

**UNIwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Wydział Ekonomii
Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką
Narodową**

Liliana Gabriela Nowak

**ZATRUDNIANIE I WYNAGRADZANIE
PRACOWNIKÓW POLSKIEGO PRZEMYSŁU
MASZYNOWEGO W WARUNKACH
PRZEKSZTAŁCEŃ WŁASNOŚCIOWYCH
/W LATACH 1990 – 2003/**

R o z p r a w a d o k t o r s k a

Promotor:
Prof. dr hab. Wacław Jarmołowicz, prof. zw. UEP

Poznań 2009

*Moją pasję
realizowałam z mistrzem*

Pragnę serdeczne podziękować Mojemu Promotorowi, **panu profesorowi doktorowi habilitowanemu Wacławowi Jarwołowiczowi** za wyjątkową cierpliwość, wyrozumiałość, życzliwość oraz wsparcie okazane mi podczas pisania tej rozprawy, jak również w trakcie opanowywania „warsztatu” naukowego.

Wyrazy podziękowania za okazaną pomoc i wsparcie w trudnych chwilach składałam również moim Synom, Mateuszowi i Michałowi, Mężowi, Mamie, Ani i Kasi oraz Wszystkim tym, którzy uczestniczyli w realizowaniu mojej pasji.

Słowa podziękowania za przychyłość, dobre rady i okazywaną bezinteresowną pomoc kieruję także do Pracowników Katedry Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE ..	5
Rozdział 1	
PRZEKSZTAŁCENIA STRUKTURALNE I WŁASNOŚCIOWE W POLSCE OKRESU TRANSFORMACJI GOSPODARCZEJ.....	13
1.1. Transformacja i jej elementy.....	13
1.1.1. Istota i strategię transformacji gospodarczej.....	13
1.1.2. Pojęcie prywatyzacji i jej cele.....	18
1.2. Rola państwa w gospodarce okresu transformacji ustrojowej.....	23
1.2.1. Przyczyny interwencji państwa w gospodarce.....	23
1.2.2. Cele i sposoby oddziaływania państwa na gospodarkę.....	25
1.3. Metody, techniki i ścieżki przekształceń własnościowych.....	31
1.4. Podstawy prawne procesów przekształceń własnościowych.....	34
1.4.1. Przesłanki zmian regulacyjnych wobec przedsiębiorstw państwowych.....	34
1.4.2. Ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.....	37
1.4.3. Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.....	40
1.4.4. Prywatyzacja pośrednia i bezpośrednia.....	45
1.4.5. Inne możliwości przekształceń własnościowych przedsiębiorstwa państwowego.....	51
1.4.6. Instytucje związane z prywatyzacją.....	52
Rozdział 2	
TEORETYCZNE PODSTAWY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW.....	55
2.1. Pojęcie pracy i zatrudniania oraz zbiorowych stosunków pracy.....	55
2.2. Ekonomiczne i społeczne funkcje zatrudniania.....	67
2.3. Formy zatrudniania pracowników.....	69
2.3.1. Umowy na podstawie stosunku pracy i umowy cywilnoprawne.....	69
2.3.2. Inne formy zatrudniania.....	72
2.4. Makro i mikroekonomiczne czynniki kształtujące poziom i strukturę zatrudniania pracowników.....	75
Rozdział 3	
TEORETYCZNE ASPEKTY WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ.....	84
3.1. Definicje i dylematy związane z wynagradzaniem za pracę.....	84
3.2. Ekonomiczne i społeczne funkcje wynagradzania.....	92
3.3. Formy wynagradzania.....	99
3.4. Makro i mikroekonomiczne czynniki kształtujące wynagrodzenie pracowników.....	103

Rozdział 4	
POZYCJA INSTYTUCJONALNA I SYTUACJA EKONOMICZNA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO W OKRESIE TRANSFORMACJI.....	108
4.1. Miejsce przemysłu maszynowego w gospodarce narodowej.....	108
4.2. Cele i warunki prywatyzacji przedsiębiorstw przemysłu maszynowego.....	112
4.3. Przemysł maszynowy w warunkach przekształceń strukturalnych i własnościowych – formy i kierunki zmian.....	115
4.3.1. Przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego i ich struktura własnościowa...	115
4.3.2. Proces przekształceń własnościowych w przemyśle maszynowym.....	126
4.3.3. Prywatyzacja jednoosobowych spółek Skarbu Państwa.....	132
4.3.4. Komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego.....	136
4.3.5. Prywatyzacja bezpośrednia.....	142
4.4. Sytuacja ekonomiczna przemysłu maszynowego w okresie przekształceń.....	150
Rozdział 5	
ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO W WARUNKACH PRZEKSZTAŁCEŃ WŁASNOŚCIOWYCH.....	160
5.1. Poziom, struktura i formy zatrudnienia	160
5.1.1. Poziom i formy zatrudniania.....	160
5.1.2. Zatrudnienie w sektorze publicznym i prywatnym.....	176
5.1.3. Zatrudnienie na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.....	186
5.2. Wpływ przekształceń własnościowych na kształtowanie się zatrudnienia.....	195
Rozdział 6	
WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO W WARUNKACH PRZEKSZTAŁCEŃ WŁASNOŚCIOWYCH.....	202
6.1. Poziom, relacje i struktura wynagradzania za pracę.....	202
6.1.1. Poziom przeciętnych wynagrodzeń.....	202
6.1.2. Wynagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym.....	207
6.1.3. Wynagrodzenia na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.....	214
6.1.4. Poziom wynagrodzeń według płci.....	223
6.1.5. Struktura przeciętnego wynagradzania.....	229
6.2. Przekształcenia własnościowe a zmiany wynagradzania za pracę.....	237
ZAKOŃCZENIE.....	240
BIBLIOGRAFIA.....	249
1. Literatura przedmiotu.....	249
2. Inne źródła.....	259
3. Akty prawne.....	263
SPIS TABEL.....	264
SPIS WYKRESÓW.....	265

WPROWADZENIE

Okres transformacji ustrojowej to okres wielu zmian dokonujących się w gospodarce Polski, w tym przekształceń własnościowych, a więc i tworzenia przedsiębiorstw opartych na kapitale prywatnym. Celem tych zmian było między innymi dostosowanie działalności przedsiębiorstw do działania mechanizmu rynkowego oraz zbliżenie poziomu i struktury własności w polskiej gospodarce do warunków istniejących w krajach wysoko rozwiniętych.

Okres transformacji ustrojowej w Polsce to przy tym proces długotrwały, złożony i wieloaspektowy, wymagający wnikliwej obserwacji i analizy dotychczasowych przemian, a także projektowania kierunku dalszych zmian. Okres ten stanowi zarazem wyzwanie w podejmowaniu wielu problemów badawczych z nim związanych dla różnych dyscyplin naukowych. Głębia i skala transformacji tego okresu nie znajduje przy tym swego odpowiednika we współczesnym świecie. Nie było, bowiem, dotąd w czasach najnowszych takiego procesu, do którego można by porównać ten, który dokonuje się w Polsce. Stąd też tak istotne jest prowadzenie odpowiednich analiz gospodarczych i ocen dotyczących zwłaszcza zmian ustrojowych, a w tym i gospodarczych.

Zauważmy przy tym, że w rzeczywistości nie istnieje też „jedna i czysta” gospodarka rynkowa, oderwana od realiów danego kraju, jego historii, położenia, etc. Stąd też w nowoczesnym społeczeństwie, państwo, jako instytucja służąca interesom społeczności, musi najpierw zapewnić dla jej funkcjonowania odpowiednie ramy instytucjonalne, a przede wszystkim odpowiedni zbiór praw, jak również stosowne warunki dla działania mechanizmu rynkowego, a w tym i dla współpracy i konkurencji różnych podmiotów ekonomicznych.

W Polsce, gdzie dokonała się również transformacja gospodarcza, istotnym problemem była – i pozostaje – zwłaszcza rola i pozycja nie tylko pracowników, ale także pracodawców i menedżerów. Są to przy tym grupy społeczno-zawodowe

bezpośrednio uczestniczące w „trudzie” transformacji, a zarazem będące ich głównymi beneficjentami.

Analiza przemian dokonanych w Polsce po 1989 roku wskazuje zarazem na nie tylko pozytywne tendencje w „odrabianiu strat ekonomiczno-społecznych”, ale również na negatywne skutki nierównomiernego rozwoju gospodarczego i społecznego w dobie przemian ustrojowych. „Blaski i cienie” transformacji ustrojowej ujawniają się też w różnorodny sposób w sferach politycznych, społecznych i ekonomicznych.

W niniejszym opracowaniu przedmiotem bliższych prezentacji, analiz i ocen czyni się, w szczególności, przemiany własnościowe oraz ich wpływ na kształtowanie się zatrudnienia i wynagradzania pracowników przemysłu maszynowego w Polsce w latach 1990-2003.

Wybrany okres jest dość powszechnie uznawany za taki, w którym powstawały w Polsce podstawowe zręby gospodarki rynkowej, a zarazem był to też okres przed wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

Podkreślić należy tu jednocześnie, że okres transformacji ustrojowej w Polsce nie był tylko procesem wąsko pojętego urynkowienia, ale również czasem głębokich przeobrażeń funkcjonalnych i instytucjonalnych w gospodarce. Stąd niezbędną okazała się w Polsce także szeroko rozumiana restrukturyzacja wielu dziedzin życia społeczno-gospodarczego, a w tym i samego przemysłu.

Zmiany ustrojowe – i ich wdrażanie – rozpoczęto w naszym kraju od tworzenia, a następnie wprowadzania w życie nowych rozwiązań prawnych i organizacyjnych, także w sferze stosunków własnościowych. Także więc i w przemyśle maszynowym (zdominowanym uprzednio przez własność państwową) podjęto – w pierwszej kolejności – próby uporządkowania właśnie zagadnień prawno-organizacyjnych i własnościowych. Były to zarazem sprawy istotne, gdyż wiązały się one – i to bezpośrednio – właśnie z przekształceniami ustrojowymi, głównie zaś z powstawaniem spółek opartych na prywatnym kapitale polskim i zagranicznym. Przedmiotem polityki gospodarczej, a w tym i przemysłowej, okresu transformacji w Polsce, stało się, zatem, również sterowanie rozwojem przemysłu, głównie za pomocą instrumentów ekonomicznych i odwołujących się do działania mechanizmu rynkowego.

Ogólniej należy też zauważyć, że rozwój gospodarki wymagał tworzenia silnego sektora prywatnego, zwłaszcza poprzez prywatyzację przedsiębiorstw państwowych, jak też i prywatyzację założycielską. Ponieważ zaś realia polskiej transformacji wymagały budowy (i odbudowy) sektora prywatnego to uruchomienie procesu

przekształceń własnościowych służących temu celowi wymagało również „przesunięcia” do sektora prywatnego dotychczasowych przedsiębiorstw państwowych¹ i to z uwzględnieniem zarazem zmian strukturalnych.

W trakcie zaś procesów transformacyjnych, w tym i wskazanych wyżej przekształceń, także czynnik ludzki zaczął odgrywać nie tylko inną, ale nową i ważną rolę w realizacji przemian ustrojowych. Zachodzące zmiany wywoływały więc potrzebę nowego spojrzenia na rolę i pozycję pracownika oraz pracodawcy, a także państwa w kontekście występowania nowych oraz mało znanych wcześniej zjawisk, a takich jak, między innymi: racjonalizacja zatrudnienia, bezrobocie, konkurencja, czy działalność w oparciu o rachunek ekonomiczny.

Jednocześnie zauważmy, że w okresie transformacji gospodarczej, jako szczególnie złożonego elementu transformacji ustrojowej w ogóle, dokonywał się jednocześnie rozwój jednych przedsiębiorstw i upadek innych. W efekcie tego zjawiska, następowała likwidacja „zbędnego” zatrudnienia, a która to kwestia – w odczuciach wielu załóg pracowniczych – stawała się zarazem istotnym problemem „zapalnym” w procesie przekształceń przedsiębiorstw państwowych w prywatne.

Angażowanie się ludzi w proces pracy – zwane bardziej tradycyjnie zatrudnieniem – zaczęło tym samym nabierać w nowej rzeczywistości innego wymiaru, i to radykalnie odmiennego od tego, które istniało wcześniej. Jakkolwiek by, bowiem, nie oceniać procesu urynkowienia i prywatyzacji gospodarki, to niewątpliwie łączył się on również ze zmniejszaniem się liczby miejsc pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach, a w skali makro – z rosnącym bezrobociem.

Konieczność zmniejszania liczby wcześniej zatrudnionych pracowników, wynikała przy tym nie tylko z racji ich niskiej wydajności pracy, ale także ze zmiany „logiki myślenia” w przedsiębiorstwach, nakierowanej uprzednio – a przynajmniej w znacznym stopniu – na własną i swoistą samowystarczalność. W gospodarce centralnie zarządzanej, niemal każda fabryka posiadała, bowiem, oprócz szeroko rozbudowanego układu „gospodarczego” (obejmującego sferę produkcji i dystrybucji), także własną „otoczkę socjalną” (w postaci stołówek, przedszkoli, szkół przyzakładowych, przychodni lekarskich, mieszkań, ośrodków szkoleniowo - wypoczynkowych, etc.). Takie zjawisko sprzyjało także szeroko pojmowanej „polityce pełnego zatrudnienia”, choć nie było racjonalne i kłóciło się z wymaganiami rachunku

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

ekonomicznego. Powodowało to również „przywiązywanie” pracownika do jego miejsca pracy w całym okresie zatrudnienia. Powyższe postępowanie prowadziło też do ewidentnych przerostów zatrudnienia i braku mobilności pracowniczej.

Tak więc wdrażanie zasad rynkowych w polskiej gospodarce zmieniało także zasady postępowania pracowników i pracodawców, zwłaszcza wskutek uświadamiania załogom pracowniczym i przedsiębiorcom podstawowej zależności, że „istnienie” firmy i jej rozwój zależą, przede wszystkim, od dodatniego wyniku ekonomiczno-finansowego.

Występujący zaś w gospodarce rynkowej, ciągły proces wzajemnego dopasowywania się podaży, popytu i cen na rynku, począł dotyczyć również rynku pracy. Stąd też także problemy zatrudniania i wynagradzania pracowników stały się jednym z najbardziej istotnych i charakterystycznych zagadnieniem dla dokonującej się transformacji.

Stało się to również, dlatego, że istniejące wcześniej struktury społeczno-gospodarcze, ukształtowane w gospodarce centralnie zarządzanej, w większości okazały się nieprzydatne w warunkach zmieniającego się otoczenia, innych potrzeb i priorytetów rozwojowych. W socjalistycznych „przedsiębiorstwach” nie istniało przecież w istocie „zbiorowe poczucie współodpowiedzialności” za losy firmy, tym bardziej, że płace ustalane były z reguły na niskim poziomie i w sposób nie powiązany z efektami pracy przedsiębiorstwa. Sytuacja taka kreowała też i utrzymywała zarazem czysto roszczeniową postawę pracowników.

Uogólniając, można więc też stwierdzić, iż w okresie dokonujących się zmian ustrojowych, w tym i strukturalno-własnościowych, sprawy zatrudniania i wynagradzania pracowników zajęły – wśród wielu innych jeszcze złożonych problemów i dylematów – miejsce szczególne, jeśli nie priorytetowe.

Problemy powyższe, jako stanowiące potencjalny i złożony przedmiot zainteresowania różnych nauk ekonomicznych, stały się również w niniejszej pracy przedmiotem pogłębionych analiz i ocen, prowadzonych zwłaszcza z punktu widzenia zainteresowań ekonomii i polityki gospodarczej.

Zaprezentowane zatem dalej obserwacje, spostrzeżenia i ustalenia – odnoszące się zarazem do konkretnej czasoprzestrzeni – dotyczyć będą właśnie zmian w działaniu i zachowaniu się przedsiębiorstw przemysłu maszynowego oraz ich pracowników w warunkach dokonującej się transformacji gospodarczej. W szczególności chodzić tu będzie o prezentacje, analizy i oceny, dotyczące zachodzących w Polsce w latach

1990-2003 przemian własnościowych i strukturalnych w gospodarce, a na ich tle – o zmiany tego typu w przemyśle maszynowym i z uwzględnieniem ich wpływu na kształtowanie się zatrudnienia i wynagradzania pracowników tej gałęzi przemysłu w Polsce.

Należy przy tym zauważyć, że w istniejącej literaturze przedmiotu nie ma – jak dotychczas – kompleksowego opracowania dotyczącego tak postawionego problemu badawczego. Istniejące opracowania i analizy dotyczą – zwykle i głównie – przekształceń własnościowych obejmujących swym zakresem wprawdzie całą gospodarkę (a w tych warunkach i ogół przedsiębiorstw państwowych), jednak bez uwzględnienia samego przemysłu maszynowego. A zatem podjęcie się próby przybliżenia i rozpoznania problematyki badawczej na przykładzie właśnie przemysłu maszynowego – w zamiarach autorki – będzie istotną próbą wzbogacenia dotychczasowej wiedzy ekonomicznej i rozwinięciem „naukowego systemu ocen” wobec zachodzących przemian społeczno-gospodarczych.

Chodzi tu przy tym o wcale niemały „wycinek” „naukowego systemu ocen” polskiej gospodarki, zważywszy na to, że przemysł ten dostarczał w roku 1989 w przybliżeniu ok. 5 % PKB oraz, że same przychody z produkcji sprzedanej stanowiły wówczas blisko połowę wartości sprzedanej uzyskanej w całej sekcji „górnictwo i kopalnictwo”, a także ok. 50 % wartości produkcji sprzedanej sekcji „zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę” (trzeciej sekcji przemysłu).

Uwzględniając powyższe i uściślając przedmiot zainteresowań, konstatujemy, że głównym celem rozprawy jest próba prezentacji, analizy i oceny zmian, jakie zachodziły w wielkości, strukturze i formach zatrudniania oraz wynagradzania pracowników przemysłu maszynowego w warunkach dokonujących się przekształceń strukturalnych i własnościowych. W szczególności zaś, zamiarem jest dążenie do, w miarę kompleksowego, rozpatrzenia problemu racjonalizowania zatrudniania i zmieniania zasad wynagradzania pracowników, z uwzględnieniem różnych czynników makro i mikroekonomicznych, kształtujących te zjawiska w przemyśle maszynowym w Polsce w latach 1990-2003.

Myślą przewodnią rozprawy, a więc i jej podstawową tezę, jest przy tym twierdzenie, że w warunkach zachodzących przekształceń strukturalnych i własnościowych, polegających także na zmianach organizacyjnych, występowały również istotne zmiany jakościowe i ilościowe w poziomie, strukturze i formach

zatrudniania pracowników przemysłu maszynowego, a także w zasadach, formach oraz poziomie i relacjach ich wynagrodzeń.

Jednocześnie w rozprawie podjęto się również próby realizacji celów cząstkowych (zadań badawczych) poprzez odpowiedzi na bardziej szczegółowe pytania związane z realizacją celu głównego. Są to mianowicie następujące zadania badawcze:

- a/ Przedstawienie i ocena społeczno-ekonomicznej sytuacji przemysłu maszynowego z uwypukleniem powodów i sposobów jego restrukturyzacji w przeszłości oraz możliwości rozwojowych w przyszłości;
- b/ Analiza i ocena procesu zmian własnościowych zachodzących w okresie transformacji gospodarczej;
- c/ Objaśnienie wpływu tych zmian na liczbę podmiotów i wielkość zatrudnienia w przemyśle maszynowym;
- d/ Określenie skutków zachodzących przekształceń na zmiany w zatrudnieniu i jego strukturze oraz przedstawienie tego, jak przekładają się one na efekty (wydajność, racjonalizacja zatrudnienia) ekonomiczne;
- e/ Ustalenie tego, jakie to zmiany dokonały się – i jakie dokonują się nadal – w poziomie i relacjach wynagradzania pracowników z uwzględnieniem tego, jak kształtowała się struktura wynagrodzenia za pracę oraz jakie to wywoływało skutki efektywnościowe;
- f/ Ustosunkowanie się do hipotezy o tym, czy zmiany w wynagradzaniu za pracę miały charakter motywacyjny dla zachowań pracowników.

Układ rozprawy podporządkowany został realizacji przyjętych celów, a zwłaszcza zweryfikowaniu głównej hipotezy badawczej. Rozprawa składa się zatem ze wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia.

W *rozdziale pierwszym*, po wskazaniu na istotę transformacji ustrojowej oraz sytuację społeczno-ekonomiczną w Polsce okresu transformacji, zaprezentowane zostały bliżej teoretyczne podstawy dokonujących się przekształceń własnościowych i strukturalnych oraz towarzyszące tym przekształceniom zmiany w ustawodawstwie. Uznając przy tym rolę państwa za szczególnie ważną, omawiane są tu również zagadnienia związane bardziej konkretnie z działalnością instytucji państwowych, jako wspierających te procesy.

Drugi rozdział pracy poświęcony jest, natomiast, teoretycznym aspektom zatrudniania. Wprowadzono tu również pojęcie zatrudnienia, jego funkcji i form.

Ważną częścią tego rozdziału jest także omówienie czynników makro i mikroekonomicznych kształtujących zatrudnianie.

Treścią *rozdziału trzeciego* są, z kolei, teoretyczne podstawy wynagradzania, tj. jego pojęcie, funkcje i formy oraz czynniki makro i mikroekonomiczne, mające wpływ na kształtowanie się wynagrodzeń. Istotny akcent w tym rozdziale położony został na przedstawienie współczesnych funkcji i form płac oraz zmian zachodzących w systemie wynagradzania pracowników. Jest to o tyle istotne, gdyż ilość i jakość nowych form wynagrodzeń miała i ma nadal znaczący wpływ na zachowania pracownicze, w tym również w przekształconych przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego.

W *rozdziale czwartym* dokonana została charakterystyka i analiza istotnych uwarunkowań, mających wpływ na sytuację analizowanej branży, tj. przemysłu maszynowego, ze szczególnym uwzględnieniem form organizacyjnych. Ważną częścią tego rozdziału jest również przedstawienie miejsca przemysłu maszynowego w klasyfikacji i statystyce gospodarki narodowej, w związku z dokonującymi się zmianami strukturalnymi i własnościowymi na przestrzeni lat 1990-2003. W mniejszym zakresie zanalizowane zostały tu również zmiany w strukturze ilości podmiotów należących do przemysłu maszynowego.

Z kolei, w *rozdziałach piątym i szóstym*, wyjaśniane i analizowane są już bliżej faktyczne i konkretne zmiany w zakresie zatrudniania i wynagradzania pracowników w przemyśle maszynowym, które miały miejsce w ramach dokonywanych przekształceń, ich rozmiar, przyczyny, a także ich konsekwencje efektywnościowe. Próbuje się tu również dokonać oceny jakościowej zachodzących zmian, przy założeniu, że samo zmniejszanie się zatrudnienia i obserwowany przy tym wzrost wynagrodzeń, świadczyć może – z jednej strony – o wzroście wydajności pracy, a z drugiej – także o doskonaleniu jakości samych kadr.

W *zakończeniu* syntetycznie przedstawia się wyniki badań i dokonane ustalenia, stosownie do postawionej hipotezy. Ponadto, ma tu również miejsce próba ustosunkowania się do użyteczności zastosowanych w pracy metod badawczych, jak również i do wartości naukowych uzyskanych wyników.

W przygotowaniu rozprawy doktorskiej wykorzystano, przede wszystkim, publikacje książkowe. Ważnym i bardzo pomocnym źródłem okazały się również akty prawne (a odnoszące się do badanych zjawisk w zakresie przekształceń, zatrudniania i wynagradzania), jak również publikacje Głównego Urzędu Statystycznego. Skorzystano także ze sprawozdań finansowych, raportów statystycznych i innych

materiałów informacyjnych, jak też wyników badań udostępnianych, m.in. przez Centrum Badań Opinii Społecznej w Warszawie oraz Internet. Autorka korzystała również z opracowań zawartych w periodykach i czasopismach, które traktują o problemach zatrudniania i wynagradzania oraz z własnych materiałów empirycznych zebranych w organizacjach przemysłowych. Ponadto, ważnym źródłem informacji okazały się również osobiste doświadczenia autorki, zdobyte podczas pracy w przemyśle maszynowym, jak również informacje uzyskane z Internetu.

W realizacji rozprawy wykorzystano zarówno metody analizy jakościowej (logicznej) jak też ilościowej (statystyki opisowej). Wykorzystanie literatury przedmiotu, publikacji i różnych innych opracowań, a także wyników własnych badań terenowych oraz danych statystycznych i ekonomicznych, pozwalają zaliczyć prezentowaną pracę do prac o charakterze teoretyczno-empirycznym.

Zakres czasowy pracy obejmuje przy tym – i jak już wspomniano – okres od początku lat dziewięćdziesiątych do końca roku 2003. Dodajmy jednak również, że okres schyłkowy gospodarki planowanej centralnie (tj. koniec lat osiemdziesiątych) stanowił także pewną bazę odniesienia w dokonywanych porównaniach. Z kolei, zakres przestrzenny rozprawy obejmuje obszar całego kraju, i głównie odnosi się do przemysłu maszynowego.

R o z d z i a ł 1

PRZEKSZTAŁCENIA STRUKTURALNE I WŁASNOŚCIOWE W POLSCE OKRESU TRANSFORMACJI GOSPODARCZEJ

1.1. Transformacja i jej elementy

1.1.1. Istota i strategię transformacji gospodarczej

W literaturze przedmiotu spotkać można się z najróżniejszymi pojęciami transformacji ustrojowej, w tym i gospodarczej.

Występuje przy tym zgodność poglądów, że z zaistniałej wcześniej w Polsce sytuacji społeczno-gospodarczej można było wyjść tylko drogą transformacji, a nie ograniczonych systemowo reform.

Jednocześnie panuje też na ogół konsensus i co do tego, że rozpoczęta w Polsce na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych transformacja ustrojowa, mająca na celu wprowadzenie nowego rynkowego ładu gospodarczego, stała się możliwa dzięki sprzyjającym warunkom politycznym. Transformacja umożliwiła, z kolei, włączenie się do zachodniego, dominującego nurtu przemian cywilizacyjnych, a od którego wpływów Polska była izolowana co najmniej przez ostatnie pół wieku².

Przy wielu przy tym różnicach co do pojęcia transformacji, wszystkie definicje spotkane w literaturze cechuje dążność do oddania jej istoty oraz uwypuklanie różnych cech tego procesu. W szczególności zaś przyjmuje się, iż transformacja systemu gospodarczego to zasadnicze przekształcenie każdego z elementów danego systemu oraz powiązań łączących te elementy, w taki sposób, by można było realizować odmienne i różne od poprzednich cele. Inaczej jeszcze, transformacja to takie

² Por. H. Januszek, *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu przedsiębiorstw w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003, s. 9.

przekształcenie systemu, które zmienia jego dotychczasowy paradygmat działania (czyli podstawy i kluczowe zasady jego funkcjonowania). Jeżeli bowiem paradygmat taki pozostałby w swej istocie nienaruszony, a dokonano by tylko pewnych zmian, w tym nawet o charakterze jakościowym, to wówczas można by jedynie mówić o reformach. Zauważmy tu zatem, że tak rozumiana reforma byłaby tylko zmianą w obrębie danego systemu, która nie narusza jego podstaw, ani też powiązań jego elementów w dotychczasowym systemie³.

A. Matysiak np. traktuje transformację systemową jako proces społeczny, a więc i wieloaspektowy, a składający się z aspektu ekonomicznego, politycznego, kulturowego i socjologicznego⁴.

Natomiast W. Balicki gospodarczą transformację określa jako proces przebiegający w płaszczyźnie prawnej i realnej, przy czym za transformację prawną autor ten uważa tworzenie reguł funkcjonowania gospodarki, których rezultatem są zmiany w sferze realnej⁵.

Z kolei, w swoich rozważaniach dotyczących własności prywatnej i publicznej W. Piotr podkreśla, że za główny element transformacji ustrojowej należy uznać przekształcenia własnościowe, przy czym nadmierne rozmiary własności państwowej stanowić mają „balast” utrudniający utrzymanie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego⁶. Jest to o tyle istotne spostrzeżenie, że w literaturze przedmiotu często spotyka się również tezy mówiące o tym, iż „własność państwowa jest mniej efektywna od prywatnej”. Takiego stwierdzenia używa np. również W. Balicki⁷.

Za H. Januszką można, natomiast, powiedzieć, że: „transformacja systemowa w krajach postsocjalistycznych oznacza nie tylko przejście z gospodarki nakazowo – rozdzielczej do gospodarki rynkowej, ale także przejście od totalitaryzmu do demokracji, zmianę stosunków własnościowych oraz konieczność znalezienia właściciela dla przedsiębiorstw państwowych”. Ponadto, autor ten wskazuje na dwoisty charakter transformacji wyróżniając wyraźnie jej aspekt społeczny i gospodarczy. Do celów transformacji w ujęciu społecznym zalicza on przy tym: wyjście z zapaści cywilizacyjnej, wejście na drogę wzrostu gospodarczego, osiągnięcie wysokiej jakości

³ <http://pbryzi.fm.interia.pl>.

⁴ A. Matysiak, *Dwa modele transformacji systemowej, w: Od i do gospodarki rynkowej. Problemy teorii i polityki gospodarczej*, red. W. Jarosławski, J. Orczyk, PTE, Poznań 1992, s. 106-104.

⁵ W. Balicki, „Wstęp” w: *Gospodarcze problemy transformacji ustrojowej*, red. W. Balicki, Wydanie AE w Poznaniu, Poznań 1994, s. 5.

⁶ Por. W. Piotr, *Własność prywatna a publiczna. Refleksje historyczno-filozoficzne w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. W. Jarosławski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Zeszyty Naukowe 12, Poznań 2001, s. 36.

⁷ *Makroekonomia*, red. W. Balicki, Warszawa 1993, s. 45.

i efektywności gospodarowania, poprawę jakości życia, wzrost innowacyjności techniczno-technologicznej i pozbycie się kompleksów niegospodarnego społeczeństwa peryferyjnego. Z kolei, za cel transformacji w ujęciu gospodarczym, autor ten uznaje znalezienie takiej formuły gospodarki, w której podmioty gospodarcze będą samodzielnie: konkurować na rynku; wdrażać, przeprowadzać i finansować inwestycje umożliwiające przetrwanie i rozwój firmy; rozwiązywać problemy wewnętrzne, związane m.in. z presją płacową załóg; jak również działać w warunkach otwartego – na konkurencję polską i zagraniczną – rynku; a także działać bez dotacji ulg i preferencji”⁸. W oparciu o wskazane wyżej cele transformacji, zrozumiałą stała się już sama też konieczność jej przeprowadzenia w sytuacji w jakiej znalazła się Polska pod koniec lat osiemdziesiątych. O możliwości przeprowadzenia właśnie transformacji, jako zmiany całego systemu, mówi również J. Wilkin, uznając za błędne takie tylko posunięcia i próby, które dotyczyłyby przeprowadzenia reform wobec wybranych jedynie składników systemu socjalistycznego⁹.

Istotę transformacji uściśla bardziej jeszcze L. Balcerowicz, który jednocześnie dzieli procesy zmian na następujące składniki:

- a) makroekonomiczną stabilizację (dokonywaną głównie środkami polityki makroekonomicznej);
- b) mikroekonomiczną liberalizację (w tym i rozszerzenie wolności gospodarczej przez usuwanie restrykcji w zakładaniu i rozwijaniu prywatnych przedsiębiorstw; zniesienie kontroli cen oraz biurokratycznych i ilościowych ograniczeń w handlu zagranicznym; a także wprowadzenie wymienialności waluty, itd.);
- c) głęboką przebudowę instytucjonalną (przekształcanie istniejących instytucji, w tym także poprzez prywatyzację przedsiębiorstw, jak również tworzenie instytucji nowych, m.in. giełdy papierów wartościowych)¹⁰.

L. Balcerowicz uważa także, że istotą transformacji gospodarczej była zmiana systemu gospodarczego, czyli systemu instytucji kształtujących podejmowanie i realizowanie decyzji odnoszących się do produkcji, wydawania dochodu i oszczędzania, inwestowania i konsumpcji. Dlatego też traktuje transformację

⁸ Por. H. Januszek, J. Sikora, *Podstawy socjologii*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997, s. 118.

⁹ J. Wilkin, *Jaki kapitalizm, jaka Polska ?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 71.

¹⁰ Por. L. Balcerowicz, *Socjalizm, kapitalizm, transformacja. Szkice z przełomu epok*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 179.

gospodarczą, jako związaną bezpośrednio z transformacją ustrojową, a zmiany różnych czynników (takich np. jak struktura gospodarcza, sytuacja makroekonomiczna, kapitał fizyczny czy kapitał ludzki) jako części transformacji o tyle, o ile wynikają z przemian systemu gospodarczego¹¹.

W kontekście zatem nawet powyższych tylko ustaleń, jest bezspornym takie rozumienie transformacji, które ujmuje ten proces, jako odejście od gospodarki nakazowo-rozdzielczej i przejście do gospodarki rynkowej, a przez to zbliżenie ustrojowe do świata rozwiniętego. Dostrzegając powyższe, należy zarazem zauważyć, iż w wielu jeszcze innych kwestiach, także zasadniczych, a dotyczących celów, sposobu, przedmiotu czy zakresu transformacji, występują już nie tylko zbliżone, ale i poważne różnice poglądów¹².

Uwzględniając cele podjętej pracy, transformację ustrojową definiujemy tu, jako proces przemian zachodzący w danych i realnych warunkach ustrojowych, a polegający na przeobrażeniach wszystkich – głównych – elementów istniejącego wcześniej systemu społeczno-gospodarczego. Zauważmy przy tym, że „wcześniejszy” system społeczno-gospodarczy to oczywiście gospodarka centralnie zarządzana, a system „wynikający” to gospodarka rynkowa.

Dodajmy tu także, za M. Bałtowskim i M. Miszewskim¹³, iż godnym i niezbędnym wyróżnieniem jest też podział transformacji systemowej na transformację ustrojową (zmiana ustroju politycznego) i transformację gospodarczą (działania zmierzające do stworzenia dla podmiotów gospodarczych rynkowych zasad funkcjonowania).

W literaturze przedmiotu znanych jest również wiele innych jeszcze definicji i pojęć dotyczących transformacji, jako procesu zmian politycznych, społecznych i gospodarczych.

Zauważmy tu również za W. Jarmołowiczem¹⁴, że społeczno-ekonomiczne przeobrażenia w Polsce ostatnich kilkunastu lat, dokonane w ramach szeroko rozumianego procesu transformacji gospodarki scentralizowanej w rynkową, wciąż

¹¹ Tamże, s. 196.

¹² Por. H. Januszek, op. cit., s. 10. Więcej: s. 9-54.

¹³ Por. M. Bałtowski, M. Miszewski, op. cit., s. 18 i dalsze.

M. Bałtowski i M. Miszewski wskazują przy tym, iż transformacja gospodarcza to obszar, w którym skupia się wszystko, czym zajmuje się nauka ekonomii. Badanie zaś transformacji oznacza całościowe holistyczne postrzeganie gospodarki, unaocznia rozległość i wzajemne relacje różnych jej elementów. Badanie transformacji wykracza nieuchronnie poza obszar ekonomii jako nauki.

¹⁴ W. Jarmołowicz, *Od redaktora w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. nac. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Zeszyty Naukowe nr 12, Poznań 2001, s. 5.

wywołują, jak i wywoływały w przeszłości, liczne i ważne pytania o źródła i naturę zachodzących przemian, ich przebieg i intensywność oraz o różnorodne skutki.

I tak np. D. Piątek zaś definiuje transformację gospodarczą także jako przejście od jednego systemu gospodarczego do drugiego, wskazując przy tym, że nie jest to kolejna próba zreformowania istniejącej wcześniej gospodarki centralnie zarządzanej, ale zmiana o charakterze jakościowym i rewolucyjnym. Transformacja oznacza, więc, całościową i radykalną zmianę ogólnych warunków gospodarowania dla wszystkich podmiotów, a ponadto, aby cel transformacji gospodarczej – w krajach socjalistycznych Europy Środkowej i Wschodniej – został osiągnięty, winna być odbudowana i zbudowana gospodarka rynkowa¹⁵.

Ponadto zaś za W. Wilczyńskim¹⁶ podkreślmy i to, że „transformacja jest przedsięwzięciem ustrojowym o historycznym wymiarze, a nie jeszcze jednym instrumentem czy wytrychem mającym usprawnić gospodarkę”.

W związku z istnieniem różnic w sposobie pojmowania „transformacji” istniały też – i istnieją nadal – niejednorodne podejścia co do metod jej wdrożenia. Tak np. A. Matysiak wskazując na dwa modele transformacji ustrojowej stwierdza, iż pierwszy z nich zakłada, że transformacja jest procesem spontanicznym, w którym państwo wyznacza tylko ramy prawne, podczas gdy w drugim jest ona procesem wyraźnie sterowanym i odgórnym. Dopuszcza on również istnienie trzeciego modelu, a będącego kombinacją dwóch wyżej wymienionych¹⁷. W jednym i drugim przypadku zakłada się zarazem, że tempo przeprowadzenia transformacji pozostaje bliżej nieokreślone, ponieważ proces ten jest bardzo skomplikowany i czas jest tu czynnikiem wtórnym do sytuacji.

Warto w tym miejscu zarazem wskazać, iż okres transformowania gospodarki może trwać – według różnych autorów – dość długo, ponieważ jest on nierozzerwalnie związany ze sferą polityki. Odbywa się zatem ona w „różnym tempie” i w „różnych zakresach”, choć zawsze z „ogólnym kierunkiem” dochodzenia do gospodarki rynkowej¹⁸. Stąd też jednym z podstawowych, a występujący w literaturze, kryteriów wyróżniania nowych strategii transformacji jest szybkość i radykalizm dokonywanych

¹⁵ Por. D. Piątek, *Transformacja ustrojowa*, w: *Podstawy makroekonomii*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2008, s. 209.

¹⁶ Por. W. Wilczyński, *Ekonomia i polityka gospodarcza okresu transformacji*, *Wybór prac z lat 1991-1995*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1996, s. 12.

¹⁷ M. Twarowska, *Teoretyczne i aplikacyjne aspekty polskiej transformacji ustrojowej w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, op. cit., s. 11.

¹⁸ Tak np. A. Targowski wskazuje na występowanie trzech faz transformacji trwających łącznie nawet do 26 lat, natomiast Z. Brzeziński wyróżnia także trzy fazy, które mogą trwać nawet powyżej 30 lat. Por. A. Targowski, *Architektura polskiej polityki*, w: *Wizja Polski*, red. A. Targowski, S. Dronicz, Agencja Wydawnicza CB Andrzej Zasieczny, Toronto – Kalamazoo – Montreal -Warszawa 1997, s. 208.

zmian¹⁹.

Biorąc zatem również pod uwagę sam sposób dokonywania transformacji w danym kraju, literatura przedmiotu wyróżnia zwykle dwa modele tej transformacji, tj.: terapii radykalnej oraz gradualistycznej. Pierwszy, polega na szybkich i „szokowych” reformach, drugi natomiast zakłada bardziej rozłożony w czasie, skomplikowany i ewolucyjny proces zmian²⁰. W każdym z wymienionych modeli jest też w istocie miejsce na określony układ zmian, jak również we wszystkich strategiach występuje swego rodzaju pakiet stabilizacyjny²¹.

Modeli transformacji – wyróżnionych w literaturze przedmiotu, jak też i występujących w rzeczywistości – jest jednak (i występuje choćby nieścisłość „kombinowanej” pomiędzy wyżej wymienionymi) więcej²². Unikalność występującego tu procesu wynika bowiem z równoczesnych zmian systemu politycznego i gospodarczego, a zachodzącego zarazem w różnych warunkach, nie tylko społeczno-gospodarczych, ale i kulturowych, co stanowi zarazem swoisty ewenement nie tylko w historii ekonomii²³, ale i świata. Wielość występujących modeli pozwala tym samym bliżej określać związki zachodzące podczas transformacji²⁴.

1.1.2. Pojęcie prywatyzacji i jej cele

Jak już zauważono, jednym z elementów gospodarki rynkowej jest nie tylko urynkowanie działalności przedsiębiorstw gospodarczych, ale także oparcie tej

¹⁹ Por. D. Piątek, *Transformacja ustrojowa, w: Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 210.

²⁰ M. Twarowska, op. cit., s. 12. Szerzej W. Jaromłowicz, op. cit., s. 210-213.

²¹ Por. K. Żukrowska, *Klasyfikacja modeli transformacji gospodarczej*, Optimum-Studia Ekonomiczne nr 3/15/2002, s. 39-43.

²² Por. K. Metelska-Szaniawska, *Konstytucyjne czynniki reform gospodarczych w krajach postsocjalistycznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.

²³ Por. tamże, s. 31-33.

²⁴ Pięć błędów transformacji wymienionych przez J. Drewnowskiego uważa się za dylematy i aspekty do jak najszybszego rozwiązania i uwzględnienia. Błąd pierwszy - nadmierna wiara w samorzutną dynamikę transformacji po przyjęciu koncepcji „mocnego uderzenia”. Drugi błąd wynikał z pierwszego. Zaniedbania i opóźnienia w przeprowadzeniu ważnych działań instytucjonalnych. Błąd trzeci - niedociągnięcia organizacyjne, kompromitujące ideę transformacji i zmiany instytucjonalne (np. na zadania i funkcje), które mają spełniać instytucje, m.in. samorządy, nie przekazano odpowiedniego wsparcia finansowego - złamana została kardynalna zasada współmierności środków do zadań i funkcji). Błąd czwarty ma charakter polityczny. Zapomniano bowiem, iż „najważniejszym zadaniem nowego ustroju miało być podnoszenie stopy życiowej całej ludności”. Piąty błąd – brak szybkich reakcji na patologie ujawnione w mechanizmach przebudowy gospodarki. Szerzej: W. Baka, *Wielkie błędy transformacji*, Przegląd Społeczny, nr 3/2001, str. 5, a także: www.anonimus.com.pl/psg.html.

Zakłada się, że najlepszym miernikiem efektywności transformacji jest przyrost produktu krajowego brutto i czas trwania transformacji, natomiast wystarczającym - tempo prywatyzacji w ujęciu ilościowym. Założenie to jednak nadal w literaturze przedmiotu nie jest jednoznaczne i nadal budzi wiele problemów. Problemem jest nie tylko sposób liczenia produktu krajowego brutto, ale również określenie czasu jej trwania w poszczególnych warunkach i poszczególnych gospodarkach.

działalności na własności prywatnej. Inaczej jeszcze, istotną jest także potrzeba zapewnienia dominacji sektora prywatnego jako podstawy funkcjonowania gospodarki rynkowej. Istotą prywatyzacji gospodarki powinno być przy tym nie tylko tworzenie nowych przedsiębiorstw prywatnych, ale także - i co oczywiste – sprywatyzowanie istniejących przedsiębiorstw państwowych²⁵.

W praktyce zatem, ze względu na istniejącą strukturę gospodarki oraz ograniczone zasoby kapitału, gospodarkę opartą na własności prywatnej tworzy się zarówno poprzez budowę i rozbudowę przedsiębiorstw sektora prywatnego, jak też i poprzez przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw państwowych. Sytuacja taka rodzi u wielu przekonanie, że przekształcenia te są współcześnie „dekretowane” tak samo, jak niegdyś „nacjonalizacja”. Stąd też przedmiotem sporów stały się problemy związane nie tylko z tym, czym jest prywatyzacja, ale także i z tym, co można, a czego nie należy prywatyzować²⁶.

Wypada przy tym zauważyć, że powstał tu również problem polityki państwa względem przekształceń, w tym i w sferze przemysłu. T. Stryjakiewicz²⁷ stwierdza np., że podstawowym dylematem tej polityki (także w odniesieniu do przemysłu) stało się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: jak – z jednej strony – stymulować aktywność gospodarczą przedsiębiorstw, wzrost ich efektywności i skłonności do inwestowania, a z drugiej – zmniejszać inflację i deficyt budżetowy oraz umacniać równowagę ekonomiczną? Podkreśla on także, że wybór działań w tym zakresie ograniczony jest m.in. poprzez:

- silną presję społeczną ukierunkowaną na poprawę warunków życia;
- wykorzystywanie trudnej sytuacji ekonomicznej przez liderów partyjnych w celu osiągnięcia doraźnych celów politycznych;
- naciski ze strony przedsiębiorstw wielonarodowych i instytucji Unii Europejskiej²⁸.

Rodzajem polityki makroekonomicznej, obejmującej całokształt środków działań państwa mających na celu zwiększenie zdolności konkurencyjnych przemysłu, stymulowanie zmian strukturalnych w przemyśle, poprawę efektywności wykorzystania zasobów przez właściwą ich alokację i pobudzanie aktywności innowacyjnej

²⁵ H. Januszek, op. cit., s. 14.

²⁶ U podstaw prywatyzacji leży ogólne założenie, że przedsiębiorstwo prywatne w warunkach gospodarki rynkowej jest najlepszym gwarantem zarówno efektywności ekonomicznej, jak i zabezpieczenia interesów konsumentów. Dlatego też odejście państwa od funkcji właścicielskich w gospodarce jest traktowane jako szansa sprostania wymogom cywilizacyjnym i konstrukcji międzynarodowej. Tamże, s. 14.

²⁷ Por. T. Stryjakiewicz, *Adaptacja przestrzenna przemysłu w Polsce w warunkach transformacji*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1999, s. 62.

²⁸ Tamże, s. 62.

w przemyśle jest polityka przemysłowa. Natomiast dotychczasowa jej realizacja wskazuje, że:

- a) polityka przemysłowa oparta na preferencjach strukturalnych, nazywana jest często sektorową²⁹;
- b) polityka przemysłowa polegająca z kolei na promowaniu rozwoju przemysłu przy pomocy środków polityki makroekonomicznej, nazywana wprawdzie bywa też polityką przemysłową o charakterze ogólnym³⁰.

Wypada zarazem dostrzegać, że na treść polityki przemysłowej składają się działania podejmowane także w innych i związanych z przemysłem obszarach gospodarki³¹, a stąd też istnieje trudność jej wyraźnego zdefiniowania. W każdym razie, do istotnych celów polityki przemysłowej można zaliczyć – obok sprzyjania w ogóle rozwojowi przemysłu – także cele uzupełniające i bliższe, a takie jak:

- a) wspieranie postępu naukowo-technicznego decydującego o konkurencyjności wyrobów;
- b) wspieranie rozwoju tzw. przemysłów strategicznych jako zapewniających utrzymanie lub rozszerzanie na światowych rynkach udziału w produkcji wyrobów nowej generacji, opartych na nowoczesnych technologiach oraz ważnych dla obronności i prestiżowych z punktu widzenia pozycji międzynarodowych;
- c) pobudzanie i restrukturyzację przemysłu w regionach opóźnionych w rozwoju i o zanikającej produkcji przemysłów „schyłkowych”, jak również charakteryzujących się tendencją do strukturalnego bezrobocia i wymagających szybkiej poprawy stanu

²⁹ Sektorowa polityka przemysłowa promuje i /lub wspiera wybrane gałęzie przemysłu czy też przedsiębiorstwa. Jej istotę stanowi zróżnicowane podejście do rozwoju poszczególnych branż i zastosowanie określonych preferencji rozwojowych. Sektorowa polityka przemysłowa wymaga różnicowania przez władze gospodarcze poszczególnych gałęzi przemysłu, w wyniku określonego wartościowania (często pod wpływem silnych grup nacisku) co odróżnia ją od czysto rynkowego mechanizmu selekcji dziedzin produkcji. Szerzej: http://pl.wikipedia.org/wiki/Polityka_przemysłowa.

³⁰ Polityka przemysłowa o charakterze ogólnym nie wpływa bezpośrednio na strukturę rzeczową produkcji przemysłowej. Dotyczy sytuacji, w których uruchamiane są takie instrumenty, jak np. niefinansowe wspieranie small biznesu, promocja za granicą krajowych produktów, inwestowanie przez państwo w infrastrukturę techniczną o uniwersalnym zastosowaniu czy wspieraniu logistycznie restrukturyzację przedsiębiorstw bez względu na ich przynależność branżową.

Współczesna polityka przemysłowa zaczyna stopniowo odchodzić od targetingu do polityki ogólnego porządku rynkowego. Wynika to z nowych uwarunkowań funkcjonowania przemysłu, które staje się coraz trudniejsze z uwagi na intensywność konkurencji na rynkach międzynarodowych, towarzyszącą globalizacji rynków, sektorów i firm, liberalizacji handlu i transferu czynników produkcji oraz rozwoju nowoczesnych technologii. Nowe strategie przemysłowe zakładają wzmocnienie roli rynku i mechanizmów konkurencji, odgrywających autoregulacyjną funkcję alokacyjną i osłabienie funkcji państwa jako regulatora życia gospodarczego. Szerzej: tamże.

³¹ Są to obszary: w ramach polityki handlowej, fiskalnej, regionalnej, ochrony środowiska, zdrowia, obrony narodowej, a zwłaszcza w dziedzinie badań i rozwoju, systemu oświaty, kształcenia i szkolenia zawodowego.

środowiska naturalnego³².

Jednocześnie, w literaturze przedmiotu również pojęcie samej prywatyzacji nie jest jednoznaczne i używa się go także w różnych znaczeniach. Znaczenie pierwsze, najbardziej powszechne dotyczy zwykle zmiany formy własności przedsiębiorstwa (lub jego części) z publicznej na prywatną. Własność publiczna może przy tym obejmować zarówno własność państwową (rządową) jak i komunalną (samorządową). W jednym i drugim przypadku „prywatyzacją” jest odpłatne lub nieodpłatne „przekazanie” przedsiębiorstwa bądź to grupie prywatnych współwłaścicieli, bądź pojedynczym prywatnym osobom. W scharakteryzowanym wyżej znaczeniu prywatyzacja oznacza zatem zawsze transfer całości majątku przedsiębiorstw publicznych lub ich części do sektora prywatnego³³. W znaczeniu drugim, o prywatyzacji mówimy wówczas, gdy najpierw następuje proces zwany komercjalizacją, a następnie dokonują się również zmiany własnościowe. Po trzecie, natomiast, o prywatyzacji można i należy mówić także dla oznaczenia spontanicznego procesu powstawania przedsiębiorstw prywatnych w gospodarce i również prowadzącego do zmiany globalnej struktury własnościowej tej gospodarki poprzez przesunięcia proporcji między różnymi formami własności³⁴.

M. Bałtowski³⁵ pod pojęciem prywatyzacji określa właśnie różnorodne działania mające na celu zmianę struktury własności w danym kraju na korzyść własności prywatnej przy jednoczesnej redukcji zaangażowania państwa w gospodarce, a co zarazem prowadzi do zwiększenia roli rynku i konkurencji. Uważa on też, iż w warunkach kraju takiego, jak Polska (tzn. przechodzącego radykalną przemianę własnościową) prywatyzację – w szerszym znaczeniu – sprowadzić można do czterech podstawowych procesów:

- a) prywatyzacji oddolnej (założycielskiej), czyli powstawania nowych, prywatnych podmiotów gospodarczych;
- b) prywatyzacji (odpłatnej bądź nieodpłatnej) niegospodarczego mienia publicznego (państwowego i komunalnego), w tym również prywatyzacji ziemi poprzez przekazywanie w „prywatne ręce” budynków, budowli, etc.;

³² Szerzej: <http://euro.pap.com.pl>

³³ W. Piotr, op. cit., s. 31.

³⁴ Tamże, s. 31.

³⁵ Por. M. Bałtowski, *Przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw państwowych w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 17-18.

Pojęcie „prywatyzacja” pojawiło się w literaturze ekonomicznej dopiero w 1983 roku (*New Collegiate Dictionary*, wyd. 9, Merriam Springfield, Mass. 1983, s. 936). Wcześniej, prawdopodobnie jako pierwszy użył tego pojęcia Peter Drucker w pracy *The Age of Discontinuity* wydanej w 1969 roku - posługując się właściwie pojęciem „reprivatyzacja”.

- c) prywatyzacji bezpośredniej, a więc sprzedawania (bądź rozdawania) przez właściciela państwowego małych i średnich przedsiębiorstw konkretnym nabywcom, z reguły osobom fizycznym;
- d) prywatyzacji kapitałowej dotyczącej sprzedaży, również w ofercie publicznej, bądź poprzez rozdawnictwo akcji państwowych spółek akcyjnych, i to zarówno przedsiębiorstw produkcyjnych, jak też organizacji użyteczności publicznej, czy też tzw. monopolistów naturalnych.

Trzy ostatnie procesy można też przy tym określić mianem prywatyzacji w wąskim znaczeniu (prywatyzacji właściwej), tj. jako transferu przedsiębiorstw państwo-wych (nieco ściślej ich majątku) do sektora prywatnego.

Prywatyzacja własności państwowej to zarazem proces, który obok urynkowania i liberalizacji gospodarki jest w istocie – i jak już podkreślano – niezbędnym warunkiem tworzenia nie tylko rynku i konkurencji, ale także i proefektywnościowych zmian w gospodarce. Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych jest więc tu także ważnym elementem transformacji. Przebiega zaś ona zazwyczaj w warunkach słabo rozwiniętego zakresu własności prywatnej przy niedostatecznym poziomie infrastruktury finansowej, przy fizycznym braku grup kapitału prywatnego oraz przy silnych presjach pracowniczych (a przeciwnych zwykle tej prywatyzacji), jak też pod działaniem „centralnie” organizowanym i kierowanym. W przeciwieństwie do tych procesów prywatyzacja oddolna przebiega spontanicznie i w sposób ciągły³⁶.

H. Januszek podnosi przy tym i to, że prywatyzacja własności państwowej będąc nie tylko zmianą stosunków własnościowych, winna być rozumiana także jako: odgórnie sterowana sprzedaż majątku pracujących; transfer zasobów z sektora publicznego do sektora prywatnego; proces deetatyzacji gospodarki; walka o nowy kształt struktury społecznej, itd.³⁷.

Zauważmy ponadto, że po 1990 roku prywatyzacja w Polsce stanowiąc logiczną konsekwencję transformacji ustrojowej (a w tym i gospodarczej) wprowadziła również głębokie zmiany do istniejących w niej struktur własnościowych.

Konkludując też rozważania dotyczące pojęcia prywatyzacji stwierdzamy, że pojęcie prywatyzacji używane jest zwykle w dwóch znaczeniach: wąskim i szerokim.

³⁶ Por. B. Ptaszyńska, *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych i jej wpływ na funkcjonowanie rynku pracy*, Zeszyty Studiów Doktoranckich, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Studia Doktoranckie, Zeszyt 11, s. 57.

³⁷ H. Januszek, op. cit., s. 14-15.

W pierwszym oznacza sprzedaż większej części wartości przedsiębiorstw jednemu lub większej liczbie prywatnych właścicieli, w szerokim natomiast – różnorodne działania, w tym i założycielskie, których celem jest zmiana struktury własności, na korzyść prywatnej, a w ślad za tym także zwiększenie roli rynku. W Polsce, jako kraju przechodzącym transformację, prywatyzację uznano więc również za jeden z głównych i ważnych, strategicznych celów polityki gospodarczej³⁸.

Wśród uzasadnień dla jej przeprowadzenia w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, wymieniano najczęściej możliwość uzyskania przychodu z prywatyzacji oraz powstania nowego układu właścicielskiego, jak też uporządkowanie zbiorowych stosunków pracy oraz upowszechnianie własności prywatnej w ogóle.

Celem bardziej bezpośrednim prywatyzacji miało być zaś zwłaszcza upowszechnianie własności prywatnej wśród szerokich grup obywateli. Dodajmy przy tym, że jednym z tego typu zamierzeń były postulaty rewindykacyjne, bazujące na przekonaniu, że prywatyzowany majątek powstał także „kosztem krzywdy i wyzysku” obywateli przez państwo socjalistyczne. Stąd takie ujęcie celu prywatyzacji mogło służyć nie tylko jako „środek” służący zdobywaniu poparcia społecznego dla transformacji, ale także spełniać rolę sposobu i rekompensaty w przyspieszeniu tego procesu³⁹. Ponadto, wśród innych okoliczności o istotnym znaczeniu prywatyzacja niosła z sobą wiele pozytywnych mierzalnych efektów, a do których zaliczyć można m.in. większy dopływ kapitału zagranicznego, nowoczesne technologie, nowe licencje, metody zarządzania i marketingu, a często i poszerzenie rynków zbytu o rynki zagraniczne. Oprócz wielu pozytywnych tendencji⁴⁰ niesie ona jednak i wiele zagrożeń, chociażby takich jak niski poziom wyceny prywatyzowanego majątku przedsiębiorstw państwowych, nietrafny dobór partnera zagranicznego, niewystarczające zabezpieczenie uprawnień załóg, etc.

1.2. Rola państwa w gospodarce okresu transformacji ustrojowej

1.2.1. Przyczyny interwencji państwa w gospodarce

Interwencja państwa w procesy rynkowe wynika z wielu powodów. W szczególności jednak przyczyną ingerencji państwa w gospodarkę, a tym samym w przemysł, są

³⁸ B. Ptaszyńska, op. cit., s. 61-62.

³⁹ Por. A. Suwalski, op. cit., s. 13-15.

⁴⁰ W sprywatyzowanych przedsiębiorstwach poprawiły się dyscyplina pracy, efektywność i zarobki, a pogorszyły się pewność zatrudnienia, świadczenia społeczne i stosunki między kadrą a pracownikami. Szerzej: H. Januszek, op. cit., s. 15-16.

niedoskonałości w działaniu mechanizmu rynkowego lub też jego zawodność, jak też określone ograniczenia i zakłócenia w jego działaniu. Przyczyny „ułomnego” funkcjonowania rynku biorą się zwłaszcza wskutek występowania:

- a) tzw. efektów zewnętrznych powstających wówczas, gdy koszty lub użyteczność konsumpcyjnych i produkcyjnych decyzji jednostek mogą być przerzucane na inne podmioty, które nie partycypują w użyteczności i kosztach dotyczących danych dóbr i usług;
- b) tzw. niepodzielności dóbr i czynników produkcji, jako zjawiska mającego miejsce w sytuacji, gdy rynek zostanie opanowany przez producentów, którzy wbrew zasadom pełnej konkurencji mogą sprzedawać mniejszą ilość produktów po zawyżonych cenach, czego jaskrawym przykładem jest monopol naturalny;
- c) braku informacji, która powoduje niepewność przy szacowaniu funkcji użyteczności i jakości poszczególnych produktów, usług i czynników produkcji, i w następstwie – także nadwyżek lub niedoborów poszczególnych wyrobów, co ostatecznie prowadzi często do nierównowagi rynkowej;
- d) problemów z dostosowaniem się uczestników rynku do szybko zmieniającej się sytuacji rynkowej w związku z irracjonalną reakcją podmiotów po stronie podaży lub/i popytu na zmianę cen i oznacza zmianę oferowanych lub pożądaných ilości dóbr, wskutek zakłóceń w działaniu prawa podaży, bądź popytu⁴¹.

Istotne są tu przede wszystkim oddziaływania państwa w sferę produkcji – w tym w produkcję rodzimego przemysłu maszynowego – w szczególności poprzez politykę pieniężną i podatkową (cła, akcyza, podatek VAT i podatki dochodowe).

Ponadto, ingerencja państwa w sferę gospodarki winna istnieć także ze względu na potrzebę istnienia systemu prawnego regulującego problem własności i zasad zawierania umów; występowanie tzw. dóbr publicznych⁴² (a które odróżnia od dóbr prywatnych to, że ich użytkowanie przez jedną osobę nie oznacza jeszcze, iż równocześnie nie mogą być one użytkowane przez innych ludzi); występowanie tzw. dóbr społecznie korzystnych i niekorzystnych; potrzeby bardziej sprawiedliwego podziału dochodu narodowego⁴³. Zatem państwo winno – w mniejszym lub większym stopniu oraz w ten lub inny sposób – korygować, neutralizować i osłabiać ujemne skutki

⁴¹ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka Państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 74-75.

⁴² Por. S. Golinowska, *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 40-42.

⁴³ Por. A. Wojtyła, *Nowoczesne państwo kapitalistyczne a gospodarka. Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 1990, s. 42-44.

działania rynku⁴⁴.

Interwencjonizm państwowy⁴⁵, i to nawet w dojrzałej gospodarce rynkowej, oraz jako aktywne oddziaływanie państwa na procesy gospodarcze i społeczne, jest zatem zjawiskiem trwałym a jego przyczyną jest właśnie niedoskonałość samego mechanizmu rynkowego lub też jego zawodność, czy też określone ograniczenia i zakłócenia w jego działaniu.

Zauważmy jednocześnie i to, że nawet przy występowaniu pewnej zgodności poglądów co do potrzeby interwencjonizmu państwowego (i w tym przyczyn interwencji państwa) występuje jednak zarazem stały i ciągły spór co do większej czy też mniejszej skali tego oddziaływania jak też jego form, a także co do szerszej i węższej roli państwa i rynku w gospodarkę. Spór ten był także – i jest nadal widocznym – i to tym bardziej jeszcze w odniesieniu do roli państwa okresu transformacji, a więc i samej budowy i odbudowy polskiej gospodarki rynkowej.

1.2.2. Cele i sposoby oddziaływania państwa na gospodarkę

Celem najogólniejszym państwa jest – i pozostaje – „dobro wspólne” całego społeczeństwa, a więc i wszystkich ludzi zamieszkałych na danym terenie, a dalej – różnorodnych społeczności. Troska państwa musi się tu wyrażać przede wszystkim dążeniami do umożliwienia zaspokajania potrzeb elementarnych, do których należy zaliczyć, obok zachowania życia i zdrowia, także zapewnienie godnych materialnych warunków egzystencji. Można więc powiedzieć, że ważnym zadaniem państwa jest zapewnienie społeczeństwu warunków do wytwarzania odpowiedniej ilości dóbr i usług i poprzez zwłaszcza prowadzenie odpowiedniej polityki gospodarczej. Rynkowy ustrój wspólnoty zakłada zarazem wielość podmiotów gospodarowania, wolną konkurencję, kształtowanie cen na rynku, stosowne i godziwe wynagrodzenie za wykonywaną pracę, etc.

⁴⁴ Por. S. Lis, *Rola państwa w okresie transformacji gospodarki Polski*, w: *Transformacja systemu ekonomicznego w Polsce*, red. S. Lis, Prace Komisji Nauk Ekonomicznych, nr 18, PAN, Oddział w Krakowie, Kraków 1994, s. 27-34.

⁴⁵ A. Chaineau - francuski ekonomista - traktuje interwencjonizm jako regulowanie koniunktury przez państwo, jako oddziaływanie państwa na podział dochodów i zasobów oraz stan posiadania, jak również kontrolowanie produkcji. D.W. Moffat natomiast wskazuje tym czasem nawet na dwa sposoby pojmowania interwencjonizmu państwowego; pierwszy odnosi do akcji przeprowadzanych przez instytucje monetarne w celu oddziaływania na kursy walut oraz przeciwdziałaniu ich wolnemu kształtowaniu, a drugi odnosi się do interwencji wszelkich akcji rządu, które powodują odchylenia od czystego mechanizmu rynkowego. R. Noll podkreśla natomiast, iż regulacja rządowa obejmuje bowiem te polityki, które mają na celu korygowanie niedoskonałości funkcjonowania mechanizmu rynkowego przez ustanowienie i wprowadzenie w życie zasad ograniczających zachowanie się niektórych lub wszystkich uczestników rynku. Szerzej: Por. K. Markowski, *Rola państwa w gospodarce rynkowej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992, s. 14-20.

Państwo dążące do zapewnienia warunków bytu i pracy, i chociażby najbardziej tylko ogólnie, stało się również współcześnie klasycznym już elementem struktury podmiotowej gospodarki rynkowej. Państwo zatem jako podmiot ekonomiczny (w ujęciu węższym i szerszym⁴⁶) spełniać winno w gospodarce rynkowej trojaką rolę:

- a) podmiotu kreującego ustrój gospodarczy (w sposób wyłączny);
- b) podmiotu własności (w sposób ograniczony);
- c) podmiotu prowadzącego politykę gospodarczą, tzn. oddziałującego na zachowania innych podmiotów ekonomicznych za pomocą instrumentów i środków polityki ekonomicznej⁴⁷.

W tej ostatniej roli celem państwa jest m.in. oddziaływanie na gospodarkę dla przeciwdziałania kryzysom gospodarczym i łagodzenia skutków przebiegu cyklu koniunkturalnego. Oznacza to zatem również mniej lub bardziej aktywne – i zmierzające do realizacji określonych i bardziej jeszcze wyodrębnionych celów – oddziaływanie państwa na procesy gospodarcze i społeczne⁴⁸.

Odnosząc się z kolei do roli państwa w okresie przejścia z gospodarki nakazowo-rozdziałczej do rynkowej i interesującego nas bardziej sektora, zauważyć należy, że rozwój (sektora) przemysłu maszynowego wspierany winien być poprzez realizację aktualnych celów polityki wobec przedsiębiorstw tego przemysłu oraz kształtowanie warunków dla tworzenia i pełnego wykorzystania potencjału rozwojowego. A zatem, tak czy inaczej, istnieje konieczność odwołania się do państwa, jako aktywnego uczestnika życia społecznego i gospodarczego, i nie tylko jako wspierającego rozwój gospodarki, w tym i przemysłu maszynowego, a już z całą pewnością także stymulującego ten rozwój i przynajmniej w pierwszym okresie działania mechanizmów rynkowych. Założyć też należy, że osiągnięcie tego celu następować będzie poprzez realizację celów pośrednich, obejmujących w szczególności m.in. zwiększenie konkurencyjności produkowanych wyrobów w wyniku umożliwienia uczestnictwa w polityce handlowej⁴⁹.

Rolą państwa – w aspekcie z kolei wstąpienia Polski do Unii Europejskiej

⁴⁶ Szerzej: W. Jarmołowicz, *Struktura podmiotowa gospodarki rynkowej*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 30.

⁴⁷ W ujęciu węższym państwo to różnego rodzaju instytucje i organy władzy państwowej (w tym również o charakterze samorządowym). Państwo to zatem parlament, urząd prezydenta, rząd, urząd skarbowy, organy władzy administracji szczebla regionalnego i lokalnego, sądy, bank centralny, etc. Natomiast w ujęciu szerszym to również przedsiębiorstwa, instytucje i zakłady prowadzące działalność gospodarczą, w tym również o charakterze tzw. użyteczności publicznej oraz na zasadach non profit (po kosztach). Por. tamże, s. 30.

⁴⁸ Por. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 77.

⁴⁹ Por. J. Wierzbowski, *Dematerializacja produkcji i rola państwa w rozwoju współczesnego przemysłu*, Telekomunikacja i Techniki Informatyczne, Nr 1-2/2000.

i nieuniknionej z tym migracji zarobkowej Polaków – stało się również tworzenie warunków sprzyjających pozostaniu w kraju najbardziej pożądanym specjalistów.

Ogólnie, zauważyć można, że współczesna gospodarka rynkowa zawdzięcza wiele w dziedzinie rozwoju ekonomiczno-społecznym, jak i zabezpieczeń społecznych, właśnie umiejętnemu i zauważalnemu udziałowi państwa w życiu gospodarczym, głównie wskutek tworzenia przez nie odpowiednich ram prawnych dla działalności podmiotów gospodarczych w ramach funkcjonowania gospodarki rynkowej. Na tym, bowiem, m.in. polega sens zachowania przez państwo kontroli nad wszystkim, co tworzy ramy prawne dla działalności gospodarczej. Dotyczy to także konieczności interweniowania w sytuacjach konfliktowych. Funkcje rządu i państwa w nowoczesnym państwie (na co i m.in. zwraca uwagę A.T. Sommers) są, bowiem, świadomie zamierzoną i celowo zorientowaną reakcją na zmiany warunków politycznych, społecznych, technologicznych, tym bardziej, że swobodna gra sił rynkowych (i według z kolei stwierdzenia ekonomisty francuskiego I. Cheralliera) nie gwarantuje jeszcze ani równowagi, ani wzrostu gospodarczego⁵⁰. W konsekwencji państwo musi „czuwać” przynajmniej nad tym, by proces wzrostu gospodarczego przebiegał w sposób ciągły i harmonijny, nadając mu jednocześnie – i co jest najważniejsze – odpowiedni kierunek i łagodząc wpływ fluktuacji koniunkturalnych.

Celem państwa jest nadto także łagodzenie napięcia społecznego, a także niedopuszczenie do zachwiania równowagi w wielu dziedzinach życia społecznego⁵¹. Cele te nierozdzielnie kojarzone i związane są m.in. troską o ochronę środowiska naturalnego (chodzi tu m.in. o niedopuszczenie do zanieczyszczenia wody i powietrza) oraz popieranie konsumpcji dóbr i usług charakteryzujących się efektami pozytywnymi, (np. w systemie oświaty), a także tzw. dóbr publicznych (a do których zaliczają się m.in. badania podstawowe)⁵².

Wypada ponadto zauważyć i to, że wyżej przedstawione cele charakteryzują się zmiennością w czasoprzestrzeni. Inne, bowiem, występowały uregulowania ich realizacji w przeszłości, inne są obecnie i inne jeszcze wystąpią w przyszłości, a stąd też spodziewać się można wiele z tego powodu rozbieżności co do ich „optymalizacji”. Zauważmy tu jeszcze np., że już A. Smith jako „ojciec liberalizmu ekonomicznego”, mówił o czterech obowiązkach państwa, do których zaliczył: ochronę jednostek przed przemocą z zewnątrz i ze strony innych współobywateli; ścisłe przestrzeganie wymiaru

⁵⁰ K. Markowski, op. cit. , s. 21-22.

⁵¹ Tamże, s. 22.

⁵² Tamże, s. 32.

sprawiedliwości; ustawiczne umacnianie wolnego społeczeństwa⁵³.

Państwo ingerując w przebieg procesów oraz zjawisk gospodarczych, prowadzi też stale i tradycyjnie pojmowaną polityką gospodarczą⁵⁴, przy pomocy której realizuje wyznaczone cele.

Zauważmy, że wyróżnia się tzw. cele podstawowe i dodatkowe polityki gospodarczej państwa⁵⁵. Do pierwszych, a związanych ze stabilizowaniem zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej i to w warunkach dynamizacji i rozwoju gospodarczego, zalicza się takie jak:

- a) stały i zrównoważony wzrost gospodarczy,
- b) pełne (wysokie) zatrudnienie oraz wykorzystanie także innych niż praca czynników produkcji,
- c) stabilny poziom cen,
- d) zrównoważony budżet,
- e) równowagę w stosunkach gospodarczych z zagranicą.

Natomiast wśród celów pozostałych wyróżnia się:

- f) ochronę naturalnego środowiska człowieka,
- g) realizację wyznaczonych wartości oraz norm w zakresie równości i sprawiedliwości społecznej oraz bezpieczeństwa socjalnego obywateli.

Cele te można też jeszcze analizować w innych przekrojach i klasyfikacjach, traktując je i w takim ujęciu np. jak: ogólne i szczegółowe, mikro i makroekonomiczne, krótko i długookresowe, koniunkturalne i strukturalne, gospodarcze, społeczne i polityczne, krajowe, regionalne i ponadnarodowe⁵⁶.

Samo zaś oddziaływanie państwa odbywa się z wykorzystaniem różnych metod i instrumentów, składających się na oddziaływanie na różne rodzaje samej polityki gospodarczej. Chodzi tu m.in. o np. i takie typy polityki gospodarczej jak:

- a) politykę stabilizacyjną;
- b) politykę pełnego zatrudnienia,
- c) politykę wzrostu gospodarczego,
- d) politykę przemysłową,
- e) politykę inwestycyjną,

⁵³ Umocnienie to miałyby się odbywać przez rozwój tak zwanego prawa zwyczajowego (common law), które jest reakcją na zmieniającą się sytuację społeczną; opiekę nad nie w pełni odpowiedzialnymi członkami społeczeństwa. Por. <http://www.tigier.edu.pl>

⁵⁴ Por. W. Jarmołowicz, *Polityka makroekonomiczna w gospodarce zamkniętej*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 145.

⁵⁵ Tamże, s. 145.

⁵⁶ K. Markowski, op. cit., s. 32.

f) politykę rolną,

g) i inne⁵⁷

Dodajmy też, że w literaturze przedmiotu można spotkać jeszcze wiele innych podziałów, a takich np. jak monetarna, fiskalna, zagraniczna, etc.⁵⁸.

Zauważyć zatem wypada – i chociażby tylko na podstawie przytoczonych wyżej przykładów – że istnieje zróżnicowane podejście, tak co do roli państwa w gospodarce w ogóle, jak i co do celów oraz sposobów realizacji samej jego polityki gospodarczej.

Ponadto, całokształt relacji pomiędzy pracą, kapitałem i państwem, objętych pojęciem dialogu społecznego⁵⁹, wyznacza tu także rolę tego państwa, jako ważnego czynnika w integracji nie tylko gospodarczej, ale także społecznej (socjalnej) i politycznej. A zatem, także w ramach i warunkach zachodzącej transformacji, podstawą dialogu społecznego winien być model ładu społecznego, służący łagodzeniu przeciwstawnych interesów w stosunkach przemysłowych. Państwo występuje tu więc również m.in. w roli ustawodawcy i regulatora współpracy dialogu partnerów społecznych, a na szczeblu centralnym także jako uczestnik dialogu⁶⁰.

Zarazem istotne jest nie tylko definiowanie celów i sposobów działania państwa w gospodarce rynkowej, ale też i dokonywanie fundamentalnych zmian systemu gospodarczego, bowiem, wyłaniający się, rynkowy sposób funkcjonowania gospodarki wymaga także nie tylko w wprowadzania i udoskonalania mechanizmów działania rynku, ale także głębokiej przebudowy jego dotychczasowej infrastruktury. Zrozumiałe, zatem, jest i to, że instytucje państwa współdecydują tu o efektywności społecznego procesu transformacji, a nowy, wyłaniający się w jej wyniku ustrój, implikuje nowy kształt państwa, ten zaś zwrotnie oddziałuje na to, co dzieje się w sferze gospodarczej. O jakości zaś życia decyduje, więc, ostatecznie nie tylko więc ekonomiczna

⁵⁷ Por. W. Jarmołowicz, *Polityka makroekonomiczna w gospodarce zamkniętej*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 145.

⁵⁸ Np. J. Woś wskazuje na dwa podejścia do roli państwa i jego oddziaływania na procesy gospodarcze: a) neokeynesowskie – zakładające zwłaszcza wpływ państwa na kształtowanie się przebiegu cyklu koniunkturalnego, na zmiany struktury gospodarki oraz sferę społeczną; dominującą jest tu aktywna polityka fiskalna (budżetowa), regulująca dochody i wydatki rządu, a w efekcie kształtowanie się popytu globalnego; b) neoliberalne – zakładające przede wszystkim oddziaływanie monetarne poprzez regulację podaży pieniądza i przeciwstawiające się zbyt szerokiej i głębokiej ingerencji państwa. W szczególności ekonomiczną rolę sprowadza się do interwencji w procesy: alokacyjne, stabilizacyjne i redystrybucyjne. Por. J. Woś, op. cit., s. 10.

⁵⁹ Stąd też podstawowe instytucje dialogu społecznego (zbiorowego prawa pracy) znajdują w coraz szerszej mierze wyraz w normach międzynarodowych i ponadnarodowych, zwanych prawem europejskim oraz w odpowiadających im rozwiązaniach instytucjonalnych. Normy te wywierają też wpływ na prawa krajowe.

⁶⁰ Por. E. Wronikowska, *Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 9; Również; <http://www.prawo.lex.pl>. Trójstronny dialog społeczny jest formą przejściową i wraz z wejściem do Unii Europejskiej i postępującą stabilizacją gospodarczą będzie on przybierał formę charakterystyczną dla krajów Wspólnoty – autonomicznego dialogu dwustronnego.

efektywność, ale także jakość działania instytucji państwa⁶¹.

Również implikacje wynikające z nieuchronnych procesów globalizacyjnych nakładają na państwo nowe zadania. Musi ono, wycofując się konsekwentnie z bezpośredniego i pośredniego kierowania gospodarką przez deregulację, denacjonalizację i prywatyzację troszczyć się o prawo gwarantujące sprawne funkcjonowanie rynków (w tym rynku pracy) i organizacji, które będzie zdolne wymusić przestrzeganie obowiązujących reguł gry ekonomicznej⁶².

Ogólnie zaś stwierdzamy, że transformacja polega tu – z jednej strony – na wycofaniu się państwa z gospodarki – ale z drugiej – i na jego nowych funkcjach. Pozostawiając prywatnej przedsiębiorczości bezpośrednią działalność gospodarczą, nie jest ono bowiem – i bynajmniej – zwolnione z odpowiedzialności np. za bezpieczeństwo obrotu handlowego oraz prawną regulację rynków kapitałowych i finansowych. Państwo odpowiada także za stan i rozwój infrastruktury oraz inwestowanie w kapitał ludzki. Wreszcie, zawsze domeną państwa pozostanie świadczenie wielu usług związanych z obsługą gospodarki, przedsiębiorstw i ludności⁶³.

Zgodnie z doświadczeniami rozwiniętych krajów kapitalistycznych, rola państwa powinna także – i w okresie dochodzenia już gospodarki rynkowej – koncentrować się także sprzyjaniu w ogóle rozwojowi rynku, przez tworzenie regulacji prawnych i instytucji gospodarki wolnorynkowej, walce z monopolami organizacyjnymi o wolną konkurencję oraz na wspieraniu możliwości rozwojowych niezależnym przedsiębiorcom. Tego typu politykę ekonomiczną można uznać za służącą:

- wsparciu procesów powstawania nowych, niezależnych przedsiębiorstw;
- wspomaganiu procesów rynkowej ekspansji przedsiębiorstw;
- rozwoju rynku krajowego⁶⁴.

⁶¹ Por. <http://www.tigier.edu.pl>

⁶² Por. Z. Dach, *Internacjonalizacja polskiego rynku pracy w świetle procesów globalizacyjnych zachodzących za granicą* w: *Ekonomiczno-społeczne problemy transformacji systemowej w Polsce*, red. Z. Dach, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007, s. 13. Szerzej na temat globalizacji rynków pracy: Także, s. 8-26.

⁶³ Por. <http://www.tigier.edu.pl>

Do sposobów zaś na nie „odpływanie” wykształconego kapitału ludzkiego do wyżej rozwiniętych gospodarczo krajów zaliczyć można w szczególności: liberalizację i obniżanie kosztów pracy, ułatwienia w zakładaniu nowych przedsiębiorstw i tworzeniu nowych miejsc pracy, dbałość o występowanie wzrostu gospodarczego i poprawę koniunktury, budowanie wizerunku Polski jako kraju o szerokich perspektywach, która w przyszłości może stać się krajem wysoko rozwiniętym, o dodatnim saldzie migracji. Por. M. Knapieńska, *Kształtowanie się jednolitego rynku pracy Unii Europejskiej oraz wyjazdy zarobkowe Polaków*, w: *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, pod red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008, s. 132.

⁶⁴ Por. tamże, s.132.

A zatem, realizacja polityki państwa wobec przedsiębiorstw przemysłu maszynowego winna wspierać ich rozwój i restrukturyzację poprzez kształtowanie warunków dla tworzenia i pełnego wykorzystania ich potencjału rozwojowego. Założyć też należy, że realizacja tego celu następować będzie poprzez realizację celów pośrednich obejmujących m.in.:

- zwiększenie konkurencyjności, który to wzrost konkurencyjności produkowanych wyrobów umożliwi uczestnictwo we wspólnotowej polityce handlowej;
- wzrost eksportu (również intensyfikacja i rozwój);
- wzrost nakładów inwestycyjnych.

1.3. Metody, techniki i ścieżki przekształceń własnościowych

W literaturze spotyka się wiele określeń⁶⁵ dotyczących sposobu dokonywania prywatyzacji, jednak wśród kryteriów najczęściej spotykanych, uwzględnia się zmianę struktury własności gospodarki ze względu właśnie na rolę państwa.

Otóż, państwo, które dąży do takiej zmiany, może podejmować – i według M. Bałtowskiego – zwłaszcza dwojakiego rodzaju działania:

a) denacjonalizację, a która polega na sprzedaży (udostępnianiu) własności publicznej jednostkom prywatnym (odpłatnie lub nieodpłatnie), przy czym jej zasadnicza część dotyczy prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych;

b) deregulację – rozumianą jako zbiór działań podejmowanych w celu usunięcia ograniczeń i barier wobec przedsiębiorstw państwowych, a dotyczących wejścia na rynek i wyjścia z niego, i w celu pobudzenia prywatyzacji założycielskiej oraz ich rozwoju konkurencji⁶⁶.

E.S. Savas analizując przebieg prywatyzacji i w rozumieniu denacjonalizacji, wyróżnia z kolei następujące metody prywatyzacji:

a) rezygnację z własności – polegającą na przekazaniu osobom prywatnym praw własności przynależnych państwu. Przekazanie takie może odbywać się odpłatnie (jako

⁶⁵ Ustawy prywatyzacyjne nie posługują się terminami: metody, techniki i ścieżki (tylko określeniami „na zasadach” i „w trybie”). Natomiast w literaturze bardzo często autorzy powyższe określenia używają nie tylko zamiennie, ale nawet dodatkowo wprowadzają określenia: „sposoby” i „na warunkach”.

⁶⁶ Istnieje co prawda i trzecia jeszcze możliwość podejmowanych działań, rzadko wprawdzie stosowana w praktyce przez państwo, a polegająca na udzielaniu jednostkom prywatnym szczególnej pomocy, na przykład w postaci prawa wytwarzania i dystrybucji określonych dóbr na zasadzie dzierżawy majątku państwowego lub franszyzy z jednoczesnym dofinansowaniem przez państwo tej działalności Szerzej: M. Bałtowski, op. cit., s. 21- 22.

sprzedaż i wtedy mamy do czynienia z prywatyzacją ekwiwalentną) albo nieodpłatnie lub częściowo odpłatnie (jako rozdawnictwo i wtedy mamy do czynienia z prywatyzacją nieekwiwalentną). Przekazanie może dotyczyć zarówno całości funkcjonującego przedsiębiorstwa, jak też tylko jego majątku;

b) powierzenie – chodzi tu o przekazanie do sektora prywatnego określonego zakresu produkcji lub usług, wykonywanych wcześniej przez przedsiębiorstwo państwowe. Z reguły sprowadza się to, albo do oddania przedsiębiorstwa (lub mienia przedsiębiorstwa) do odpłatnego użytkowania, albo do udzielenia koncesji na określoną działalność, przy zachowaniu przez państwo kontroli;

c) zastąpienie – czyli wycofywanie się państwa z pewnych obszarów działalności, a przez to nie korzystanie z własności i świadome „zostawienie miejsca” dla rozwoju sektora prywatnego⁶⁷.

W ramach przy tym szeroko rozumianej denacjonalizacji można zarazem wyróżnić też wiele konkretnych technik prywatyzacyjnych. Tak np. B. Dallago (korzystając z klasyfikacji Banku Światowego) wyróżnia ich aż kilkanaście. W obszarze przy tym takiej prywatyzacji właściwej, rozumianej jako tylko prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, do najważniejszych z nich zalicza:

- a) sprzedaż akcji poprzez publiczną ofertę;
- b) sprzedaż akcji inwestorowi prywatnemu;
- c) sprzedaż przedsiębiorstwa państwowego bądź jego mienia;
- d) wykup przedsiębiorstwa przez menedżerów i/lub pracowników;
- e) dzierżawę i/lub kontrakty menedżerskie z opcją wykupu.

Wszystkie wyżej wymieniane metody i techniki znalazły zastosowanie w Polsce. Dodajmy zarazem, że każda technika prywatyzacyjna może być z kolei realizowana poprzez konkretną „ścieżkę”, tj. procedurę opartą na określonych, obowiązujących przepisach prawnych. Wybór natomiast określonej techniki i sposobu jej uszczegółowienia w postaci ścieżki prywatyzacyjnej zależy od celu, jaki stawia się przed prywatyzacją. Wybór ten stanowi zatem podstawową decyzję właścicielską w procesie zmiany własności⁶⁸.

Zauważmy ponadto, że pierwsza z wymienionych technik prywatyzacyjnych tj. sprzedaż akcji przez publiczną ofertę, znajduje zastosowanie zwłaszcza wobec dużych przedsiębiorstw, prowadząc – z jednej strony – do znacznego rozproszenia własności, a z drugiej – umożliwiając swobodny dostęp różnych grup obywateli do

⁶⁷ Por. tamże, s. 22.

⁶⁸ Por. M. Bałtowski, op. cit., s. 22.

akcji, M. Bałtowski⁶⁹ wyróżnia zarazem w ramach tej techniki trzy jej warianty (ścieżki), a mianowicie:

- a) sprzedaż licytacyjną – w ramach której każdy chętny składa pisemną ofertę zakupu pewnej liczby akcji, proponując określoną cenę i która musi być wyższa od ceny minimalnej ustalonej przez państwo. Ostatecznie zaś prawa własności przydzielane są tym subskrybentom, którzy zaoferowali najwyższe ceny, aż do wyczerpania puli oferowanych na sprzedaż akcji;
- b) sprzedaż po cenie stałej z ewentualną redukcją – co oznacza, że państwo ustala tu stałą cenę sprzedaży, a potencjalni nabywcy zapisują się na żadaną liczbę akcji. Po zakończeniu zapisów, i jeżeli wielkość popytu przekracza wielkość oferty, dokonywana jest proporcjonalna redukcja liczby akcji ostatecznie sprzedanych poszczególnym inwestorom. Jeżeli wielkość popytu nie przekracza wielkości oferty, wszyscy subskrybenci otrzymują akcje w żdanym wymiarze;
- c) sprzedaż po stałej cenie, metodą „kto pierwszy ten lepszy” - państwo ustala cenę oraz termin rozpoczęcia i miejsca sprzedaży akcji, ewentualnie ogranicza sprzedaż liczby akcji kupowanych przez jednego nabywcę bądź rodzaj nabywcy. Sprzedaż odbywa się do momentu wyczerpania się zasobu akcji.

Z kolei tzw. sprzedaż akcji inwestorowi prywatnemu, ma miejsce w przypadku, gdy właściciel (państwo) rezygnuje ze sprzedaży akcji w ofercie publicznej, a która prawie zawsze oceniana jest jako bardziej zyskowna. Sytuacja taka ma miejsce, gdy przedsiębiorstwo nie spełnia wymogów rynku giełdowego (np. zła kondycja finansowa, za małe przedsiębiorstwo), bądź również, gdy korzystniejszym będzie (w celu niedopuszczenia np. do rozproszenia własności) znalezienie inwestora strategicznego (zapewniającego dostęp m.in. do nowych technologii i rynków zbytu). W takim też przypadku następuje poszukiwanie inwestora strategicznego na podstawie publicznego lub zamkniętego zaproszenia. Sprzedaż poprzedzona jest długotrwałymi negocjacjami. Rzadkością jest sprzedaż stuprocentowego pakietu akcji, natomiast w praktyce mogą wystąpić przypadki objęcia większościowego bądź mniejszościowego pakietu akcji przez inwestora prywatnego.

Natomiast, sprzedaż przedsiębiorstwa państwowego, bądź jego mienia, to przypadek, gdy następuje ona po cenie sprzedaży ustalonej w wyniku dokonanej wyceny, i której podstawą jest zdolność do generowania zysków lub wartość majątku przedsiębiorstwa. Poszukiwanie nabywcy odbywa się tu w drodze publicznego

⁶⁹ Por. tamże, s. 23.

zaproszenia do składania ofert, a sam akt sprzedaży poprzedzony jest również negocjacjami. Ostatecznie wybierana jest najkorzystniejsza oferta. W przypadku przedsiębiorstwa nieefektywnego (tj. nie mającego szans na rozwój), prywatyzacja polegać zaś może na sprzedaży mienia (majątku) tego przedsiębiorstwa w przetargach. Jest to możliwe po wcześniejszej likwidacji.

Wykup zaś przedsiębiorstwa dotyczy zwykle sytuacji związanej z wykupem przedsiębiorstwa przez jego dotychczasową kadrę zarządzającą. Transakcji takiej można przy tym dokonać przy pomocy zewnętrznych instytucji finansowych. W Polsce technika ta występuje rzadko w „czystej postaci”, a o czym świadczy m.in. to, że nie znalazła ona nawet swego większego odzwierciedlenia w ustawach prywatyzacyjnych.

I wreszcie tzw. dzierżawa i/lub kontrakty menedżerskie z opcją wykupu, to prywatyzacja polegająca na przeniesieniu praw własności na grupy menedżerskie, ale stopniowo, w okresie kilku lat. Polega to na zawarciu w pierwszej kolejności umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem, która zatem stopniowo (z upływem czasu i poprawy sytuacji finansowej) zostaje zastąpiona umową o przeniesieniu praw własności z dotychczasowego państwowego właściciela na określoną grupę menedżerską. W praktyce gospodarczej technika ta, zwana jest prywatyzacją leasingową i dotyczy najczęściej małych i średnich przedsiębiorstw.

1.4. Podstawy prawne procesów przekształceń własnościowych

1.4.1. Przesłanki zmian regulacyjnych wobec przedsiębiorstw państwowych

Stan prawny, obowiązujący na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych w Polsce, był jednym z ważniejszych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości, jako szczególnie istotnego elementu gospodarki rynkowej. W gospodarce centralnie zarządzanej nie funkcjonowała, bowiem, wolność gospodarcza, a wręcz przeciwnie występował charakterystyczny jej brak. Stąd brak również zachowań konkurencyjnych wśród uczestników obrotu gospodarczego. W obrocie gospodarczym, zdominowanym przez sektor państwowy i spółdzielczy, nie było zatem również miejsca dla przedsiębiorczości obywateli i stąd pozostawała ona na marginesie życia gospodarczego. Przy tym, w sferze stosunków cywilnoprawnych, stanowiących normatywną podstawę funkcjonowania obrotu gospodarczego, dla których fundamentalnym założeniem powinna być równość uczestników obrotu wobec prawa,

występowało zróżnicowanie sytuacji prawnej tych uczestników, oparte na preferowaniu formy własności państwowej. W takich to też warunkach gospodarkę dotykały różne kryzysy społeczne i polityczne⁷⁰.

Już kryzys z 1980 roku doprowadził do rozpoczęcia stopniowych zmian w omawianej sferze regulacji prawnej. Tak np. uchwalono nową (opartą m.in. na postulatach „Solidarności”) ustawę o przedsiębiorstwach państwowych⁷¹ a zapewniającą wpływ samorządu załogi na zarządzanie przedsiębiorstwem. W drugiej połowie lat osiemdziesiątych uchwalono również ustawę o spółkach z udziałem zagranicznym. I chociaż nadal były to tylko „półśrodki”, tym niemniej, rozszerzały one elementy „rynku” wprowadzane do gospodarki centralnie zarządzanej. Ważne i rynkowe zmiany w obszarze regulacji prawnej gospodarki – wprowadziły także 23 grudnia 1988 roku – trzy kolejne ustawy: o działalności gospodarczej⁷², o działalności gospodarczej z udziałem podmiotów zagranicznych⁷³ oraz o zmianie kodeksu handlowego⁷⁴.

Teoretycznie też (i w większej nawet skali) prywatyzacja majątku publicznego była już możliwa w 1981 roku, zwłaszcza na mocy ustawy z 25 września 1981 roku o przedsiębiorstwach państwowych, która dopuszczała możliwość likwidacji przedsiębiorstwa, jeśli utraciło ono ekonomiczną zdolność do dalszego funkcjonowania⁷⁵. Jednakże, w rzeczywistości przejmowanie likwidowanego majątku przez prywatnego inwestora nie było praktycznie stosowane. Dopiero zatem od 1990 roku, likwidacja przedsiębiorstwa państwowego mogła stać się faktyczną podstawą do jego prywatyzacji. Jednak, ówczesną i ww. formę zmiany własności przedsiębiorstwa państwowego, należałoby nazwać w istocie „quasi prywatyzacją”, ponieważ dokonać się ona mogła dopiero po wcześniejszej jego likwidacji. Był to, więc, w istocie sposób „zakończenia bytu prawnego przedsiębiorstwa państwowego w rozumieniu

⁷⁰ <http://www.tiger.edu.pl>.

⁷¹ Ustawa z 25 września 1981 roku (Dz. U. nr 24, poz. 122 i 123 z późniejszymi zmianami).

⁷² Dz. U. z 1988 roku, nr 41, poz. 324 z późniejszymi zmianami. Art. 1 tej ustawy stanowił, iż podejmowanie działalności gospodarczej jest równe dla wszystkich podmiotów i zawierał trzy zasady: zasada równości gospodarczej, zasada równości podmiotów gospodarczych i zasada legalizmu, które były sprzeczne z obowiązującą w tym czasie doktryną prawa gospodarczego. Ustawa ta przyczyniła się zdecydowanie do gwałtownego wzrostu sektora prywatnego, jak również do wzrostu popytu na dobra inwestycyjne i produkcyjne. A zatem, rozwój sektora prywatnego i spółek nomenklaturowych, wpłynął zdecydowanie na przebieg prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w latach dziewięćdziesiątych.

⁷³ Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o zmianie ustawy o zasadach prowadzenia na terytorium PRL działalności gospodarczej w zakresie drobnej wytwórczości przez zagraniczne osoby prawne i fizyczne oraz ustawy o działalności gospodarczej z udziałem podmiotów zagranicznych (Dz. U. nr 74, poz. 442).

⁷⁴ Ustawa Kodeks handlowy z 1934 roku od 1 stycznia 2001 r. została zastąpiona Kodeksem spółek handlowych.

⁷⁵ Likwidacja była możliwa, jeżeli spełniony był chociaż 1 z 5 określonych ustawą warunków.

podmiotowym”. Zmiana właściciela dotyczyła, przy tym, tylko tej części majątku, która pozostała po spłaceniu wierzycieli. Jeżeli zarazem proces prywatyzacji przeciągał się, to – na podstawie tego samego praktycznie artykułu ustawy o przedsiębiorstwach państwowych – majątek deficytowego podmiotu (nie rokującego poprawy) był poddany postępowaniu upadłościowemu, w którym miejsce likwidatora – powołanego przez organ założycielski – zajmował syndyk (powołany przez sąd gospodarczy)⁷⁶.

Głównym celem przekształceń własnościowych i już w ramach odbytego przełomu ustrojowego było – i jak to już podkreślano – zbliżenie struktury własności polskiej gospodarki do istniejącej w krajach wysoko rozwiniętych. W warunkach polskich polegało to jednak na przebudowie niemal całej istniejącej wówczas struktury własności gospodarki. O skali mającego się wówczas dokonać przedsięwzięcia prywatyzacyjnego, świadczyć m. in. może fakt, że w 1989 roku sektor państwowy wytwarzał 70% PKB i obejmował ponad 8 000 przedsiębiorstw⁷⁷.

Dodajmy przy tym, że podjęte wówczas i słuszne dzieło prywatyzacji bynajmniej nie spotkało się z pozytywnym i społecznym poparciem⁷⁸. Dodajmy także, że np. szeroki udział przedstawicieli kierownictw przedsiębiorstw w tej formie przekształceń także budził „złe” nastawienie społeczeństwa do tzw. spółek nomenklaturowych oraz podejrzliwość wobec spółek w ogóle⁷⁹.

⁷⁶ Tego typu przekształcenie własności jest możliwe i praktykowane zresztą do dnia dzisiejszego. Ma tym samym znaczący wpływ (ze względu na skalę zjawiska) na poziom zatrudnienia w gospodarce podlegającej transformacji. Szerzej: B. Ptaszyńska, op. cit., s. 65-66.

⁷⁷ <http://www.tiger.edu.pl>.

⁷⁸ Owo społeczne negatywne nastawienie i „niedobre” odbieranie prywatyzacji spowodowane zaś było m. in. „nadużywaniem” – pod koniec lat osiemdziesiątych i przez część społeczeństwa – wielu „liberalnych” i powstałych w latach 80. przepisów dotyczących użytkowania i obrotu mieniem przedsiębiorstw państwowych. Osłabienie mianowicie nadzoru właścicielskiego przez organa założycielskie, umożliwiło powstanie dużej liczby spółek na „obrzeżu” przedsiębiorstw państwowych oraz szeregu swoistych przekształceń nawet całych przedsiębiorstw. Powodem zaś tworzenia tego typu spółek były korzyści podatkowe wynikające z ominięcia przepisów obowiązujących państwowe przedsiębiorstwa (płacenia dywidendy oraz podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń), a także możliwość „wyjścia” spod państwowej kontroli cen. Pojawiły się też liczne patologie związane z nieadekwatnością aportów wnoszonych przez strony do spółek z zawyżonymi wycenami wkładu osób fizycznych przy zaniżonych wkładach przedsiębiorstw. Przekształcenia przedsiębiorstw w „niejasne”, quasi-holdingowe struktury organizacyjne, rodziło też podejrzenia, że celem tych zabiegów jest „wyprowadzenie majątku” przedsiębiorstwa przez system spółek-córek, przy zamierzonym upadku spółki-matki.

⁷⁹ Por. A. Suwalski, op. cit., s. 20-21.

1.4.2. Ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych

Podstawowym przy tym aktem prawnym dotyczącym procesów zmian własnościowych w sferze przedsiębiorstw państwowych w latach 1990-1996, i o historycznym pionierskim znaczeniu, stała się ustawa z 13 lipca 1990 roku⁸⁰ o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Była też ona przez ponad sześć lat podstawowym aktem prawnym regulującym procesy zmian własnościowych w sferze przedsiębiorstw państwowych.

Jej wejście w życie stworzyło, więc, formalno-prawne podstawy dla przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych na wielką skalę. Ustawa określała, bowiem, nie tylko zasady, ale i standardy polskiej prywatyzacji, a w szczególności: tryb przekształcenia przedsiębiorstw państwowych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa; zasady nabywania akcji i udziałów w tych spółkach oraz ścieżki tzw. prywatyzacji likwidacyjnej (bezpośredniej). Ustawa ustanawiała też „model prywatyzacji” określany w literaturze jako „case by case”, a zgodnie z którym dla każdego prywatyzowanego przedsiębiorstwa dobierana była indywidualnie (i najwłaściwsza ze względu na założone cele prywatyzacji) procedura przekształceń własnościowych⁸¹.

Ustawa ta wyróżniała przy tym następujące rodzaje (metody) prywatyzacji:

- a) prywatyzację kapitałową;
- b) prywatyzację przedsiębiorstwa państwowego przez likwidację;
- c) małą prywatyzację, tj. proces zakładania małych oraz rozwój istniejących firm prywatnych w wyniku zakupu, najmu lub dzierżawy mienia przez przedsiębiorców prywatnych od państwowych komunalnych lub spółdzielczych podmiotów prawnych⁸².

Metoda prywatyzacji kapitałowej polegała przy tym na przekształceniu przedsiębiorstwa państwowego w spółkę kapitałową, a następnie udostępnieniu akcji (w przypadku spółki akcyjnej) lub udziałów (w sytuacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) osobom trzecim. Synonimami tej metody stały się określenia prywatyzacji jako: „wielkiej”, „pośredniej” czy też prywatyzacji „pasywów”. Określenie „wielka” wiąże się tu z tym, że dotyczyła ona przede wszystkim dużych i ważnych przedsiębiorstw, oraz że znajdowała się pod bezpośrednim nadzorem

⁸⁰ Dz. U. z 1990 roku, nr 51, poz. 298 z późniejszymi zmianami. Akt ten utracił moc z dniem 1 stycznia 1997 roku na podstawie ustawy z 8 sierpnia 1996 roku - przepisy wprowadzające ustawy reformujące funkcjonowanie gospodarki i administracji publicznej – Dz. U. z 1997 r., nr 106, poz. 497.

⁸¹ M. Bałtowski, op. cit., s. 130 -131.

⁸² Dz. U. z 1990 roku, nr 51, poz. 298 z późniejszymi zmianami.

Ministerstwa Przekształceń Własnościowych. Z kolei, termin „pośrednia”, wynikał z poprzedzającej prywatyzację przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę, gdyż dopiero wtedy mogło nastąpić udostępnienie akcji lub udziałów. Natomiast, termin prywatyzacja „pasywów”, nawiązywał do tego, że osobom trzecim udostępniane tu były akcje spółki, a tworzące kapitał akcyjny, umieszczony w bilansie przedsiębiorstwa jako jedna z pozycji pasywów. Metoda ta została wprowadzona artykułami 5 i 6 ustawy, zaś jej artykuł 23 wprowadził – w ramach tej metody – kilka technik prywatyzacyjnych, takich zwłaszcza jak: ofertę publiczną, przetarg publiczny i publiczne zaproszenie do rokowań⁸³. Pierwsza z nich polegała na sprzedaży akcji przedsiębiorstwa pomiędzy najszersze rzesze indywidualnych inwestorów⁸⁴, druga – na umożliwieniu udziału w prywatyzacji inwestorom finansowym (i którzy podczas przetargu licytowali się o cenę zakupu akcji), a trzecia – na oferowaniu dużych pakietów akcji potencjalnym wielkim inwestorom strategicznym.

Z kolei prywatyzacja przedsiębiorstwa państwowego przez likwidację (metoda prywatyzacji likwidacyjnej) wyróżniała dwie „ścieżki” likwidacji. Pierwsza z nich polegała na likwidacji w celu przekształcenia własnościowego, a druga – wskutek zastosowania innych aktów prawnych – na likwidacji przedsiębiorstwa z powodu złego stanu ekonomicznego. Prywatyzacja likwidacyjna mogła więc odbywać się na podstawie art. 37 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (gdą dotyczyła przedsiębiorstw w dobrej kondycji finansowej) oraz na podstawie art. 19 ustawy o przedsiębiorstwie państwowym (jeśli dotyczyła przedsiębiorstw w złej kondycji finansowej). Celem likwidacji na podstawie art. 37, była zmiana właściciela majątku przedsiębiorstwa istniejącego nadal w zorganizowanej formie. Procedurę tę określa się też w literaturze przedmiotu mianem prywatyzacji bezpośredniej, ponieważ nie musi wystąpić poprzedzające prywatyzację przekształcenie przedsiębiorstwa w spółkę. Prywatyzacji likwidacyjnej, według pierwszej ścieżki można było dokonywać na podstawie sprzedaży mienia w całości lub w zorganizowanych częściach, wniesienia mienia w całości lub w zorganizowanych częściach do spółki oraz przez oddanie mienia w całości lub w zorganizowanych częściach do odpłatnego korzystania. Prywatyzacja oparta z kolei na art. 19 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, dotyczyła likwidacji z powodu: niemożności opłacenia dywidendy z zysku przedsiębiorstwa, wyroku sądu lub decyzji administracyjnej zakazującej przedsiębiorstwu prowadzenie

⁸³ Por. A Suwalski, op. cit., s. 23-24.

⁸⁴ Za pomocą tej metody (oferty publicznej) przeprowadzono prywatyzację – sprzedaż akcji „pierwszej piątki”: Tonsil, Krosno, Kable, Próchnik, Exbud. Por. A Suwalski, op. cit., s. 23-24.

działalności, wniosku komisji naprawczej, jak również sytuacji, gdy ponad połowa wartości majątku przedsiębiorstwa łącznie oddana była do używania innym osobom na podstawie umów prawa cywilnego, bądź były to udziały w spółkach czy obligacje. W ramach tego podejścia likwidowano nieefektywne państwowe przedsiębiorstwa⁸⁵.

Niewątpliwą słabością omawianej tu ustawy był brak określenia kryteriów warunkujących możliwość przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. Niejasno została także przedstawiona kwestia trybu konwersji wierzytelności na akcje zadłużonych spółek. Również część dotycząca prywatyzacji bezpośredniej nie była w pełni określona. Niejednoznaczność używanych w związku z ustawą pojęć, była też przyczyną wielu wątpliwości przy stosowaniu ustawy w praktyce przekształceń własnościowych. I tak np. istotne nieporozumienia powstały już w związku z interpretacją podstawowego pojęcia ustawy – tj. likwidacji przedsiębiorstwa, brzmiącego analogicznie, jak pojęcie likwidacji występujące w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych⁸⁶. Mankamentem było także nie wydanie odpowiednich przepisów wykonawczych, sygnalizowanych w art. 25, dotyczących bliższych procedur likwidacji przedsiębiorstwa, zwłaszcza brak jasnego rozróżnienia pomiędzy trybem prywatyzacji likwidacyjnej czyli upadłościowej, a likwidacji prywatyzacyjnej). Stąd też m. in. „tworzyło się” tzw. prawo „powielaczowe” w postaci pism, zaleceń i interpretacji przesyłanych przez urząd Ministra Przekształceń Własnościowych⁸⁷ (powołanego również ustawą z 13 lipca 1990 roku) do organów założycielskich⁸⁸.

Dodajmy zarazem, że większość sygnalizowanych problemów, jakie pojawiały się w trakcie stosowania ustawy prywatyzacyjnej, miała ścisły związek z wieloma wadami legislacyjnymi w niej zawartymi. Polegały one m.in. na używaniu

⁸⁵ Por. tamże, s. 27-29.

⁸⁶ W wyniku procedury likwidacyjnej podjętej na podstawie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych następuje zaspokojenie lub zabezpieczenie wierzycieli przedsiębiorstwa, a nabywca lub nabywcy części przedsiębiorstwa przejmują składniki wolne od obciążeń natomiast w przypadku prywatyzacji realizowanej na podstawie ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych otwarcie likwidacji nie zmieniało zasadniczo sytuacji wierzycieli. Przysługiwało im jedynie roszczenie wobec zbywcy przedsiębiorstwa w przypadku, gdy nabywca, który przejął mienie zlikwidowanego przedsiębiorstwa, a także zobowiązania obciążające to mienie, nie spłaca długów.

⁸⁷ Ustawa o urzędzie Ministra Przekształceń Własnościowych (Dz. U. z 1990 roku, nr 51, poz. 299), uchylona została z dniem 1 października 1996 roku na mocy art. 2 ust.1 punkt 3 w związku z art. 30 oraz 31 ustawy z 8 sierpnia 1996 roku pn. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące funkcjonowanie gospodarki i administracji publicznej (Dz. U. nr 106, poz. 497), a w konsekwencji nastąpiło rozwiązanie misji Pełnomocnika Rządu ds. Przekształceń Własnościowych. Ministerstwo Przekształceń Własnościowych powstało na bazie Biura Pełnomocnika. Rozporządzeniem Rady Ministrów z 14 listopada 1990 r. (Dz. U. nr 82, poz. 476) określony został szczegółowy zakres działania Ministerstwa Przekształceń Własnościowych oraz zadania Ministra Przekształceń Własnościowych.

⁸⁸ M. Bałtowski, op. cit., s. 131.

wieloznacznych, nie zdefiniowanych w prawie terminów, a także na nadmiernej lakoniczności, a miejscami wręcz nieścisłości przepisów⁸⁹. Wskazując na wady ustawy prywatyzacyjnej, wypada tu również wspomnieć o budzącej wiele kontrowersji kwestii – i niezbyt wyraźnie określonej – odpowiedzialności Skarbu Państwa za zobowiązania zlikwidowanego przedsiębiorstwa⁹⁰.

1.4.3. Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych

Jak już podkreślano, ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych obowiązywała ponad sześć lat, a konkretnie do dnia 8 kwietnia 1997 roku. Potem została zastąpiona ustawą o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (z dnia 30 sierpnia 1996 roku)⁹¹. Ustawa ta, pomimo z kolei krótkiego okresu obowiązywania (bo ponad roku), była wielokrotnie nowelizowana, i to zarówno w celu usunięcia wad legislacyjnych, jak i lepszego dostosowania zawartych w niej rozwiązań do obowiązującego systemu prawnego.

W ustawie tej (i po raz pierwszy też w prawie polskim) zdefiniowano samo pojęcie komercjalizacji, a której celem była prywatyzacja przedsiębiorstwa.

Komercjalizacja⁹², w rozumieniu ustawy, polegała na przekształceniu

⁸⁹ Na przykład ustawa używa słowa „udostępnić,” które nie jest znane w prawie cywilnym, posługującym się na tego typu rodzaju dyspozycji majątkowych terminem „zbyć”.

⁹⁰ Skarb Państwa jest następcą prawnym zlikwidowanego przedsiębiorstwa do czasu zbycia jego mienia. Gdy to następuje, wierzyciel stosownie do art. 526 k.c., może żądać zaspokojenia swego roszczenia od zbywcy, który razem z nabywcą odpowiada solidarnie za ciężące na przedsiębiorstwie zobowiązania. W tej sytuacji wierzyciel z mocy prawa uzyskuje dodatkowego dłużnika i jego pozycja zostaje wzmocniona.

⁹¹ Ustawa ta pierwotnie miała obowiązywać od 8 stycznia 1997 roku (Dz. U. z 1996 roku, nr 118, poz. 561) - jednak po nowelizacji z 20 grudnia 1996 roku – (Dz. U. z 1996 roku, nr 156, poz. 775) – termin wejścia jej w życie został przesunięty na dzień 8 kwietnia 1997 roku. W 1997 roku ustawa ta została znówelizowana jeszcze sześciokrotnie, w tym raz specjalną ustawą o wykorzystaniu wpływów z prywatyzacji części mienia Skarbu Państwa na cele związane z reformą systemu ubezpieczeń społecznych. W dalszych latach ustawa podlegała kolejnym, wielokrotnym nowelizacjom. Najważniejsze zmiany wprowadzono ustawą z dnia 21 lutego 1997 roku o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. z 1997 roku, nr 32, poz. 184).

⁹² Sam akt komercjalizacji ma charakter cywilnoprawny. Dokonuje go Minister Przekształceń Własnościowych (MPW) z własnej inicjatywy lub na wniosek organu założycielskiego, bądź dyrektora i rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego. W przypadku komercjalizacji z własnej inicjatywy MPW zawiadamia o zamiarze komercjalizacji dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, radę pracowniczą oraz organ założycielski przedsiębiorstwa państwowego. MPW sporządza za Skarb Państwa akt komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego i reprezentuje w spółce Skarb Państwa. W akcie komercjalizacji ustala się: statut spółki, wysokość kapitału akcyjnego spółki oraz imiona i nazwiska członków pierwszej kadencji. Niezwłocznie po sporządzeniu aktu komercjalizacji zarząd składa wniosek o wpisanie spółki do rejestru handlowego. Pracownicy komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego stają się z mocy prawa, pracownikami spółki, za wyjątkiem dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, których z mocy prawa stosunek pracy wygasa z dniem wykreślenia przedsiębiorstwa państwowego z rejestru przedsiębiorstw państwowych.

przedsiębiorstwa państwowego w spółkę, przy czym – jeżeli przepisy nie stanowiły inaczej – spółka ta „wstępowała” we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem było przedsiębiorstwo państwowe i to bez względu na charakter tych stosunków. Komercjalizacja polegała tu, więc, na przekształceniu przedsiębiorstwa – po pierwsze – w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa w celu prywatyzacji kapitałowej (pośredniej) dokonywanej poprzez: sprzedaż akcji lub udziałów (do 1999 roku określanej jako prywatyzacja indywidualna); bądź wniesienie akcji lub udziałów do narodowych funduszy inwestycyjnych – tzw. NFI (prywatyzacja powszechna) – i po drugie – w spółkę z udziałem wierzycieli powstałą w wyniku konwersji wierzytelności⁹³.

Podstawowym celem komercjalizacji była przy tym prywatyzacja przedsiębiorstwa, która – w rozumieniu wskazywanej ustawy – polegała na:

a) zbywaniu należących do Skarbu Państwa akcji lub udziałów spółek powstałych w wyniku komercjalizacji;

b) rozporządzaniu wszystkimi składnikami materialnymi i niematerialnymi majątku przedsiębiorstwa państwowego lub spółki powstałej w wyniku komercjalizacji na zasadach określonych przez ustawę poprzez:

- sprzedaż przedsiębiorstwa;
- wniesienie przedsiębiorstwa do spółki;
- oddanie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania⁹⁴.

Zauważmy przy tym, że w rozumieniu wskazywanej tu ustawy, prywatyzacją nie było podwyższenie kapitału skomercjalizowanej spółki wraz z objęciem go przez inwestorów prywatnych. Ponadto ustawa, określając warunki, które umożliwiają komercjalizację oraz precyzując procedury określające warunki przystąpienia do komercjalizacji, określiła także kwestionariusz i zestaw niezbędnych dokumentów ujętych na wniosku o przygotowanie i przeprowadzenie aktu komercjalizacji⁹⁵. Ustawa określała również szczegółowo warunki, które uniemożliwiały komercjalizację (a m.in. takie jak stan likwidacji lub upadłości przedsiębiorstw państwowych czy też toczące się postępowanie układowe lub ugodowe) oraz precyzowała inne elementy procedury

⁹³ Komercjalizacja z konwersją wierzytelności to jeden z rodzajów komercjalizacji dający możliwość zadłużonym przedsiębiorstwom wszczęcie procedury oddłużenia (redukcji długów) i prywatyzacji.

⁹⁴ Por. Art. 1, ust.1, pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 118, poz. 561).

⁹⁵ Szczegółowy kwestionariusz przedsiębiorstwa - kandydata do komercjalizacji oraz szczegółowy zestaw dokumentów niezbędnych do sporządzenia aktu komercjalizacji, z podziałem na komercjalizację na wniosek organu założycielskiego, komercjalizację na wniosek organów przedsiębiorstwa, komercjalizację z inicjatywy Ministra Skarbu Państwa oraz komercjalizację z konwersją wierzytelności określony został w rozporządzeniu rady Ministrów z 4 lutego 1997 roku (Dz. U. nr 22, poz. 114). Szerzej: M. Bałtowski, op. cit., s. 135 i dalsze.

komercjalizacji⁹⁶.

Konkludując, wypada więc także zauważyć, że w wskazywanej regulacji prawnej ustawodawca wprowadził dwie podstawowe metody prywatyzacji i trzy ścieżki prywatyzacyjne, tj.:

- a) prywatyzację kapitałową, zwaną pośrednią;
- b) prywatyzację likwidacyjną, zwaną bezpośrednią, dla której z kolei wyróżnił następujące ścieżki prywatyzacyjne: sprzedaż przedsiębiorstwa, wniesienie przedsiębiorstwa do spółki, oddanie do odpłatnego korzystania⁹⁷.

Ustawodawca wskazał także, że prywatyzowanie metodą bezpośrednią (likwidacyjną) całego przedsiębiorstwa państwowego (wcześniej – i jak wspomniano – można było prywatyzować tylko zorganizowaną jej część) obejmowało pięć etapów.

- złożenie wniosku do organu założycielskiego;
- wykonywanie analiz stanu prawnego przedsiębiorstwa i ekonomiczno-finansowej oraz określenie wartości przedsiębiorstwa;
- wydanie zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej przez organ założycielski a następnie prowadzenie prywatyzacji poprzez działanie tzw. „pełnomocnika ds. prywatyzacji”;
- doprowadzenie do prywatyzacji, tj. sprzedaży przedsiębiorstwa, wniesienia go do spółki lub oddania do odpłatnego korzystania;
- zakończenie procedury i wykreślenie przedsiębiorstwa z rejestru przedsiębiorstw⁹⁸.

Co więcej, ustawodawca sankcjonował bliżej komercjalizację przedsiębiorstw państwowych oraz ich dalszą prywatyzację (która mogła się odbyć w sposób pośredni, jak i bezpośredni lub z konwersją wierzytelności), jak również kwestie związane z przekształceniami formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstw państwowych, tj. dotyczące nabywania akcji lub udziałów spółek powstałych z przekształcenia z przedsiębiorstw państwowych przez pracowników na zasadach preferencyjnych, zasady powoływania członków władz spółek powstałych z takiego przekształcenia, zlecanie sprawowania zarządu, emisję bonów prywatyzacyjnych, a także inne.

Zasadniczą zarazem nowością ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych – i w porównaniu do poprzednio obowiązującej ustawy prywatyzacyjnej – było oddanie Ministrowi Skarbu Państwa (jako urzędu powołanego na miejsce Ministerstwa Przekształceń Własnościowych) inicjatywy prywatyzacyjnej

⁹⁶ Por. M. Bałtowski, op. cit., s. 135.

⁹⁷ <http://www.tiger.edu.pl>

⁹⁸ Tamże.

w obszarze prywatyzacji kapitałowej i bezpośredniej nawet bez zgody przedsiębiorstwa. O ile, więc, w myśl poprzednich regulacji, prywatyzację mogły rozpoczynać jedynie same przedsiębiorstwa wraz z organami założycielskimi, o tyle w nowych regulacjach minister mógł z własnej inicjatywy komercjalizować przedsiębiorstwa w celu prywatyzacji. Inną ważną nowością było także zwiększenie przywilejów pracowniczych przy prywatyzacji, które mogły dotyczyć pracowników przedsiębiorstw prywatyzowanych wszystkimi ścieżkami. Ustawa przyznała tu m.in. pracownikom szerokie preferencje w bezpłatnym obejmowaniu akcji⁹⁹.

Wypada ponadto zauważyć, że konwersja wierzytelności, była następną możliwością prywatyzacji połączoną z redukcją długów, podczas której udziały w spółce mogły być obejmowane za wierzytelności zwane „wierzytelnościami konwertowalnymi”. Dział III ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji umożliwiał, bowiem, tworzenie spółki z o.o. z udziałem Skarbu Państwa oraz wierzycieli zadłużonego przedsiębiorstwa. Była to, zatem, nowa (nie występująca w ustawie o prywatyzacji z 1990 r.), ścieżka przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych, dająca właśnie przedsiębiorstwom zadłużonym szansę oddłużenia wraz z jednoczesną prywatyzacją. Umorzeniu z mocy prawa podlegały z dniem rejestracji spółki, wierzytelności częściowo umarzalne¹⁰⁰, w części stanowiącej 70% tych wierzytelności. Wcześniej konwersja wierzytelności na akcje, stosowana była jedynie jako następstwo bankowego postępowania ugodowego. Tę nową (wspomnianą wyżej) możliwość prywatyzacji zadłużonym przedsiębiorstwom, połączoną z redukcją długów, dała z kolei nowelizacja ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z dnia 26 czerwca 1997 roku¹⁰¹. Wprowadzono tu, bowiem, zmiany do ustawy o restrukturyzacji finansowej przedsiębiorstw i banków z 1993 roku. Na tej podstawie, można było – niejako automatycznie – bo bez zgody banku i bez programu restrukturyzacji przedsiębiorstwa (który zawsze musiał być podstawą ugody bankowej zawieranej na podstawie ustawy z 1993 roku) dokonywać konwersji. Udziałowcem w takiej spółce można było zostać nie z własnej woli, lecz z mocy ustawy, co było wydarzeniem wcześniej niespotykanym¹⁰². Ponadto jasną podstawę prawną uzyskała tu

⁹⁹ Tamże, s. 133.

¹⁰⁰ Wierzytelności częściowo umaralne to: wierzytelności wobec budżetu państwa; wierzytelności z tytułu ubezpieczeń społecznych i składek na FP, PFRON oraz FGŚP. Takiemu samemu umorzeniu z mocy prawa podlegały odsetki od wierzytelności konwertowanych oraz wierzytelności częściowo umarzalnych, naliczane od dnia wejścia w życie ustawy do dnia rejestracji spółki.

¹⁰¹ Dz. U. z 1997 roku, nr 98, poz. 603.

¹⁰² Konwersja zadłużenia na akcje nie miała obejmować wierzytelności o wartości nie przekraczającej 5.000 złotych lub wynikających ze stosunku pracy oraz zadłużenia wobec podmiotów

również prywatyzacja połączona z kontraktami menedżerskimi. Przepisy te miały przy tym charakter incydentalny, bowiem przedsiębiorstwa spełniające ustawowe warunki mogły – w terminie trzech miesięcy od wejścia ustawy w życie, tj. do 8 lipca 1997 r. – złożyć taki wniosek do Ministerstwa Skarbu Państwa.

Zgodnie też z nowelizacją ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, prywatyzacja pośrednia jednoosobowej spółki Skarbu Państwa, jak i prywatyzacja bezpośrednia przedsiębiorstwa państwowego, poprzedzona była wykonaniem obszernej analizy przedprywatyzacyjnej, której zakres i warunki określone zostały w specjalnym rozporządzeniu Rady Ministrów z 3 czerwca 1997 roku¹⁰³.

Zauważyć również wypada, że obie też ustawy – o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych oraz o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (art. 25 i art. 55) – zawierały prawie identyczne przepisy, nigdy wcześniej nie wykorzystywane, a dotyczące powszechnej prywatyzacji realizowanej poprzez emisję bonów prywatyzacyjnych. Bony takie miały służyć, jako środek zapłaty za: nabycie praw z akcji spółek powstałych z przekształceń przedsiębiorstw państwowych; nabycie tytułów uczestnictwa w instytucjach finansowych dysponujących akcjami powstałymi w wyniku przekształceń przedsiębiorstw państwowych oraz nabycie przedsiębiorstw. Mogły także być przydzielone nieodpłatnie wszystkim obywatelom Rzeczypospolitej Polski zamieszkałym w kraju¹⁰⁴.

Mając też na uwadze przepisy ustaw (o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych), można podsumować (także za M. Bałtowskim), że w polskim systemie przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych, istniały – i nadal istnieją – dwa podstawowe rodzaje przekształceń. Polegają one na:

a) zmianie formy prawnej przedsiębiorstwa państwowego na spółkę prawa handlowego, dającą początek prywatyzacji kapitałowej (pośredniej), która polegała na zbyciu akcji lub udziałów danej jednoosobowej spółki Skarbu Państwa osobom trzecim;

zagranicznych, jak również niewymagalne w dniu wejścia w życie ustawy. Konwersja mogła nastąpić w sytuacji zgody wierzycieli posiadających co najmniej 50% sumy wierzytelności konwertowalnych oraz wierzytelności częściowo umarzalnych. Wyjątkiem na skalę światową było przymusowe, przypadkowe grono akcjonariuszy, dla których często był to jedyny sposób na odzyskanie choćby części należności praktycznie straconych (przez sprzedaż udziałów oddłużonej spółce).

¹⁰³ Zakres analizy, dokonywanej przez firmę konsultingową wybraną w drodze przetargu publicznego, obejmował: sytuację prawną majątku firmy, jej stan obecny, perspektywy rozwoju, ocenę realizacji obowiązków wynikających z tytułu ochrony środowiska, oszacowanie wartości firmy przy zastosowaniu co najmniej dwóch metod - Dz. U. z 1997 roku, nr 64, poz. 48.

¹⁰⁴ M. Bałtowski, op. cit., s. 130.

b) likwidacji przedsiębiorstwa państwowego, inicjującej prywatyzację bezpośrednią, nazywaną w ustawie prywatyzacyjnej prywatyzacją likwidacyjną, a polegającą na zadysponowaniu przez Skarb Państwa mieniem zlikwidowanego przedsiębiorstwa w całości¹⁰⁵.

Podsumowując powyższe, stwierdzić należy, że obowiązujące w Polsce przepisy prawne pozwalały na wykorzystanie następujących trzech metod postępowania z przedsiębiorstwami państwowymi: komercjalizację, prywatyzację bezpośrednią i likwidację przedsiębiorstwa ze względów ekonomicznych. Schemat procesu prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych przedstawiający ww. trzy zasadnicze metody postępowania przedstawia wykres 1.1.

1.4.4. Prywatyzacja pośrednia i bezpośrednia

Uściślając i rozwijając dotychczasowe rozważania, można też stwierdzić, że prywatyzacja metodą pośrednią (kapitałową), poprzedzona etapem komercjalizacji, realizowana jest w myśl postanowień art. 32 i 33 ustawy z 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Dokonuje się ona (na podstawie art. 33 ust.1 ustawy) w formie zbycia udziałów/akcji jednoosobowej spółki Skarbu Państwa – przez Ministra Skarbu Państwa lub Agencji Prywatyzacji¹⁰⁶ – w drodze:

- a) oferty ogłoszonej publicznie (najczęściej dotyczącej dużych przedsiębiorstw w dobrej kondycji ekonomiczno-finansowej);
- b) przetargu publicznego - dotyczącego głównie mniejszych jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, i który może polegać na porównaniu ofert lub na licytacji;
- c) rokowań podjętych na podstawie publicznego zaproszenia – znajdujących zastosowanie w przypadku przedsiębiorstw największych i najważniejszych dla gospodarki państwa, w każdym przypadku z zastosowaniem ogólnych przepisów kodeksu handlowego¹⁰⁷.

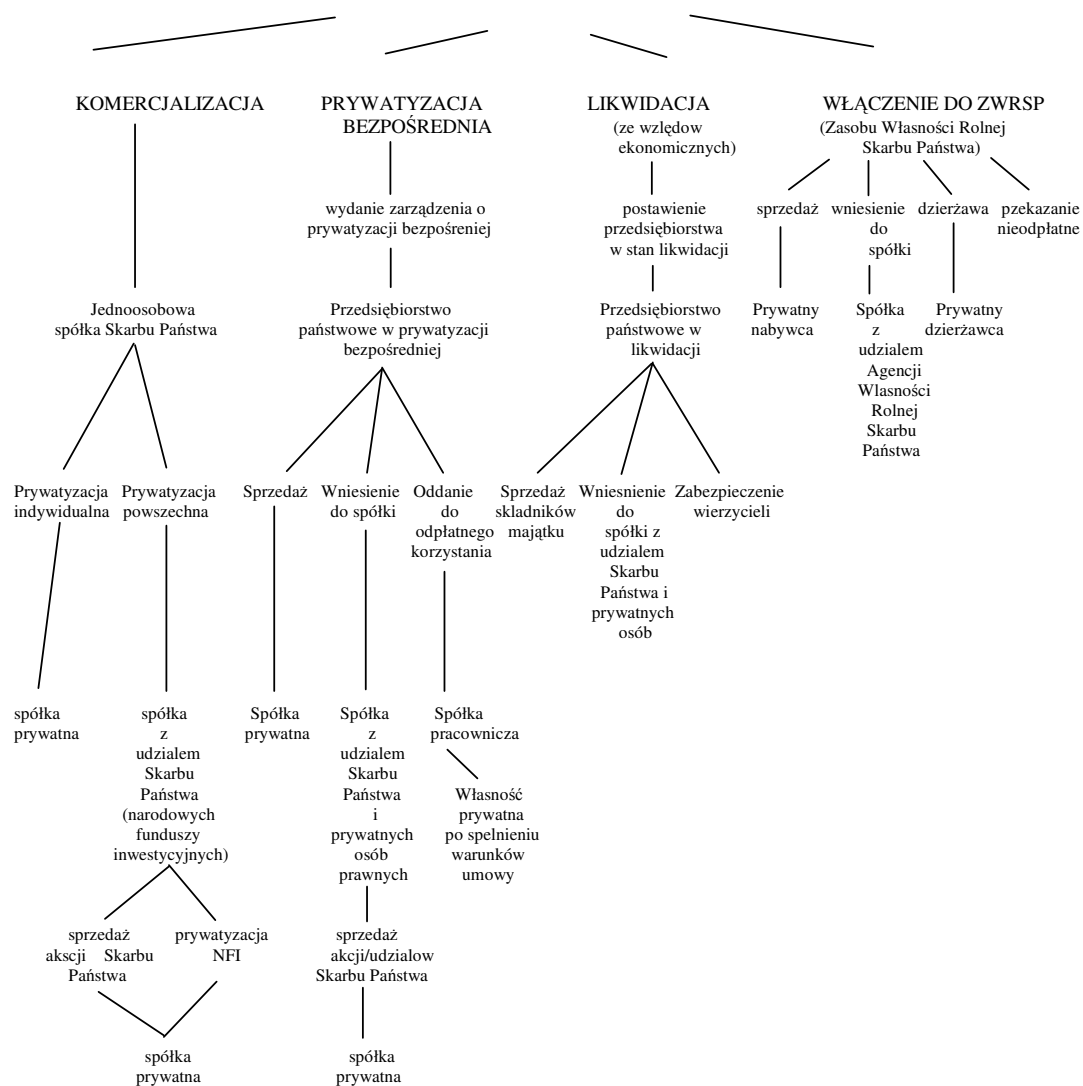
Tak więc, prywatyzacja pośrednia (kapitałowa), będąc podstawowym sposobem przekształceń własnościowych, obejmowała przede wszystkim przedsiębiorstwa duże - zatrudniające ponad 500 pracowników i mające większe znaczenie z punktu widzenia

¹⁰⁵ Tamże, s. 130.

¹⁰⁶ Por. <http://www.tiger.edu.pl>

¹⁰⁷ Natomiast na każdy inny sposób zbywania akcji wymagana była indywidualna zgoda Rady Ministrów. Por. Art. 33 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji..., op. cit.

PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE



Wykres 1.1 Schemat procesu prywatyzacji

Źródło: Rocznik Statystyczny 1998, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 1999, s.2.

dochodów budżetowych oraz rozwoju rynku kapitałowego¹⁰⁸.

Ponadto, prywatyzacja jednoosobowych spółek Skarbu Państwa mogła następować poprzez bankowe postępowanie ugodowe oraz przez podwyższenie kapitału przedsiębiorstw znajdujących się w najgorszej kondycji finansowej. W praktyce często występowały również formy mieszane. W takich też przypadkach, część akcji sprzedawanych była w ofercie publicznej, a dla części - inwestor poszukiwany był poprzez zaproszenie do rokowań. Tryb prywatyzacji wybierany był w sposób indywidualny dla każdej prywatyzowanej spółki na podstawie analizy przedprywatyzacyjnej. Odstępstwo od publicznego charakteru prywatyzacji pośredniej było możliwe wyłącznie za zgodą Rady Ministrów (art. 33 ust. 3)¹⁰⁹.

Istotnymi zatem kryteriami wyboru inwestora – oczywiście oprócz ceny – były tzw. pakiety: socjalny, inwestycyjny lub środowiskowy. Nowa ustawa¹¹⁰ wniosła też wiele udogodnień, m.in. to, że: sprzedaż akcji na raty mogła dotyczyć nie tylko osób fizycznych, ale i prawnych. Nastąpiło także zniesienie dwuletniego okresu między komercjalizacją a prywatyzacją (który mógł być ponadto wydłużony za zgodą Rady Ministrów do trzech lat) i co oznaczało, że stawał się on teraz nieokreślonym.

Zniesienie obowiązku sprywatyzowania jednoosobowych spółek Skarbu Państwa w ciągu dwóch (a następnie trzech) lat, oznaczało zarazem wyrażenie zgody na możliwość pozostania tego typu spółek, jako stałego elementu polskiej gospodarki i powstałego w okresie transformacji.

Prywatyzacja bezpośrednia (likwidacyjna) polegała natomiast na rozporządzaniu przez organ założycielski wszystkimi składnikami materialnymi i niematerialnymi majątku przedsiębiorstwa państwowego, poprzez:

- sprzedaż, przedsiębiorstwa;
- wniesienie przedsiębiorstwa do spółki;

¹⁰⁸ Warunkiem objęcia przedsiębiorstwa takim sposobem prywatyzacji stawały się dobre wyniki ekonomiczne. Ścieżka kapitałowa prowadzona była w tych przypadkach dwuetapowo. W pierwszym etapie przedsiębiorstwa państwowe przekształcane były w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa (komercjalizacja). Był to zarazem warunek wstępny poszukiwania dodatkowego kapitału, koniecznego do rozwoju lub utrzymania firmy. W drugim natomiast etapie, sprzedaży podlegały akcje lub udziały skomercjalizowanych spółek osobom trzecim (prywatyzacja właściwa).

Do prawidłowego i efektywnego przebiegu prywatyzacji pośredniej przywiązywano dużą wagę, bowiem jej pomyślny przebieg dawał zarazem gwarancję realizacji programów społecznych. Gwarantował również optymalizację interesów spółki i jej pracowników poprzez selektywny wybór inwestora strategicznego (dobra cena, warunki płatności, pakiety socjalne i proekologiczne).

¹⁰⁹ Por. Art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji..., op. cit.

¹¹⁰ Por. Ustawa z dnia 21 lutego 1997 roku o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. z 1997 roku, nr 32, poz. 184).

- oddanie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania¹¹¹.

Sprzedaż przedsiębiorstwa następowała tu, zatem, na podstawie umowy cywilnoprawnej w trybie przetargu publicznego lub publicznego zaproszenia do rokowań bez obowiązku przeprowadzania likwidacji w rozumieniu art. 18a ustawy o przedsiębiorstwach państwowych¹¹².

Wniesienie przedsiębiorstwa do spółki następowało, z kolei, w drodze rokowań, podjętych na podstawie publicznego zaproszenia. Skarb Państwa, tworząc spółkę prawa handlowego z inwestorem zewnętrznym, musiał zarazem wnieść wkład pozwalający na pokrycie co najmniej 25% kapitału akcyjnego spółki. Skarb Państwa mógł także wnieść przedsiębiorstwo do już istniejącej spółki bądź do spółki utworzonej przez Skarb Państwa oraz pracowników tego przedsiębiorstwa¹¹³. Zauważmy zatem, że w ramach takiej prywatyzacji, Skarb Państwa nie otrzymywał żadnych wpływów, natomiast sprawował kontrolę nad przedsiębiorstwem z tytułu posiadanych akcji. Powstała natomiast w ten sposób spółka (przy udziale pracowników i Skarbu Państwa), korzystała z ustawowego przywileju i musiała wnieść tylko – w danym przypadku na poczet kapitału akcyjnego – kwotę wystarczającą na pokrycie 10% akcji z gwarancją sukcesywnego odkupywania tych akcji przez inwestorów od Skarbu Państwa, i w taki sposób, aby po pięciu latach mieli oni już 51% akcji. Oznaczało to, że przedsiębiorstwo mogło zostać przejęte w drodze innej niż leasing pracowniczy, ale równie korzystnej¹¹⁴.

Z kolei, oddanie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania to najpopularniejsza ścieżka prywatyzacyjna – określana leasingiem pracowniczym – a polegająca na przejęciu przedsiębiorstwa w zamian za akcje, które spłacane były z bieżących przychodów z własnej działalności. Z tego rodzaju prywatyzacji korzystały przedsiębiorstwa, spełniające łącznie cztery warunki:

- a) o przejęcie przedsiębiorstwa państwowego wystąpić musiała ponad połowa pracowników;
- b) akcjonariuszami stawały się wyłącznie osoby fizyczne zamieszkałe w Polsce;
- c) opłacony kapitał akcyjny spółki wynosił co najmniej 20% sumy funduszy

¹¹¹ Por. Art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji.. op. cit. (W obu ustawach prywatyzacyjnych ustawodawca przewidział wymienione trzy ścieżki prywatyzacyjne, szerzej: M. Bałtowski, op. cit., s. 135 i dalsze).

¹¹² Zapłata za przedsiębiorstwo mogła następować nawet w ratach, przy czym pierwsza rata wynosząca 35% musiała być wpłacona od razu, pozostałą część można było spłacać nawet przez okres pięciu lat. Z całej kwoty za przedsiębiorstwo 15 % trafia na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, pozostała na rachunek Skarbu Państwa.

¹¹³ <http://www.tiger.edu.pl>.

¹¹⁴ Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 czerwca 1997 r.(Dz. U. z 1997 r., nr 60, poz. 371).

przedsiębiorstwa państwowego;

- d) co najmniej 20% akcji objętych być musiało przez inwestorów zewnętrznych – tj. osoby fizyczne nie zatrudnione w prywatyzowanym przedsiębiorstwie¹¹⁵.

Dodatkowym warunkiem do spełnienia był okres trwania leasingu, który nie mógł przekroczyć 10 lat, przy czym wcześniejsze przeniesienie własności możliwe było poprzez uprzednie spłacenie należności wynikających z umowy¹¹⁶.

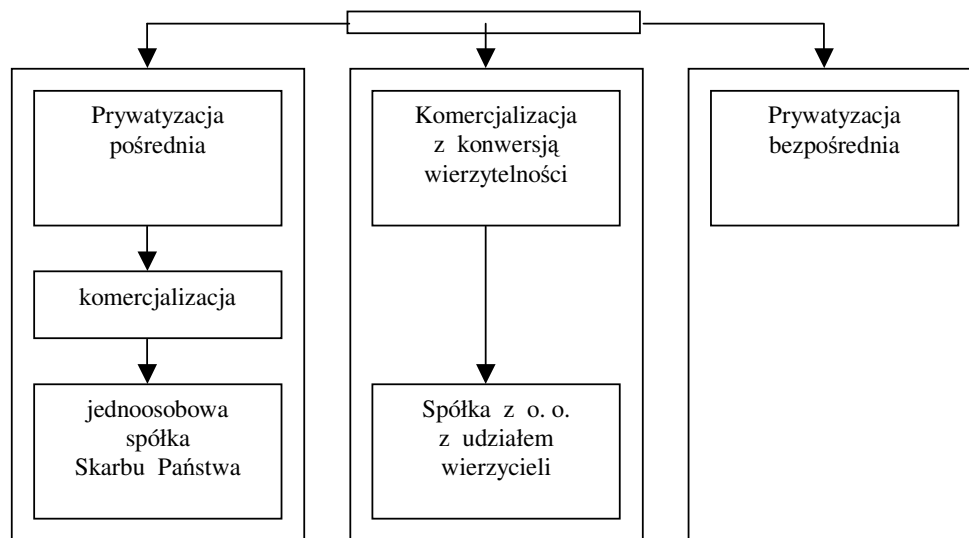
Do 7 kwietnia 1997 roku, prywatyzacja bezpośrednia poprzedzona była postawieniem przedsiębiorstwa w stan likwidacji. Ta forma prywatyzacji stosowana była wobec przedsiębiorstw spełniających trzy przesłanki ustawowe określone w art. 39 ust. 2, i tak:

- zatrudnienie na koniec roku poprzedzającego prywatyzację nie mogło przekraczać 500 osób;
- wartość sprzedaży towarów i usług w roku poprzedzającym rok wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej nie mogła być wyższa od równowartości w złotych 6 milionów ECU;
- wysokość funduszy własnych w dniu 31 grudnia roku poprzedzającego rok wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej nie mogła być wyższa od równowartości w złotych 2 milionów ECU¹¹⁷. Rada Ministrów, w uzasadnionych przypadkach, mogła zezwolić na prywatyzację bezpośrednią przedsiębiorstwa państwowego, które nie spełniało warunków określonych w art. 39 ust. 2 ustawy.

¹¹⁵ <http://www.tiger.edu.pl>.

¹¹⁶ Po dwóch latach w przypadku spłaty 1/3 należności, a po roku w przypadku spłaty przynajmniej połowy należności ustalonej w umowie (art. 52 ustawy). Szczegółowe zasady ustalania i egzekwowania opłat związanych z leasingiem przedsiębiorstwa, sposoby zabezpieczania nie spłaconej części należności oraz warunki jej oprocentowania uregulowane są w rozporządzeniu Rady Ministrów z 16 października 1997 roku (Dz. U. z 1997 roku, nr 130, poz. 855).

¹¹⁷ Obliczonej według kursu kupna ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ten dzień. Kupujący lub przejmujący przedsiębiorstwo wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki przedsiębiorstwa państwowego, jak również odpowiada za zobowiązania podatkowe ujawnione w bilansie zamknięcia przedsiębiorstwa. Przejęcie w wyniku prywatyzacji bezpośredniej zobowiązań przedsiębiorstwa państwowego, powstałych przy prowadzeniu przedsiębiorstwa, nie wymaga zgody wierzycieli.



Wykres 1.2. Sposoby prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych

Źródło: Opracowanie własne

Scharakteryzowane wyżej sposoby prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych przedstawia też wykres 1.2.

Prywatyzacją bezpośrednią (polegającą na rozporządzaniu przez Skarb Państwa wszystkimi składnikami majątku przedsiębiorstwa państwowego) objęte musiało być całe przedsiębiorstwo. Wcześniej, prywatyzacją bezpośrednią mogła być objęta nawet zorganizowana część przedsiębiorstwa państwowego. Organ założycielski, dokonując prywatyzacji bezpośredniej w imieniu Skarbu Państwa, działał przy tym przez pełnomocnika do spraw prywatyzacji i w szczególności, gdy z wnioskiem wystąpił dyrektor przedsiębiorstwa państwowego oraz rada pracownicza¹¹⁸. Zarządzenie o prywatyzacji bezpośredniej podlegało zarazem ujawnieniu w rejestrze przedsiębiorstw państwowych¹¹⁹. Natomiast na podstawie art. 46 ust. 2 stronom umów (organowi założycielskiemu reprezentowanemu przez Skarb Państwa oraz nabywcy) przysługiwało z ważnych powodów prawo wypowiedzenia umowy w ciągu trzech miesięcy od daty jej zawarcia.

¹¹⁸ Mówi o tym art. 39 ust. 1 pkt 2 i art. 52, ustawy, op. cit.

¹¹⁹ Z dniem wydania zarządzenia ustaje działalność dotychczasowych organów przedsiębiorstwa państwowego, a ich funkcje wykonuje pełnomocnik do spraw prywatyzacji. Następuje też wykreślenie przedsiębiorstwa z rejestru przedsiębiorstw państwowych na wniosek pełnomocnika do spraw prywatyzacji. O tym wykreśleniu organ założycielski zawiadamia Ministra Przekształceń Własnościowych.

1.4.5. Inne możliwości przekształceń własnościowych przedsiębiorstwa państwowego

Z kolei, tak zwana masowa prywatyzacja pojawiła się po uchwaleniu 30 kwietnia 1993 roku ustawy o narodowych funduszach inwestycyjnych i ich prywatyzacji¹²⁰. Ustawa ta weszła w życie 15 czerwca 1993 roku i określiła zasady tworzenia, działania i prywatyzacji tzw. narodowych funduszy inwestycyjnych (NFI). Uregulowała ona również rolę firm zarządzających funduszami oraz zasady ich wynagradzania. Istotą ustawy był pośredni sposób prywatyzowania uczestniczących w programie jednoosobowych spółek Skarbu Państwa. W tym celu utworzono piętnaście narodowych funduszy inwestycyjnych. Akty notarialne dla wszystkich spółek podpisano 15 grudnia 1994 roku, po czym przekazano większość akcji wybranym 512 jednoosobowym spółkom Skarbu Państwa, tworząc w ten sposób pewnego rodzaju holdingi finansowe. Prywatyzacją objęto tym samym nie poszczególne spółki „parterowe”, lecz od razu całe fundusze¹²¹.

Celem działania NFI miało być pomnażanie majątku poprzez powiększanie wartości akcji spółek, a których akcjonariuszami zostały fundusze. Ponadto fundusze miały dążyć do osiągnięcia powyższego celu, poprzez:

- wykonywanie praw z akcji spółek, zwłaszcza w celu poprawy zarządzania spółkami, w tym umacniania ich pozycji na rynku oraz pozyskiwania dla nich nowych technologii i kredytów;
- prowadzenie działalności gospodarczej, polegającej na nabywaniu i zbywaniu akcji spółek oraz wykonywaniu uzyskanych praw;
- udzielanie pożyczek oraz zaciąganie kredytów i pożyczek dla realizacji celów wyżej już wymienionych oraz innych celów statutowych¹²².

Inwestorzy prywatni mogli uzyskać akcje funduszy przez wymianę na nie świadectw udziałowych¹²³. Z kolei, do zarządzania funduszami, władze funduszu powołały firmy wyłonione w drodze przetargu, których wynagrodzenie – z powodów motywacyjnych – uzależnione było od wzrostu wartości rynkowej akcji danego

¹²⁰ Dz. U. z 1993 roku, nr 44, poz. 202 z późniejszymi zmianami.

¹²¹ Por. M. Bałtowski, op. cit., s. 141.

¹²² Por. tamże, s. 141.

¹²³ W okresie od 22.11.1995 r. do 22.11.1996 r. odbyła się powszechna dystrybucja świadectw udziałowych (otrzymanych przez wszystkich dorosłych Polaków) rozprowadzanych przez PKO BP. Świadectwa te od początku były przedmiotem obrotu na rynku wtórnym (kantorowym). Od 05 czerwca 1996 r. rozpoczęła się dematerializacja, która stanowiła niezbędny krok przygotowawczy do wprowadzenia świadectw do obrotu giełdowego. 15 lipca 1996 r. świadectwa pojawiły się na WGPW – utworzono dla nich odrębny rynek NFI.

funduszu¹²⁴.

Zauważyć przy tym wypada, że w programie NFI w przeważającej części uczestniczyły firmy z branży przemysłowej (ponad 80%) oraz firmy budowlane (14%). Firm dużych zatrudniających ponad 1000 osób było 23%¹²⁵.

Dodajmy tu również, że po pewnych zmianach w szczególności prywatyzować można także przedsiębiorstwa państwowe na podstawie ustawy z dnia 25 września 1981 roku o przedsiębiorstwach państwowych¹²⁶. Ponadto, przeciągający się proces likwidacji prowadził często do postępowania upadłościowego¹²⁷, a stąd traktować go można także jako jedną z form prywatyzacji.

1.4.6. Instytucje związane z prywatyzacją

Podstawową instytucją administracji państwowej związaną z przekształceniami własnościowymi było Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Przekształceń Własnościowych ustanowione niepublikowaną uchwałą Rady Ministrów nr 138/89 z października 1989 roku. Było ono zarazem pierwszą – w historii polskiej transformacji – instytucjonalną strukturą administracji państwowej, związaną z procesami przekształceń własnościowych. Od września 1996 roku kompetencje i funkcje Ministerstwa Przekształceń Własnościowych przejęło Ministerstwo Skarbu Państwa, a funkcjonujące z kolei na podstawie ustawy z 8 sierpnia 1996 roku o urzędzie Ministra Skarbu Państwa¹²⁸. Ustawa – poza zmianą kompetencyjną – wprowadziła również większy

¹²⁴ Zasady i kryteria wyłaniania tych firm zostały określone w specjalnym rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 sierpnia 1993 roku - Dz. U. nr 84, poz. 393. Tryb alokacji spółek został określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z 11 kwietnia 1995 roku w sprawie trybu wnoszenia akcji jednoosobowych spółek Skarbu Państwa do narodowych funduszy inwestycyjnych – Dz. U. z 1995 r., nr 45, poz. 232. Obecnie ponad 50% akcji danego funduszu znalazło się w rękach prywatnych. Po wymianie na nie odpowiedniej liczby świadectw udziałowych, stał się on podmiotem prywatnym. W konsekwencji dokonywanych działań, wszystkie uczestniczące w programie jednoosobowe spółki Skarbu Państwa posiadają w chwili obecnej większościowego właściciela prywatnego.

¹²⁵ Por. M. Bałtowski, op. cit., s.165. W marcu 1997 roku prospekty emisyjne wszystkich NFI zostały zaakceptowane przez Komisję Papierów Wartościowych i 3 kwietnia 1997 roku dopuszczone do publicznego obrotu giełdowego, a sam giełdowy debiut został uznany powszechnie za sukces. Zakończył on również fazę administracyjnego kierowania programem NFI, a rozpoczął okres w pełni ich rynkowej działalności.

¹²⁶ Ustawa ta daje dwie możliwości przekształceń własnościowych na podstawie art. 46 ust. 2 oraz art. 46a ustawy; jest to sprzedaż, oddanie do używania, wniesienie do spółki części mienia przedsiębiorstwa lub całego mienia). Natomiast na podstawie art. 19 można dokonać likwidacji przedsiębiorstwa państwowego. Likwidacji można dokonać, gdy jest spełniony choć jeden z pięciu wymienionych warunków określonych we wspomnianym art. 19. Ten rodzaj prywatyzacji jest przez cały okres transformacji stosowany najczęściej.

¹²⁷ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 roku - Prawo upadłościowe – tekst jednolity Dz. U. z 1991 roku, nr 118, poz. 512 z późniejszymi zmianami.

¹²⁸ Dz. U. z 1996 roku, nr 106, poz. 493. Przyjęcie ustawy z 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych zbiegło się z w czasie z reformą centrum

zakres zadań dla Ministerstwa, do których zaliczyła: prowadzenie zbiorczej ewidencji majątku Skarbu Państwa; wykonywanie praw z akcji i udziałów należących do Skarbu Państwa; kontrolę wszelkich innych podmiotów mających uprawnienia do działania w imieniu Skarbu Państwa; tworzenie, likwidowanie, łączenie i dzielenie państwowych osób prawnych; powoływanie i odwoływanie ich organów. Ustawa powołała także Agencję Prywatyzacji, jako „państwową” osobę prawną, do dokonywania – w imieniu Skarbu Państwa – prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych i spółek z udziałem Skarbu Państwa, a także innych czynności na podstawie i w granicach upoważnienia Ministra Skarbu Państwa, bądź Rady Ministrów¹²⁹.

Ważnym momentem w sprawowaniu nadzoru nad procesami prywatyzacji było również utworzenie w 1991 roku regionalnych delegatur ówczesnego Ministerstwa Przekształceń Własnościowych. Powstały one w trzynastu miastach i to na podstawie uchwały nr 96/91 Rady Ministrów z 1 lipca 1991 roku zmieniającej uchwałę w sprawie nadania statutu Ministerstwa Przekształceń Własnościowych. Delegatury te rozpoczęły działalność od 1992 roku, realizując zadania ustalone w ww. uchwale Rady Ministrów. Zagadnienia przekształceń własnościowych pojawiły się również w zakresie działalności Urzędów Wojewódzkich i to już w 1990 roku, kiedy to powoływani byli pełnomocnicy wojewodów do spraw przekształceń własnościowych. Zajmowali się oni przeprowadzaniem pierwszych prywatyzacji i szkoleniem kadr. Po roku doświadczeń, stanowiska pełnomocników zostały zlikwidowane, a w ich miejsce powołani zostali dyrektorzy wydziałów nadzoru założycielskiego i prywatyzacji. Do zadań tych wydziałów należały już nie tylko prywatyzacje, negocjacje i przygotowywanie aktów notarialnych, ale przy tym również „szybkie sprzedaże” oraz wprowadzanie zarządów komisarycznych i postępowań naprawczych.

Do innych instytucji związanych z prywatyzacją, należą:

- a) Rada Przekształceń Własnościowych – jako organ doradczy opiniujący corocznie projekty przygotowywanego przez rząd dokumentu pod tytułem „Kierunki prywatyzacji” oraz wnioski o komercjalizację. Dodajmy jednocześnie, że Rada ta działała do lata 1996 roku;
- b) Agencja Rozwoju Przemysłu – jako organ finansujący projekty restrukturyzacyjne, udzielający kredytów i poręczeń firmom państwowym w złym stanie finansowym,

administracyjnego państwa. Jednym z punktów tej zmiany była likwidacji MPW. Stąd obecnie nadzór nad transformacją własnościową sektora państwowego w gospodarce sprawuje Ministerstwo Skarbu z podporządkowaną organizacyjnie Agencją Prywatyzacyjną.

¹²⁹ Por. M. Bałtowski, op. cit., s. 148.

prowadzący postępowania bankowe;

c) Fundacja „Centrum Prywatyzacji” – powołana w celu organizowania profesjonalnych szkoleń i kursów oraz prowadzenia działalności wydawniczej;

d) Fundusz Restrukturyzacji Majątku Państwowego – jako planowany, wyodrębniony z wpływających środków z prywatyzacji fundusz, mający służyć restrukturyzacji – namiastką miała być Agencja Rozwoju Przemysłu;

e) Agencja Mienia Niechcianego i Polikwidacyjnego, która nigdy nie powstała (pomimo podjętych prób w 1991 i 1994 roku) z uwagi na koszty oraz rozproszenie mienia niechcianego po prywatyzacji i likwidacji zakładów na terenie całego kraju; mieniem tym zajęły się agendy przy niektórych urzędach wojewódzkich;

f) Agencja Prywatyzacyjna powstała w związku ze „słabością ustawy” w zakresie nie rozdzielenia funkcji regulacyjnej i nadzorczej od komercyjnej w ramach funkcjonowania Ministerstwa Przekształceń Własnościowych. Pomysł rozdzielenia tych funkcji i powołania agencji, zrealizowany został on dopiero w trakcie reformy centrum gospodarczego w 1996 roku. Fakt ten niewiele wtedy zmienił, bowiem nadal wszystkie ważne decyzje podejmuje Ministerstwo Skarbu, natomiast Agencja zajmuje się głównie tylko projektami¹³⁰.

Ponadto należy zauważyć, że obecnie spośród ww. instytucji – na skutek różnych przekształceń – pozostały tylko Agencja Rozwoju Przemysłu SA¹³¹ oraz Fundusz Mienia Polikwidacyjnego¹³².

Za K. Metelską-Szaniawską można przyjąć też tezę, że poszczególne instytucje mają podstawowe znaczenie dla przebiegu reform gospodarczych¹³³.

¹³⁰ Por. tamże, s. 154 - 158.

¹³¹ Po nowelizacji ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji z przedsiębiorstw państwowych z 29 marca 2000 roku (Dz. U. nr 31, poz. 383) rola Agencji Rozwoju Przemysłu, została wzmocniona. Artykuł 56 ust. 4 otrzymał brzmienie: „2% akcji prywatyzowanych jednoosobowych spółek Skarbu Państwa przeznacza się, przez podwyższenie kapitału Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. na restrukturyzację spółek Skarbu Państwa”.

¹³² W 1996 r., po wprowadzeniu ustawy o urzędzie Ministra Skarbu Państwa, minister ten przejął od wojewodów wszystkie składniki mienia polikwidacyjnego. Jednocześnie w wyniku zmiany art. 49 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych utworzony został Fundusz Mienia Polikwidacyjnego.

¹³³ K. Metelska-Szaniawska, *Konstytucyjne czynniki reform gospodarczych...*, op. cit., s. 12.

Rozdział 2

TEORETYCZNE PODSTAWY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW

2.1. Pojęcie pracy i zatrudnienia oraz zbiorowych stosunków pracy

Na wstępie wypada zauważyć, że samo pojęcie pracy nie jest w literaturze przedstawiane jednoznacznie. A. Baszyński¹³⁴ wskazuje przy tym, że różnorodność sformułowań powstaje tu m.in. w rezultacie ujmowania zjawiska pracy z punktu widzenia różnych doktryn oraz rozpatrywania go dla potrzeb różnych opracowań.

Praca to jedna z najważniejszych funkcji społecznych człowieka. Socjologowie przez pracę rozumieją każdą celową czynność, prowadzącą do zaspokojenia potrzeb ludzkich, mającą społeczną doniosłość oraz zapewniającą jednostkom i grupom, które ją wykonują, określoną pozycję w społeczeństwie¹³⁵. Według Z. Czajki, praca jest nie tylko osobowościową cechą człowieka, ale także podstawą życia gospodarczego¹³⁶.

¹³⁴ Por. A. Baszyński, *Przedmiot i metody oceny pracy – rozwój poglądów i współczesne kontrowersje*, w: *Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. nacz. W. Jarmołowicz, Zeszyty Naukowe nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 145-146.

¹³⁵ Definicja ta podkreśla, że główną cechą pracy jest nie tylko fakt wytwarzania dóbr służących zaspokojeniu potrzeb. Zwraca ona również uwagę na rolę pracy w zapewnieniu wykonującemu pracę określonego miejsca w strukturze społecznej. Praca wykonywana jest bowiem na ogół w ramach określonych zbiorowości ludzkich, jest aktem wzajemnego oddziaływania jednostek i grup społecznych. Wykonywanie pracy przez jednostkę, wynika ze społecznego podziału pracy. Praca, jako podstawowa forma działalności człowieka, prowadzi do zbliżenia ludzi w procesie współdziałania i współżycia. Daje początek różnym formom organizacji społecznych i zawodowych. Por. H. Januszek, *Modele i tendencje zmian stosunków pracy w gospodarce rynkowej*, w: *Przekształcenia społeczne w gospodarce polskiej*, pod red. A. Suwalski, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2001, s. 7.

¹³⁶ Uważa także, że jeżeli praca nie jest podstawowym kryterium tego podziału, to następuje deprecjacja wartości pracy. (Praca lepsza jest wypierana przez gorszą, praca wykwalifikowana przez niewykwalifikowaną, praca solidna przez niesolidną.) Wśród kryteriów charakteryzujących nakłady (wymagania) pracy najważniejszym jest złożoność pracy określana także jako kwalifikacje pracy. Kwalifikacje pracownika mierzy się najczęściej poziomem wykształcenia i umiejętnościami zawodowymi

Ze względu na stopień organizacyjnego zespolenia wykonawców pracy, w celu zrealizowania określonych zadań, rozróżnia się pracę indywidualną i zbiorową. Ze względu zaś na stosunek wykonywanej pracy do jej celu, wyróżnia się pracę podstawową (prowadzącą bezpośrednio do realizacji celu) i pomocniczą (która wspiera tą podstawową). Ponadto, pracę można podzielić na prostą i złożoną lub – w jeszcze innym ujęciu – na wykonawczą, kierowniczą i twórczą¹³⁷.

W „*Traktacie o dobrej robocie*” T. Kotarbiński definiuje pracę ludzką, jako wszelki splot czynów mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotnym¹³⁸, przy czym, sama praca także może stanowić czyjąś istotną potrzebę. „Istotność potrzeby” jest tu, więc, także pojęciem stopniowalnym i subiektywnym. Jeżeli świadczenie danego rodzaju pracy w gospodarce rynkowej znajduje zapotrzebowanie, to służy ono do realizacji określonych potrzeb¹³⁹.

Również A. Smith, uważał pracę za główne źródło bogacenia narodów. Był on bowiem – jak wiadomo – zafascynowany zwłaszcza podziałem pracy oraz wielkimi możliwościami wzrostu jej wydajności, wiążącymi się z podziałem pracy i połączonymi ze specjalizacją¹⁴⁰.

Praca nadal też pozostaje – obok kapitału i ziemi – szczególnie ważnym czynnikiem produkcji, chociaż – obecnie – eksponuje się także związaną z nimi technologię. Praca, wraz z pozostałymi czynnikami, pozostaje w licznych i różnorodnych związkach, zarówno o charakterze komplementarnym, jak i substytucyjnym. W porównaniu do innych, praca to czynnik traktowany z zasady jako nadrzędny, choć i osobliwy zarazem. Nadzwyczajna rola przypisywana pracy bierze się z wielu jej szczególnych właściwości. Przede wszystkim stąd, że praca ludzka to czynnik nie tylko organizujący, aktywizujący i umożliwiający produktywnie wykorzystanie wszystkich innych czynników, ale też dlatego, że jest to niewątpliwie czynnik jedynie i w pełni twórczy, stale się – przez gromadzenie i rozwój wiedzy – doskonalący oraz wprowadzający w następstwie do sfery gospodarowania szeroko rozumiany postęp technologiczny (innowacje), i to zarówno w metodach wytwarzania, jak i w samym produkcie¹⁴¹.

nabytymi w trakcie pracy. Szerzej: Z. Czajka, *Różnicowanie płac w przedsiębiorstwie*, Wynagrodzenia, nr 4/2000.

¹³⁷ Por. A. Baszyński, op. cit., s. 146.

¹³⁸ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, wyd. 6, Wydawnictwo Zakładu Narodowego im. Ossolińskich, Wrocław 1975, s. 80.

¹³⁹ Por. A. Baszyński, op. cit., s. 146.

¹⁴⁰ T. Oleksyn, op. cit., s. 61.

¹⁴¹ W. Jarmołowicz, *Wprowadzenie w: Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie, Teoria i praktyka*, pod. red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007, s. 9.

Gospodarowanie zaś pracą jako „zasobem” produkcyjnym, ale też „kapitałem” (zwanym również „kapitałem” ludzkim), tak w skali globalnej, jak i w poszczególnych krajach, to równocześnie jeden z najbardziej znaczących, lecz także złożonych problemów współczesnej gospodarki i współczesnego społeczeństwa. Gospodarowanie to winno być bowiem – jeśli nauki ekonomiczne i społeczne potrafią to właściwie uzasadnić oraz ukierunkować, a praktyka gospodarcza i społeczna zrealizować – efektywne¹⁴². Efektywność ich wykorzystania zależy z kolei od postępu techniczno-organizacyjnego. Praca (zasób siły roboczej) oznacza przy tym liczbę – w ujęciu wolumenu – osób zdolnych do pracy w gospodarce, czyli osób będących w wieku produkcyjnym, pracujących bądź też poszukujących pracy¹⁴³. Kapitał ludzki jest też obecnie traktowany jako jeden z ważniejszych strategicznych zasobów w przedsiębiorstwach, i co prowadzi do tego, że również przedsiębiorstwa coraz częściej „inwestują” w rozwój swoich pracowników¹⁴⁴.

Zatem nadanie nowego wymiaru pojęciu „kapitał” ludzki, nie oznacza jeszcze zupełnej zmiany w rozwoju idei wysuwanej już przez A. Smitha¹⁴⁵, a według którego do ogólnej masy zasobu krajowego zalicza się także „...pożyteczne umiejętności nabyte przez mieszkańców kraju lub członków społeczeństwa. By nabyć takie kwalifikacje człowiek musi przez cały czas kształcenia, nauki lub terminowania otrzymywać środki utrzymania, które są kapitałem trwałym i jakby zawartym w danym człowieku. Te umiejętności są częścią jego majątku, a jednocześnie częścią majątku tego społeczeństwa, do którego ten człowiek należy.”

Praca przy tym nie tylko zapewnia środki finansowe potrzebne pracownikowi do pokrycia kosztów utrzymania jego i rodziny, ale także – i w znacznym stopniu – wyznacza status społeczny. Zauważmy ponadto, iż to dzięki pracy możliwa jest także samorealizacja człowieka.

¹⁴² Nieracjonalna i marnotrawna gospodarka czynnikiem ludzkim (a w następstwie – przynajmniej po części – także innymi czynnikami) to w skutkach m.in. niewykorzystane w pełni możliwości zwiększania poziomu i tempa wzrostu produktu społecznego, niższy od potencjalnego poziom społecznego dobrobytu (a w tym i jakości życia), nasilanie się konfliktów społeczno-politycznych (także rodzinnych). Szerzej: W. Jarmołowicz, *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, op. cit., s. 9.

¹⁴³ Głównymi źródłami wzrostu nakładów czynnika pracy są: 1. Wzrost liczby ludności kraju poprzez przyrost naturalny, migracje; 2. Zwiększanie stopnia aktywności zawodowej ludności; 3. Czas pracy zatrudnionych. Szerzej: K. Szarzec, *Przedsiębiorstwo jako podmiot gospodarujący w: Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, op. cit., s. 33-34.

¹⁴⁴ K. Cieślińska, A. Stawna-Dudniczek, *Wybrane instytucje rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej w: Przemiany na współczesnym rynku pracy*, pod red. W. Jarmołowicz, op. cit., s. 225.

¹⁴⁵ Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Tom I, PWN, Warszawa 1954, s.347-348.

Stąd też pracę ludzką analizuje się w ekonomii z zasady w powiązaniu z potrzebami i oczekiwaniami, ale także – i w ramach organizacji gospodarczej – w relacji ze środkami organizacyjno-technicznymi charakterystycznymi dla danego zespołu, czy też stanowiska pracy¹⁴⁶. Pracę na określonym stanowisku definiuje się, przy tym, przy uwzględnieniu czynności przypisanych danemu stanowisku¹⁴⁷.

Ogólnie zaś zauważmy, że w sytuacji, gdy świadczona jest usługa pracy, to za tak świadczoną pracę należy się płaca, traktowana jako wynagrodzenie usługi jednego z czynników produkcji. Taką koncepcję reprezentowali już przedstawiciele szkoły neoklasycznej, a wśród nich m.in. A. Marschall i J. B. Clark¹⁴⁸.

Praca może być, przy tym, świadczona w różnej formie. Świadczenie pracy w przedsiębiorstwie – zwanym „najdonioślejszym” wynalazkiem ludzkości – nazwał E. Lipiński zatrudnieniem¹⁴⁹. Świadczenie pracy w organizacji gospodarczej wiąże się zwykle także z powstaniem stosunku pracy i podjęciem zatrudnienia.

Samo pojęcie zatrudnienia również należy do pojęć wieloznacznych, chociażby dlatego, że kiedy bywa używane – w wąskim znaczeniu – oznacza każdy rodzaj stosunku pracy¹⁵⁰, zaś w szerszym – różne stosunki prawne (w tym cywilnoprawne), których celem jest świadczenie pracy. Najczęściej, jednak, jest utożsamiane z pracą wykonywaną na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia. Precyzyjne określenie,

¹⁴⁶ Zauważmy zarazem, że pracę uznaje się zwykle za zorganizowaną w sposób racjonalny tylko wtedy, kiedy wszystkie te czynniki będą zoptymalizowane, a więc kiedy maszyna i stanowisko pracy będą możliwie wygodne i bezpieczne w obsłudze, metody pracy i warunki pracy będą dostosowane do potrzeb psychofizycznych człowieka oraz przedmiot pracy będzie charakteryzował się dobrymi parametrami, a panujące stosunki międzyludzkie wewnątrz grupy będą harmonijne. Szerzej: J. Olszewski, *Podstawy ergonomii i fizjologii pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Skrypty uczelniane, Zeszyt 391, Poznań 1988, s. 13.

¹⁴⁷ Oznacza to zatem, że pracownicy wiedzą, co mają robić, i – co może jeszcze ważniejsze – co do nich należy. Por. A. Gick, M. Tarczyńska, *Motywowanie pracowników*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999, s. 19.

¹⁴⁸ Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Pojęcie i funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej*, Zeszyty Naukowe, Rok IV, Nr 3(8)/1999, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu, s. 10.

¹⁴⁹ Takie pojęcie pracy wiąże się z wykonywaniem czynności, za które należy się ekwiwalent. Ta ekwiwalentność za pracę kojarzy się też ze szczególnym rodzajem pracy - nie każda bowiem wykonywana praca jest związana z ceną - jest to praca świadczona dla osiągnięcia korzyści w postaci ceny – zapłaty. Problem pracy jest też stałym poniekąd nie tylko elementem składowym życia społecznego, ale i nauczania Kościoła. Porusza ten kluczowy problem, bo solidaryzuje się z człowiekiem, w tym jego podstawowym wymiarze istnienia, jakim jest praca. Z tym wymiarem ludzkiego bytowania wiąże się nie tylko nadzieje, ale i także obawy i zagrożenia. Dokonujące się obecnie przemiany w technologii, ekonomii polityce wywierają wpływ na świat pracy i produkcji, jak również pociągają za sobą dla ludzi groźbę bezrobocia. Por. T. Oleksyn, op. cit., s. 62.

¹⁵⁰ Granice ochrony stosunku pracy pracowników zostały uregulowane (poza Kodeksem pracy) w przepisach ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późniejszymi zmianami. Również szerzej: J. Suzdorf, *Granice ochrony stosunku pracy*, Prawo Przedsiębiorcy, nr 25-26/2000, Rok X (389-390), s. 59-68.

czy w konkretnym przypadku chodzi o stosunek pracy¹⁵¹, czy stosunek cywilnoprawny, ma, z kolei, istotne znaczenie praktyczne.

Zatem „zatrudnienie”, należy rozumieć zwłaszcza jako określoną więź prawną łączącą pracodawcę z pracownikiem. Aktywność zawodowa polegająca na zaangażowaniu sił fizycznych oraz wiedzy i umiejętności człowieka w proces pracy wykonywanej na określonym stanowisku, za którą to pracę otrzymuje się wynagrodzenie, określana jest zatem – i co przyjmujemy – mianem zatrudnienia. Pojęcie zatrudnienia można przy tym rozważać w dwóch aspektach. W pierwszym, zatrudnianych traktuje się jako ogół wszystkich pracujących, a więc: pracowników, przedsiębiorców, menedżerów, rolników indywidualnych, osoby wykonujące wolne zawody, jak też osoby wykonujące różne zajęcia zawodowe. W drugim natomiast – węższym ujęciu – tylko jako zasób osób wykonujących pracę podporządkowaną na podstawie umowy o pracę, mianowania lub wyboru¹⁵².

Świadczenie pracy – również w Polsce – odbywa się, najczęściej, na podstawie umowy o pracę. Przez nawiązanie zaś stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 §1)¹⁵³. Ogólniej jednak – i zgodnie z art. 2 k. p.¹⁵⁴ – pracownikiem jest osoba zatrudniona, nie tylko na podstawie umowy o pracę, lecz także – jak już podkreślano - powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Do podstawowych cech stosunku pracy należy:

- podporządkowanie pracownika pracodawcy, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy;
- obowiązek przestrzegania przez pracownika porządku i organizacji pracy wprowadzonej u danego pracodawcy;
- obowiązek stosowania się przez pracownika do poleceń pracodawcy, dotyczących wykonywania pewnych czynności, także poza czasem pracy (np. praca w godzinach

¹⁵¹ Ze świadczeniem pracy na podstawie stosunku pracy wiąże się też bowiem - dla osoby wykonującej pracę - cały szereg uprawnień, które nie przysługują osobom świadczącym pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych, oraz przywilej ubezpieczeniowy – pewien „automatyzm” ubezpieczeniowy.

¹⁵² A. Stawna-Dudniczek, *Prawne i organizacyjne aspekty zatrudniania i wynagradzania pracowników w: Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, op. cit., s. 175-176.

¹⁵³ Nie jest też dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy (art. 22 §1¹). Por. Ustawa z 26 czerwca 1974 roku, Kodeks pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 ze zmianami).

¹⁵⁴ Tamże.

nadliczbowych, pełnienie dyżuru, wyjazd na delegację służbową, czy wzięcie udziału w szkoleniu, odbywającym się w czasie wolnym od pracy);

- obowiązek świadczenia pracy na określonym stanowisku lub pracy określonej rodzajowo (umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu);
- możliwość konkretyzacji obowiązków pracownika przez pracodawcę w ramach rodzaju pracy, czy stanowiska, określonych w umowie o pracę, a także zmiany lub rozszerzenia zakresu czynności w ramach tego rodzaju pracy, czy stanowiska (w określonych sytuacjach możliwość powierzenia innej pracy, np. w razie przestoju);
- osobiste świadczenie pracy przez pracownika, co oznacza, że nie może się on wyręczyć w pracy inną osobą, bez względu na okoliczności;
- zawieranie umowy o pracę tylko z osobą fizyczną;
- nieponoszenie przez pracownika ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy (ryzyko to obciąża pracodawcę);
- posiadanie przez pracownika niezbywalnego prawa do wynagrodzenia za pracę, a w szczególnych sytuacjach – również w razie nie świadczenia pracy (np. w razie niezawinionego przez pracownika przestoju w pracy)¹⁵⁵.

Natomiast sama umowa o pracę może być zawarta na: czas określony, czas wykonania określonej pracy bądź czas nieokreślony¹⁵⁶.

Strony zawierające takie umowy, mają swobodę w kształtowaniu ich treści, jednakże postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje dany stosunek pracy, muszą być zgodne z przepisami prawa pracy¹⁵⁷. Jeśli są one mniej korzystne dla pracownika – niż wynikałoby to z przepisów prawa pracy – są nieważne, a zamiast nich stosuje się obowiązujące przepisy prawa pracy.

Ustawa Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku, obowiązująca jeszcze w 2003 roku, była nowelizowana siedemnaście razy. Najszersza i najgłębsza

¹⁵⁵ Należy też zauważyć, że nie spełnia cech stosunku pracy wykonywanie przez zorganizowaną grupę osób konkretnych czynności na podstawie porozumienia zawartego przez zleceniodawcę wyłącznie z organizatorem tej grupy, bez określenia przez zlecającego tę pracę zakresu obowiązków każdego z członków zespołu oraz ich indywidualnego wynagrodzenia, jak również bez dokładnego określenia miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania. Por. E. Szemplińska, *Jak zatrudniać pracownika*, w: *Prawo Przedsiębiorcy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Prawo Służb Personalnych 2001, Nr 24/2001, s. 3-4.

¹⁵⁶ Każda z tych umów może być też poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający trzech miesięcy (art. 25 §2). Por. Ustawa z 26 czerwca 1974 roku, Kodeks pracy, op. cit.

¹⁵⁷ Prawo pracy to ta część systemu prawnego, która jest wyodrębniona na zasadzie przedmiotowej, co oznacza, iż dotyczy ona stosunków społecznych regulowanych przepisami prawa, a związanych ze świadczeniem pracy. przedmiotem prawa pracy są więc stosunki pracy podporządkowanej, świadczonej na rzecz pracodawcy dobrowolnie, osobiście i za wynagrodzeniem, oraz inne stosunki prawne nierozłącznie związane ze stosunkami pracy. Szerzej: A. Stawna-Dudniczek, *Prawne i organizacyjne aspekty zatrudniania i wynagradzania pracowników w: Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, op. cit., s. 176-181.

nowelizacja kodeksu pracy przeprowadzona została w 1996 roku¹⁵⁸. Nowelizacja ta wprowadziła wiele nowych rozwiązań prawnych. Przykładem takich rozwiązań są zmiany, takie, jak na przykład, wprowadzone w dziale drugim kodeksu pracy, które regulują stosunek pracy i umacniają ochronę praw i interesów pracownika. Do tej grupy przepisów należy także zaliczyć uzupełnienie definicji stosunku pracy oraz rozszerzenie uprawnień inspekcji pracy do kontroli podstaw prawnych zatrudniania pracowników przez pracodawcę. Z kolei ostatnie istotne zmiany – w przyjętym okresie badawczym niniejszej dysertacji – miały miejsce 26 lipca 2002 roku¹⁵⁹ i polegały, między innymi, na wprowadzeniu zakazu zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi, w tych przypadkach, w których strony łączy stosunek prawny posiadający cechy stosunku pracy (m.in. dotyczy to pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, na ryzyko zakładu, gdy zachodzi podporządkowanie organizacyjne przełożonemu)¹⁶⁰.

W kodeksie pracy zapisane są także tzw. minimalne standardy ochrony pracownika. Oznacza to, że umowy o pracę, regulaminy pracy i wynagradzania oraz inne przepisy wewnątrzzakładowe nie mogą ustalać postanowień mniej korzystnych. Przepisy wewnętrzne mogą oczywiście zawierać więcej uprawnień. Od tej zasady istnieje wyjątek, pozwalający pracodawcy (będącemu w trudnej sytuacji finansowej) zawiesić - w porozumieniu ze związkami zawodowymi – czasowo układ zbiorowy pracy – art. 241 k.p.²⁷. Zawieszenie to maksymalnie może wynosić trzy lata¹⁶¹. Nowela wprowadziła też nowy rodzaj umowy na czas określony – umowę o pracę w zastępstwie. Umowa ta jednak nie podlega przedłużeniu, jak inne umowy terminowe¹⁶².

Z kolei prawny stosunek pracy powstaje między pracodawcą (dawne określenie „zakład pracy”) a pracownikiem. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 3 k. p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oznacza to m.in., że jednostka organizacyjna, jako pracodawca, może występować w dwóch formach. Może to być osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Niezależnie, natomiast, od formy organizacyjnej,

¹⁵⁸ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz. U., Nr 24, poz. 110.

¹⁵⁹ Większość nowych przepisów przewidzianych w noweli kodeksu pracy zaczęło obowiązywać 29 listopada 2002 roku, część natomiast 1 stycznia 2003 roku, pozostałe 1 lipca 2003 roku (Dz. U. Nr 135, poz. 1146).

¹⁶⁰ W kodeksie pracy zapis chroniący przed takimi praktykami zawarty jest w art. 22² §1. Por. Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i ..., op. cit.

¹⁶¹ Por. tamże.

¹⁶² Tamże.

przesłanką niezbędną do możliwości bycia pracodawcą jest zawsze samo zatrudnianie pracowników.

Zasadniczą ustawą odnoszącą się do fundamentalnych kwestii dotyczących prawa pracy i ochrony pracownika jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, której art. 65 stanowi, że państwo zapewnia każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, jak również nakłada na władze publiczne obowiązek prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia¹⁶³.

Kolejnymi aktami prawnymi z zakresu stosunków pracy są, przede wszystkim, ustawy: o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu¹⁶⁴ oraz o związkach zawodowych¹⁶⁵ jak też rozporządzenia wydawane przez Radę Ministrów, bądź inne uprawnione konstytucyjnie organy. Ponadto, stosunki pracy regulują zarządzenia wydawane przez poszczególnych ministrów, układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy oraz wynagrodzeń, a także statuty.

Zatem, państwo jest podmiotem, który świadomie (tak bezpośrednio, jak i pośrednio) ingeruje w sferę stosunków pracy, a przedmiotem jego zainteresowania i oddziaływania na funkcjonowanie rynku pracy są różnorodne obszary warunków pracy i płacy (w tym same zasady oraz formy zatrudniania i wynagradzania), jak też wynikające stąd uprawnienia i obowiązki pracodawców oraz pracobiorców. Umocowania prawne stosowane w tych obszarach regulacji, znajdują swoje odbicie, bądź w przepisach prawa stanowionego przez samo państwo, bądź w konkretnych umowach indywidualnych czy też zbiorowych, zawieranych na rynku pracy (zgodnie z przepisami prawa pracy) między działającymi na tym rynku podmiotami¹⁶⁶.

W związku z tym, że większość prac wykonywana jest przez wiele jednostek i grup ze sobą współpracujących, wspólnie kierowanych i koordynowanych, a także ze sobą kooperujących, to tak realizowana praca wymaga podziału i wyodrębnienia się kapitału oraz pracy najemnej, tworząc tym samym specyficzny system społeczny, który określany bywa też jako stosunki pracy. Dostrzegać tu należy także i to, że w gospodarce rynkowej relacje między pracownikiem a pracodawcą „układane” są nie tylko przez państwo, ale i przez sam rynek. W szerszym ujęciu z kolei, stosunki pracy,

¹⁶³ Por. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).

¹⁶⁴ Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 1997 roku, Nr 25, poz. 128 z późn. zm.).

¹⁶⁵ Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 1991 roku, Nr 55, poz. 235).

¹⁶⁶ Por. W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy, w: Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 169.

pozostając pod wpływem otoczenia społecznego i gospodarczego, stanowią zarazem element systemu tak poszczególnego przedsiębiorstwa, jak i państwa, będąc przy tym jednocześnie powodem ciągłości napięć i konfliktów pomiędzy pracą a kapitałem¹⁶⁷.

Wypada ponadto wskazać, że sytuacja współpracy, ale i konfliktów między pracą a kapitałem, doprowadza w życiu gospodarczym, do powstawania różnych modeli stosunków pracy, np. rynkowych i administracyjnych czy też innych ich form pośrednich¹⁶⁸.

Wśród różnych organów i instytucji państwowych realizujących politykę gospodarczą na rynku pracy, istotna rola przypada zwłaszcza organom władzy rządowej i samorządowej, jak również instytucjom specjalnie w tym celu powołanym (jak np. w Polsce tzw. Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych). Ważną rolę w kształtowaniu stosunków pracy odgrywają też organizacje związkowe, grupujące pracowników i pracodawców¹⁶⁹.

Formy wpływu państwa na zbiorowe (umowne) stosunki pracy polegają zaś m. in. na wspieraniu idei porozumiewania się oraz kształtowania form i zasad zawierania układów zbiorowych (są to zazwyczaj formy negocjacji zbiorowych)¹⁷⁰.

Zauważmy przy tym i to, że osiągnięcie zgodności między oczekiwaniami pracodawcy i pracownika zawsze było trudne. Pracodawca zwykle oczekuje, bowiem, tego, aby pracownik poświęcił pracy wszelkie swoje wysiłki i wszystkie posiadane umiejętności. Pracownik, natomiast, oczekuje od pracodawcy, że zapewni mu – poprzez pracę – utrzymanie i będzie go właściwie i godnie traktować. Ważną staje się tu zatem także kwestia oceny pracy¹⁷¹. A. Baszyński zauważa, że ocena ta ma zwykle dualny charakter, wyrażający się w tym, iż dokonywana jest w ramach i na potrzeby konkretnej organizacji oraz weryfikowana jest zawsze ostatecznie na rynku, na którym dany efekt pracy tej organizacji znajduje nabywcę¹⁷².

W gospodarce rynkowej relacje między pracownikami a pracodawcami kształtowane są nie tylko przez prawo, ale też przez sam rynek. Relacje pomiędzy pracą i kapitałem tworzą, zatem, specyficzny system społeczny, który – i jak już podnoszono – bywa określany mianem stosunków pracy. W aspekcie jednostkowym ich przedmiotem są stosunki społeczne, zachodzące w procesie świadczenia lub pozyskiwania pracy

¹⁶⁷ H. Januszek, op. cit., s. 8.

¹⁶⁸ Por. tamże, s. 9.

¹⁶⁹ W. Jarmołowicz, *Polityka państwa na rynku pracy*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 169.

¹⁷⁰ Tamże, s. 169.

¹⁷¹ H. Januszek, op. cit., s. 13.

¹⁷² A. Baszyński, op. cit., s. 147.

przez człowieka, co – w przypadku podpisania umowy o pracę – kreuje względnie stałą styczności pomiędzy partnerami takiej umowy¹⁷³.

W nowej rzeczywistości, w której stosunki pracy powinny być kształtowane przez rynek pracy, można zarazem stwierdzić, iż dążenia do sprawnego działania rynku pracy nie mogą z kolei pomijać znaczenia faktu, że współczesny rynek pracy istotnie odbiega od założeń klasycznego modelu wolnokonkurencyjnego. Występowanie różnorodnych czynników (takich m.in. jak ograniczona mobilność siły roboczej, systemy zasiłków dla bezrobotnych, społecznie określone minimum płacowe¹⁷⁴, specyficzne odmienności „towaru płaca” i inne) jest więc powodem, że rynek pracy jest z zasady „niedoskonały”, a płace nie reagują w pełni elastycznie na zmiany w popycie i podaży na siłę roboczą¹⁷⁵.

W. Jarmołowicz¹⁷⁶ wskazuje przy tym także i na to, iż dostrzeganie charakteru i specyfiki rynku pracy, a zwłaszcza zawodności odbywającej się na nim „gry konkurencyjnej” jest powszechnie uznawanym uzasadnieniem dla celowości znacznie bardziej aktywnej – niż na innych rynkach – polityki interwencyjnej państwa, jak również przybliżyć potrzebę istnienia instytucjonalnych „cywilizowanych” form negocjacji płacowych pracowników z pracodawcami.

A zatem, skoro – ze względów społecznych i ekonomicznych – rynek pracy stanowi dość szczególny czy też osobliwy „przypadek”, gdyż jego możliwości samoregulujące są ograniczone, można też stwierdzić, że obecnie mamy do czynienia właśnie z zasady z „niedoskonałym” rynkiem pracy. Nie jest, zatem, ani możliwe, ani wskazane, aby mogło mieć miejsce całkowite zaprzestanie ze strony państwa interwencji na rynku pracy¹⁷⁷. Dodajmy też, że w praktyce życia gospodarczego – i w powyższym kontekście

¹⁷³ H. Januszek, *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu ...*, op. cit., s. 55.

¹⁷⁴ Kwota płacy minimalnej ustalana jest: jednolicie dla całego kraju metodami scentralizowanymi przez organa określone ustawowo oraz w układach zbiorowych pracy z możliwością stosowania różnic branżowych. Dobra sytuacja gospodarcza krajów rozwiniętych pozwala ustalić płacę minimalną na odpowiednio wysokim poziomie, zapewniającym godziwy poziom życia, co nadaje tej kategorii rolę regulacyjną. Z. Jacukowicz, *Płaca minimalna (cz. I). Pojęcie płacy minimalnej, geneza i stan obecny*, Wynagrodzenia nr 12(44)/2000.

Szerzej o płacy minimalnej Z. Jacukowicz: *Kryteria ustalania płacy minimalnej (cz. II) - Wynagrodzenia nr 13(45)/2000; Płaca minimalna a płaca przeciętna (cz. III) - Wynagrodzenia nr 14(46)/2000; Ustalenie płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej (cz. IV) - Wynagrodzenia nr 15/16(47/48)/2000; Płaca minimalna w Wielkiej Brytanii (cz. V) - Wynagrodzenia nr 17(49)/2000.*

¹⁷⁵ W. Jarmołowicz, *Rynek a płace. Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, op. cit., s. 55.

¹⁷⁶ W. Jarmołowicz, *Rynek a płace. Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, op. cit., s. 55-56.

¹⁷⁷ Por: L. Lis, *Dylematy polityki zatrudnienia w gospodarce rynkowej w: Socjologiczne i ekonomiczne zagadnienia gospodarki rynkowej - szanse i zagrożenia*, red. naukowy H. Januszek, Zeszyty Naukowe 25, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2002, s. 114.

– ukonstytuowały się dwa rodzaje rozwiązań negocjacyjnych: zdecentralizowane i scentralizowane¹⁷⁸.

Wielowątkowa debata, dotycząca zbiorowych stosunków pracy w latach dziewięćdziesiątych¹⁷⁹, przejawiała się m.in. w ożywionych sporach dotyczących określenia miejsca pracy w nowej Konstytucji oraz uregulowania kwestii układów zbiorowych pracy, a także w dyskusjach towarzyszących nowelizacjom kodeksu pracy oraz problematyce, której poświęcony miał być kodeks zbiorowych stosunków pracy.

Ważnym aspektem nowego ładu tzw. „stosunków pracy”¹⁸⁰ dla analizowanego okresu badawczego, stał się m.in. podpisany w dniu 22 lutego 1993 roku tzw. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania¹⁸¹, a następnie o powstaniu wspomnianej już Komisji Trójkątnej ds. Społeczno-Gospodarczych¹⁸².

Co prawda, podpisanie tego Paktu¹⁸³ nie stanowiło zarazem jeszcze żadnego przełomu, gdyż pod względem stosunków pomiędzy jego sygnatariuszami, była to raczej umowa wymuszona. Ponadto, także w zakresie przedmiotowym był to „kompromis” raczej źle przygotowany i niemożliwy do „automatycznego” wdrożenia¹⁸⁴.

Tym niemniej, ten nowy układ zbiorowych stosunków pracy powstawał równolegle do procesu demokratyzacji stosunków politycznych, a jednym z jego założeń było zawężenie sporów zbiorowych pracy wyłącznie do konfliktów

¹⁷⁸ Szerzej: A. Suwalski, *Transformacja zbiorowych stosunków pracy w Polsce w: Przekształcenia społeczne w gospodarce polskiej* pod red. A. Suwalski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 24.

¹⁷⁹ Wcześniej, tj. w okresie systemu socjalistycznego, konflikty na tle stosunków pracy traktowane były w kategoriach patologii.

¹⁸⁰ Na fali protestów w lecie 1992 roku rząd przedstawił projekt zawarcia umowy społecznej dotyczącej przede wszystkim przedsiębiorstw państwowych - ich statusu, metod restrukturyzacji i oddłużania. Negocjacje toczyły się z udziałem związków zawodowych, organizacji pracodawców i przedstawicieli rządu.

¹⁸¹ Pakt podpisano w trzech wersjach z NSZZ „Solidarność”, OPZZ i siedmioma pozostałymi związkami zawodowymi. Każdorazowo Pakt podpisała Konfederacja Pracodawców Polskich oraz Minister Pracy i Polityki Socjalnej.

¹⁸² Komisja powołana została przez Radę Ministrów w dniu 15 lutego 1994 roku na podstawie uchwały nr 7/94. Komisja ta miała stanowić płaszczyznę wypracowywania wspólnego stanowiska w sprawie kierunków i instrumentów polityki społeczno-gospodarczej państwa jako forum rzetelnego i odpowiedzialnego dialogu.

¹⁸³ Najważniejsze postanowienia Paktu to m.in.: możliwość podjęcia przez pracowników decyzji o wyborze drogi przekształceń własnościowych swego przedsiębiorstwa; złagodzenie leasingu przedsiębiorstw przez spółki pracownicze; zagwarantowanie udziału pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw w zarządzaniu spółkami; zapowiedź restrukturyzacji finansowej banków z możliwością restrukturyzacji długu; zastąpienie dywidendy od majątku dywidendą od zysku; powołanie FGŚP; uzgodnienie nowelizacji działu X i XI Kodeksu pracy (możliwość szerszego stosowania układów zbiorowych pracy); uzgodnienie stworzenia zakładowych funduszy socjalnych.

¹⁸⁴ Por. J. Hausner, *Formowanie się systemu stosunków pracy i reprezentacji interesów w Polsce w warunkach transformacji ustrojowej*, w: *Negocjacje droga do paktu społecznego. Doświadczenia, treść, partnerzy, formy*. IPiSS Warszawa 1995, s. 298.

wynikających z naruszania praw i interesów pracowniczych, czy zawodowych. Innym jeszcze wyznacznikiem nowego układu zbiorowych stosunków pracy było i to, że „tworzenie” gospodarki rynkowej w Polsce dokonywało się – i jak to już podkreślano – zarówno przez prywatyzację założycielską, jak i prywatyzację sektora państwowego¹⁸⁵. Stąd też regulacje mające kształtować nowy ład¹⁸⁶, były – w istotnej mierze – podporządkowane wycofywaniu się administracji państwowej z funkcji generalnego pracodawcy, wraz z dążeniem do „uniknięcia” bycia stroną sporów zbiorowych w stosunkach pracy. Miało to – i ma nadal szczególne znaczenie – także w niektórych gałęziach przemysłu, w których dominowała własność państwowa. Także liczny management państwowych firm miał problemy z wejściem „w rolę” rzeczywistego pracodawcy i dążył niejednokrotnie do przerzucenia odpowiedzialności na administrację państwową¹⁸⁷.

Zauważmy ponadto, że występujące w okresie transformacji protesty pracownicze (ze strajkami włącznie) związane były¹⁸⁸ nie tylko z samą płacą i pracą, ale także właśnie z przerzuceniem odpowiedzialności za niepowodzenia np. w przeszłości na administrację państwową, jako wcześniejszego jedyne go pracodawcę.

Uwzględniając powyższe spostrzeżenia i ustalenia, zauważmy więc, że występująca w Polsce sfera zbiorowych stosunków pracy¹⁸⁹ i w badanym okresie była mało „stabilnym” systemem społecznym, bowiem strony, tj. pracodawcy (reprezentanci firm) tych stosunków i pracownicy (organizacje związkowe a najczęściej reprezentujące sektor firm państwowych, i których pozycja wyznaczana była także koneksjami politycznymi lub sytuacją monopolistyczną) mieli często odmienne – niż rozwój firm i zachowanie pracy – interesy¹⁹⁰. Niemniej inicjowany na szczeblu

¹⁸⁵ Por: A. Suwalski, *Transformacja zbiorowych stosunków pracy w Polsce...*, op. cit., s. 25.

¹⁸⁶ Znaczącą rolę nadal odgrywa państwo, chociaż wciąż nasuwają się trudności ze zdefiniowaniem jego roli przede wszystkim w stosunkach społecznych, na które bezpośredni wpływ mają warunki ekonomiczne.

¹⁸⁷ A. Suwalski, *Transformacja zbiorowych stosunków pracy w Polsce...*, op. cit., s. 27.

¹⁸⁸ Dwie wartości (własność prywatna i wolność prowadzenia działalności gospodarczej) to istota wolnej gry sił rynkowych popytu i podaży. W Konstytucji wprowadzono określenie „społeczna gospodarka rynkowa” dla jej odróżnienia od jej ujęcia w sensie czysto kapitalistycznym. Z brzmienia art. 20 Konstytucji wynika wskazówka, jak należy rozumieć to pojęcie. Jest nią „gospodarka oparta na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”. Społeczna gospodarka rynkowa jest bowiem modelem funkcjonowania kapitalizmu, w którym dąży się do pogodzenia sprawiedliwości społecznej z efektywnością gospodarki. Wynika do z dosłownego brzmienia tego przepisu i rozumienia desygnatów gospodarki rynkowej. Szerzej: T. Zieliński, *Ustrój pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, w: *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*. B.M. Ćwiertniak (red.), Opole 1998, s.18 oraz F. J. Mazurek, *Normy etyczne podstawą porządku gospodarczego*, w: *Społeczna gospodarka rynkowa. Polityka – etyka – gospodarka*, w: *Materiały konferencyjne*, E. Okoń-Horodyńska (red.), Wisła 25-27 maja 1995, s. 88.

¹⁸⁹ Rozumiane, jako nawiązywanie kontraktów między pracodawcą a grupą pracowników.

¹⁹⁰ A. Suwalski, *Transformacja zbiorowych stosunków pracy w Polsce...*, op. cit., s. 29.

centralnym dialog społeczny (podniesiony przez Konstytucję RP z 1997 roku¹⁹¹ do rangi zasady ustroju społeczno-ekonomicznego), który, przede wszystkim, odnosił się do stosunków zbiorowych pracy i stanowił element ustroju pracy¹⁹², przyczynił się także do osiągnięcia porozumień w mikro skali, to jest na płaszczyźnie firm.

Uwzględniając powyższe rozważania, należy stwierdzić, iż także w przemyśle maszynowym, tak jak w całym przemyśle, dialog społeczny jako metoda kontaktów między partnerami toczył się – i toczy nadal – na różnych szczeblach: od centralnego przez branżowy do zakładowego. Na szczeblu zakładowym podmioty dialogu są zdefiniowane i są to związki zawodowe (przede wszystkim) oraz pracodawcy lub ich organizacje; na szczeblu centralnym obok pracowników i pracodawców występuje także państwo, które występuje w kontekście ewentualnych poręczeń. Na szczeblu zakładowym dwustronny dialog¹⁹³ prowadzony jest w oparciu o system procedur negocjacyjnych i ich przedmiot. Państwo – w sytuacji konfliktu – pozostawia strony głównie „samym sobie”, jednak w granicach naznaczonych przez ustawowe normy rozwiązywania sporów zbiorowych¹⁹⁴. W płaszczyźnie stosunków pracy, przedsiębiorstwa państwowe traktowane są przy tym tak samo, jak inne podmioty gospodarcze, występujące w roli pracodawców. W związku z tym, mają tu zastosowanie przepisy dotyczące zawierania układów zbiorowych pracy oraz rozwiązywania sporów zbiorowych, a także przepisy ustawy o organizacjach pracowników oraz pracodawców.

2.2. Ekonomiczne i społeczne funkcje zatrudniania

Zatrudnienie – w świetle literatury przedmiotu – pełni zasadniczo trzy funkcje:

- a) ekonomiczną, bowiem jest czynnikiem tworzenia wyniku działalności gospodarczej i szerzej, produktu społecznego;
- b) dochodową, wówczas, gdy jest środkiem uzyskiwania przychodów z pracy, pozwalającym na zaspokojenie szeregu bardziej i mniej niezbędnych potrzeb;
- c) społeczną, umożliwiając uzyskanie jednocześnie społecznej użyteczności

¹⁹¹ Por. Ustawa z 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. nr 78, poz. 483).

¹⁹² Por. <http://prawo.lex.pl>

¹⁹³ W literaturze przedmiotu często podkreśla się, że państwo zawsze odgrywać będzie jakąś rolę w dialogu społecznym, chociażby określając parametry stosunków pracy.

¹⁹⁴ Por. B. Cudowski, *Rola państwa w rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Państwo i Prawo” nr 10/1994, s. 64 i dalsze.

rozwoju jednostki poprzez pracę oraz formowanie określonych więzi społecznych i grupowych¹⁹⁵.

Gospodarowanie pracą w organizacji gospodarczej koncentruje się zwykle na trzech podstawowych obszarach:

- a) doborze najwłaściwszych pracowników do odpowiednich stanowisk pracy;
- b) rozwoju zawodowym zatrudnionych;
- c) uzyskiwaniu możliwie najlepszych relacji między kosztami pracy i efektywnością działania danej organizacji¹⁹⁶.

Wypada tu także zauważyć, że stałe zadanie pracodawcy w organizacji polega przede wszystkim na odpowiednim doborze i zatrudnianiu pracowników¹⁹⁷. Od trafnego bowiem doboru pracowników i jakości ich pracy zależy również trwanie i rozwój przedsiębiorstw, a stąd też m.in. wynika znaczenie funkcji ekonomicznej zatrudnienia¹⁹⁸.

Współcześnie, realizacja funkcji ekonomicznej zatrudnienia wiąże się, zatem, również i nierozdzielnie z funkcją personalną. Istotą tej funkcji w organizacji gospodarczej jest, bowiem, dążenie do pozyskiwania odpowiednich zasobów ludzkich oraz efektywne i racjonalne nimi gospodarowanie.

Zdaniem A. Pocztowskiego – funkcję ekonomiczną zatrudnienia charakteryzują następujące cechy:

- rośnie jej znaczenie i staje się ona podstawową dziedziną zarządzania w ogóle,
- we współczesnych organizacjach dąży się do ścisłej integracji działań personalnych ze strategią i misją firmy,
- w działalności przedsiębiorstwa powstaje ukierunkowanie podejmowanych działań na rzecz potrzeb klienta,
- zmienia się sam układ podmiotowy realizacji funkcji personalnej, i to na rzecz większej decentralizacji oraz bardziej aktywnego udziału kierownictwa, także liniowego w rozwiązywaniu spraw personalnych,
- upowszechniają się nowe techniki rozwiązywania problemów i usprawniania procedur personalnych, wśród nich informatyczne,

¹⁹⁵ Oleksyn T., op. cit., s. 62.

¹⁹⁶ Tamże, s. 62.

¹⁹⁷ Por. B. Tapie, *Wygrać*, Wydawnictwo Tenten, Warszawa 1991, s. 12.

¹⁹⁸ H. F. Fulinngs, *Zarządzanie i organizacja w gospodarce rynkowej*, Przegląd Organizacji, Nr12/1991.

– na znaczeniu zyskuje także wrażliwość na kwestie społeczno-kulturowe i etyczne w obszarze występowania funkcji personalnej¹⁹⁹

Z kolei funkcja dochodowa przejawia się m.in. w stosowanej polityce płac, kojarzonych z wymaganiami zawodowymi i efektami pracy. Rezultatem prowadzonej w tym zakresie polityki są także osiągane dochody, a liczone są one, tak w skali makro, jak i w mikroekonomicznej.

Natomiast, funkcja społeczna zatrudnienia przejawia się m.in. w tym, iż człowiek zadowolony z pracy, zainteresowany nią, a także umiejętnie zachęcany do sukcesów zawodowych i rozwoju jest bardziej wydajny. W następstwie, efektywność pracy, jako rezultat osiągany w skali mikro przenosi się także na skalę makro, a więc i na wyniki ekonomiczne całej gospodarki.

2.3. Formy zatrudniania pracowników

2.3.1. Umowy na podstawie stosunku pracy i umowy cywilnoprawne

Prawo polskie zna i dopuszcza różne formy zatrudniania²⁰⁰. Istotnego podziału stosowanych w Polsce form zatrudniania dokonać można w oparciu o kryterium prawnego charakteru umów. Tak więc, ze względu na konstrukcję prawną stosunek pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (współpracownikiem) może być nawiązywany na podstawie kodeksu pracy (stosunek pracy) oraz kodeksu cywilnego (umowy cywilnoprawne).

W prawie pracy stosunek pracy stanowi pojęcie kluczowe. Podmiotami prawnego stosunku pracy jest pracownik oraz pracodawca (strony stosunku pracy), a jego treścią są wzajemne prawa i obowiązki²⁰¹. Cechami charakterystycznymi stosunku pracy są przy tym: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter pracy (odpłatność pracy), osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie

¹⁹⁹ W. Jarmołowicz, *Rachunek dochodu narodowego i produktu społecznego*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 57-58.

²⁰⁰ Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie sądowym utrwalili się też poglądy, że taka sama praca może być wykonywana w oparciu o różne podstawy jej świadczenia. Inaczej mówiąc, dany rodzaj pracy może być wykonywany np. na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie ma bowiem prac, do których bezwzględnie należy stosować określoną formę zatrudnienia.

²⁰¹ L. Jaworski, *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy*, *Prawo Przedsiębiorcy*, nr 25-26/2000, Rok X (389-390), s. 5.

pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy, obowiązek starannego działania ze strony pracownika przy wykonywaniu pracy²⁰².

Stosunek pracy może być przy tym nawiązany na podstawie:

- umowy o pracę²⁰³;
- powołania;
- wyboru;
- mianowania;
- spółdzielczej umowy o pracę²⁰⁴.

Najpopularniejszą formą zatrudnienia kreującą stosunek pracy, nadal pozostaje umowa o pracę, którą powinno zawierać się na piśmie i której to definicja zawarta jest w art. 22 § 1 kodeksu pracy²⁰⁵.

Wypada tu również wskazać na problem istoty ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Polega on, bowiem, na tym, że zobowiązanie pracownika nie dotyczy jednorazowego wykonania pewnych czynności, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą²⁰⁶. Kodeks pracy, jak już wcześniej zauważono, rozróżnia umowy o pracę, przede wszystkim, ze względu na czas ich trwania (strony mogą zawrzeć umowę bezterminową – tj. na czas nieokreślony; oraz trzy rodzaje umów terminowych – na czas próbny, przedwstępny oraz sezonowe). Umowy te istotnie różnią się między sobą, zarówno, co do formy, jak i treści. Należy także podkreślić, że kodeks pracy w sposób ścisły i bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być zawarte przez strony w ramach stosunku pracy. Strony nie mogą (poza obligatoryjnymi przypadkami) np. tworzyć tzw. nienazwanych umów o pracę, zawierających częściowo cechy umowy o pracę i częściowo cechy umów cywilnoprawnych.

Wskazując tu podstawowe źródła stosunku pracy, nie można też – co także już podnoszono – pominąć roli układów zbiorowych pracy. Na prawo pracy składają się bowiem, nie tylko określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców przepisy kodeksu pracy, ale także regulacje wielu innych ustaw i aktów wykonawczych, jak również postanowień układów zbiorowych pracy oraz i innych – opartych na ustawie –

²⁰² W rzeczywistości sprawa jest bardziej skomplikowana, z uwagi na częstokroć mieszany charakter umów. Szerzej: L. Jaworski, op. cit., s. 14-57.

²⁰³ Ustawy z 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy (Rozdział II), op. cit.

²⁰⁴ Tamże (Rozdział III).

²⁰⁵ Tamże.

²⁰⁶ Kodeks pracy określa cztery rodzaje umów o pracę (art. 25 k. p.) Por. tamże.

porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy. Dodatkowo też postanowienia tych aktów prawnych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, przy czym postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być także mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 2 i 3 k. p.)²⁰⁷.

W polskim ustawodawstwie występują także tzw. niepracownicze formy zatrudniania, które określają sposób świadczenia pracy na podstawie jednej z umów prawa cywilnego (tzn. umowy o dzieło i umowy-zlecenia). Do takich form zatrudnienia zalicza się również umowę agencyjną, kontrakt menedżerski czy umowę o pracę nakładczą²⁰⁸. Do najczęściej stosowanych umów cywilnoprawnych – w praktyce życia gospodarczego – należą umowa zlecenia i umowa o dzieło.

Zgodnie z art. 734 §1 kodeksu cywilnego²⁰⁹ przez zawarcie umowy zlecenia, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania czynności prawnej dla dającego zlecenie, a nie czynności faktycznej. Przyjmujący zlecenie zobowiązany jest tu natomiast do dokonania określonej umową czynności i do podejmowania w tym zakresie działań z należytą starannością. W umowie zlecenia występują następujące cechy charakterystyczne:

- a) jest to umowa zobowiązująca do dokonania określonych czynności bez zobowiązania do osiągnięcia rezultatu (umowa starannego działania),
- b) wynagrodzenie jest płatne po wykonaniu zlecenia,
- c) z postanowień umowy może wynikać, że nie musi być ona wykonana osobiście przez przyjmującego zlecenie,
- d) występuje w niej element podporządkowania w trakcie realizacji zadania, co do dalszego sposobu działania.

Zgodnie natomiast z art. 627 kodeksu cywilnego²¹⁰ przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła,

²⁰⁷ Układy i porozumienia stanowią bowiem trzon zbiorowego prawa pracy, ponieważ po stronie pracowniczej występują podmioty zbiorowe – związki zawodowe i załoga, po drugiej stronie zaś pracodawca lub związek pracodawców. W ten też sposób może przejawiać się wpływ podmiotów reprezentujących interesy pracowników i pracodawców danej gałęzi pracy, zawodu lub zakładu pracy na kształtowanie treści stosunku pracy. Por. Ustawa z 26 czerwca 1974 roku, Kodeks Pracy, ze zmianami, op. cit.

²⁰⁸ Szerzej o umowach cywilnoprawnych: R. Sadlik, *Różne formy zatrudnienia*, Prawo Przedsiębiorcy, Dodatek do nr 22(490)/2002, Rok XII, s. 8-18, a także M. Kozdęba, *Praca nakładczą*, Wynagrodzenia, nr 3(61)/2001, s. 18-24.

²⁰⁹ Kodeks cywilny – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Dz. U. z 1964 r., nr 16, poz. 93 ze zm.

²¹⁰ Tamże.

a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Do cech charakterystycznych tej umowy zalicza się to, że jest to umowa:

- a) wzajemna, której celem jest osiągnięcie określonego rezultatu;
- b) odpłatna, gdzie zapłata następuje po zakończeniu i oddaniu dzieła;
- c) która nie musi być wykonana osobiście;
- d) taka, w której podporządkowanie występuje w stopniu znikomym;

Nowatorską i coraz bardziej znaną wśród kadry kierowniczej formą zatrudniania jest kontrakt menedżerski, zaliczany do tzw. nienazwanych umów cywilnoprawnych. Oznacza to, że taka forma umowy nie jest regulowana przez ustalenia Kodeksu cywilnego czy też innych ustaw, chociaż zarazem w dużej mierze odnoszą się do niej przepisy dotyczące umów - zleceń. Brak jednoznacznych przepisów prawnych dotyczących składników tego typu umowy powoduje, między innymi, że strony same mogą decydować o tym, jak określić swoje prawa i obowiązki, czas trwania umowy, odpowiedzialność za naruszenie obowiązków, rozwiązywanie umowy, wynagrodzenie i sposoby jego ustalenia itp.²¹¹.

Wskazane wyżej formy nie wyczerpują wszelkich możliwości zatrudniania na współczesnym rynku pracy. Dynamiczny rozwój tego rynku oraz coraz bardziej złożone formy zatrudniania wykreowały, bowiem, jeszcze bardziej nietypowe sposoby zatrudniania, takie jak, np.: leasing pracowniczy, praca weekendowa, samozatrudnianie, grupowa organizacja pracy, telepraca²¹².

2.3.2. Inne formy zatrudniania

W czasach współczesnych, i zwłaszcza w celu obniżenia kosztów, zwiększenia elastyczności oraz zachowania miejsc pracy, coraz bardziej popularne – obok tradycyjnych – stają się także różne inne formy zatrudnienia. Mają one określone wady i zalety oraz kształtują, przy tym, odmienne relacje między stronami.

Nowe warunki działalności ekonomicznej spowodowały, także w Polsce, potrzebę zmian w ustawodawstwie pracy. Dodatkowe rozwiązania prawne

²¹¹ K. Cieślińska, *Kontrakt menedżerki jako forma zatrudniania kadry kierowniczej*, w: *Funkcjonowanie gospodarki rynkowej w Polsce. Aspekty makro- i mikroekonomiczne*, „Zeszyty Naukowe”, nr 65, pod red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2005, s. 287.

²¹² Szerzej: A. Stawna-Dudniczek, *Prawne i organizacyjne aspekty zatrudniania i wynagradzania pracowników* w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, op. cit., s. 185.

wprowadzone do kodeksu pracy,²¹³ pozwalają na dostosowanie jego regulacji do nowych, charakterystycznych dla gospodarki rynkowej, zjawisk w stosunkach pracy, m.in. zastosowania tzw. elastycznych form pracy. Pod pojęciem elastycznych (niestandardowych) form zatrudnienia rozumie się zatrudnienie w innych formach, niż tradycyjne.

Elastyczność zatrudnienia oznacza zdolność przystosowywania liczby zatrudnionych do zmniejszających się potrzeb przedsiębiorstwa, wyznaczonych przez warunki rynkowe, dotyczące w szczególności wielkości produkcji, wysokości płac realnych, wydajności pracy, rentowności produkcji. Wyższa elastyczność zatrudnienia determinuje także silniejszą wrażliwość liczby personelu w przedsiębiorstwie na zmianę czynników warunkujących popyt na pracę²¹⁴.

Elastyczność zatrudnienia w przedsiębiorstwie może być, przy tym, analizowana przy uwzględnieniu:

- czasu pracy i jego wykorzystania;
- wysokości i form wynagrodzenia;
- swobody w redukowaniu liczby pracowników;
- wysokości i rodzaju opodatkowania wynagrodzeń i honorariów;
- obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne;
- przywilejów i uprawnień pracowników;
- ponoszenia ryzyka wykonywanej pracy;
- jakości i wydajności pracy;
- kosztów doboru pracowników;
- osobistego lub nieosobistego charakteru świadczenia pracy;
- odpowiedzialności pracownika za rezultat pracy²¹⁵.

Uelastycznienie zatrudnienia w przedsiębiorstwie prowadzi w skali makroekonomicznej do swobodniejszego osiągania równowagi na rynku pracy.

Zauważmy też, że nowe, bardziej elastyczne formy zatrudniania, stanowią coraz częściej o efektywności gospodarowania²¹⁶. Nowe formy zatrudnienia tworzą, zarazem,

²¹³ Ustawa z 26 czerwca 1974 roku, Kodeks Pracy ze zmianami, op. cit.

²¹⁴ E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudniania i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 20.

²¹⁵ Z. Sekuła, *Planowanie zatrudnienia, Typowe i elastyczne formy zatrudniania pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 4.

²¹⁶ Takie podejście jest też coraz częściej pozytywnie postrzegane nie tylko przez pracodawców - ogranicza koszty w zależności od koniunktury, przesądza o lokacie i pozycji firmy, ale również i przez pracowników, dla których taka forma stawać się może jedynym środkiem zarobkowania (dotyczy to często różnych grup wiekowych, a także i ze względu na różne etapy życia rodzinnego i zawodowego - problem opieki nad małymi dziećmi, dzieci nad rodzicami, czy okresami niedyspozycji zawodowej).

nowy charakter stosunku pracy, któremu towarzyszy destandaryzacja czasu pracy²¹⁷ oraz konieczność uwzględnienia zmian w ustawodawstwie pracy.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że strategie elastycznego zatrudnienia są skierowane zazwyczaj na:

- odejście od ustawowej i układowej regulacji czasu pracy na rzecz przejścia do indywidualnego ustalania wymiaru i rozkładu czasu pracy;
- zwiększenie zróżnicowania wynagrodzenia za pracę;
- ograniczenie i rozproszenie funkcji zakładu pracy;
- zwiększenie przydatności pracowników;
- stosowanie nowych form zatrudnienia i nowych umów, a w konsekwencji wyraźną segmentację rynku pracy²¹⁸.

Elastyczne formy pracy można, zarazem, podzielić na następujące grupy:

- wykonywane na podstawie umowy innej niż stosunek pracy (zwane także zatrudnieniem niepracowniczym);
- wykonywane w ramach zmienionej (uelastycznionej) umowy o pracę, np. umowy na czas określony, umowy na czas kontraktu, kontraktu menedżerskiego, itp.²¹⁹.

Zastosowanie elastycznych form czasu pracy spełniać może dwie istotne funkcje:

a) z punktu widzenia zatrudnionych – stwarzać może warunki bardziej adekwatnego przystosowania godzin pracy do predyspozycji psychofizycznych pracowników oraz do ich dyspozycyjności, uwarunkowanej życiem rodzinnym;

b) z punktu widzenia przedsiębiorstwa – oznaczać może możliwość dostosowania dyspozycyjności i gotowości pracowników do charakteru wykonywanej pracy, organizacji, przebiegu cyklu pracy oraz natężenia i spiętrzenia zadań²²⁰.

Za B. Kalinowską²²¹ można wyróżnić kilka podstawowych kategorii niestandardowych form zatrudniania i organizacji pracy, a których zastosowanie prowadzi do

²¹⁷ Nowe formy zatrudnienia występują m.in. w formie: pracy w ograniczonym wymiarze czasu pracy (poniżej normalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy, skróconego dziennego wymiaru czasu pracy równomiernego i nierównomiernego, pracy na wezwanie), zatrudniania pracowników wypożyczonych, zatrudnienia na czas określony, „nowej” pracy w domu. Por. również M. Szyłko-Skoczny, *Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne*, w: *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską* pod red. J. Orczyka, ZN nr 6, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 160.

²¹⁸ M. Szyłko-Skoczny, op. cit., s. 160-161.

²¹⁹ J. Król, G. Pluciński, I. Michaliszyn, *Elastyczne formy zatrudnienia*, „Manager”, nr 11 (740)/03.

²²⁰ J. Górka, *Alternatywne formy zatrudnienia – możliwości i zagrożenia*, w: *Dylemat zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską*, pod red. J. Orczyka, ZN nr 6, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.

uelastycznienia rynku pracy. Są to: kontraktowanie pracy, umowy o pracę na czas określony, zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy, praca (rotacja pracowników) w zastępstwie, stosowanie zmiennego czasu pracy pracowników zatrudnionych na stałe, praca dorywcza (tymczasowa), wypożyczanie pracowników, dzielenie pracy na stanowisku, praca na wezwanie i praca na telefon, praca w domu i telepraca²²², samozatrudnienie pracowników²²³.

Pewne rozwiązania w zakresie zwiększania elastyczności zatrudnienia powstały również na podstawie przepisów, dotyczących kształtowania treści stosunku pracy - art. 42 k. p.²²⁴.

2.4. Makro i mikroekonomiczne czynniki kształtujące poziom i strukturę zatrudniania pracowników

Na funkcjonowanie rynku pracy silnie oddziałują uwarunkowania nie tylko mikro – ale i makroekonomiczne. I tak, na przykład, w okresie dobrej koniunktury poprawia się również sytuacja na rynku pracy, tymczasem z okresami stagnacji gospodarczej wiąże się, na ogół, ograniczenie popytu na pracę. Kształtowanie się, zaś, takich wskaźników makroekonomicznych, jak np. produkt krajowy brutto czy produkcja przemysłowa, jest też istotną przesłanką do oceny sytuacji na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że reakcje przedsiębiorstw np. na pogorszenie koniunktury, takie jak redukcje zatrudnienia, są zazwyczaj szybsze, niż w przypadku ożywienia gospodarczego, kiedy to przedsiębiorcy w pierwszej kolejności zwiększają płace załogi, a dopiero później zatrudnienie²²⁵.

²²¹ Por. B. Kalinowska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*, w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie, Teoria i praktyka*, pod. red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007, s. 194-199.

²²² E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 96-97.

²²³ E. Kryńska, *Elastyczne formy...*, *op. cit.*, s. 20 i dalsze.

²²⁴ Przewidują one m.in. możliwość czasowego powierzania zatrudnionym, innej pracy, niż określona w umowie. Dotyczy to pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, na okres próbny, na czas określony, jak i na czas wykonywania pracy. To czasowe powierzanie nie może mieć miejsca na okres dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym oraz nie może powodować obniżenia wynagrodzenia otrzymywanego na dotychczasowym stanowisku Por. A Mróz, *Inaczej niż w umowie*, *Personel*, Nr 2/1997, s. 50-51.

²²⁵ Por. *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013*. Dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, 2005.

Do głównych przy tym – i oddziaływujących na rynek pracy – złożonych i wzajemnie powiązanych, ale i różniących się czynników społeczno-gospodarczych, można zaliczyć między innymi i przykładowo następujące:

- spowolnienie lub ożywienie wzrostu gospodarczego;
- równowagę lub nierównowagę w sferze finansów publicznych – w tym także określony poziom nadwyżki lub deficytu budżetowego oraz rosnący lub malejący dług publiczny;
- restrykcyjny lub ekspansywny typ polityki pieniężnej czy też fiskalnej;
- duże zróżnicowanie tempa i poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego regionów;
- przejściowe rozwiązania w polityce społecznej, w tym takie, które prowadzą do dezaktywizacji zawodowej i trwałego wycofywania się z rynku pracy osób w wieku produkcyjnym;
- dostosowanie lub niedostosowanie kwalifikacyjno-zawodowe podaży pracy do zapotrzebowania pracodawców;
- wysoką lub niską jakość kapitału ludzkiego utrwalaną przez niewielki stopień uczestnictwa w kształceniu ustawicznym;
- długookresowy oraz strukturalny charakter bezrobocia, a także jego silne zróżnicowanie regionalne, i inne ²²⁶;

Analizując i oceniając, bardziej konkretnie, sytuację na rynku pracy, zauważamy, że jest ona wypadkową wielu czynników. Pierwszą grupę tworzą czynniki o charakterze ekonomicznym, i to takie właśnie jak np.: koniunktura, konkurencja, system pieniężny i podatkowy, cykl życia produktów i usług, nowe formy organizacyjne przedsiębiorstw, procesy restrukturyzacji i prywatyzacji, etc. Czynniki te wpływają, zarazem, na strukturę zatrudnienia oraz na motywację i gotowość przedsiębiorców do zwiększenia zatrudnienia lub też ograniczania jego rozmiarów. Drugą grupą czynników stanowią czynniki o charakterze technicznym, i takie np., jak: rosnąca elastyczność i kapitałochłonność systemów wytwórczych, komputerowe wspomaganie procesów biznesowych, integracja podstawowych funkcji rodzajowych przedsiębiorstwa, tj. zakupu, sprzedaży, montażu, etc. Zmiany te powodują, zwłaszcza, zapotrzebowanie na kadrę wysokokwalifikowaną, stanowiąc jednocześnie „zagrożenie” dla kadry o niższych kwalifikacjach. Konsekwencje te ostatecznie są widoczne na rynku pracy. Inna jeszcze grupa czynników to czynniki społeczno-kulturowe, do których

²²⁶ Por. tamże.

należą między innymi: zmieniające się systemy wartości i norm, postawy wobec pracy, styl życia – wpływają one na zaangażowanie się jednostki w proces pracy²²⁷.

Jeżeli chodzi zaś bardziej jeszcze bezpośrednio o kwestie zatrudnienia, to w literaturze przedmiotu wskazuje się zwłaszcza na to, że na zatrudnienie ma wpływ także sam sposób zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, wykorzystujący, i takie między innymi narzędzia, jak: formy i systemy zatrudniania pracowników, systemy wynagrodzeń, rodzaje stosunków pracy. Istotne także znaczenie dla osób poszukujących zatrudnienia – przy panującym wciąż wysokim bezrobociu – ma fakt, że można skorzystać z mniej typowych (elastycznych) systemów zatrudniania²²⁸, zwłaszcza w wypadku ludzi młodych.

Zauważmy ponadto, że w latach 1990 – 2010 przyrost zasobów pracy w Polsce jest szacowany na poziomie 36% całkowitego przyrostu zasobów pracy w Europie²²⁹. Zagospodarowanie tych zasobów wymagało, i wymaga nadal, tworzenia wielu nowych miejsc pracy, charakteryzujących się zarazem wysoką wydajnością, jak również konkurencyjnością, co w przypadku analizowanej grupy przedsiębiorstw przemysłu maszynowego ma – i miało też w przeszłości – bardzo duże znaczenie.

Z. Wiśniewski²³⁰ formułuje w następstwie powyższego między innymi następujące wnioski:

a) Tworzenie nowych miejsc pracy powinno stawać się jednym z najważniejszych kryteriów oceny społecznej polityki gospodarczej. Szansę na sukces mają, przy tym, tylko działania kompleksowe, w tym zwłaszcza nowe inwestycje. Polityka pieniężna (w tym stopa procentowa) i polityka podatkowa powinny być, więc, tak też kształtowane, by pobudzały inwestycje i wzrost popytu na pracę. Działania te winny być też koordynowane i spójne z polityką zatrudnienia i społeczną;

b) Nie należy także „niszczyć” publicznego potencjału produkcyjnego, a stąd też dłuższy czas muszą funkcjonować różne formy własności. Chodzi tu zatem o umiejętne

²²⁷ Por. A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach a rynek pracy*, w: *Rynek pracy w wybranych krajach, Metody przeciwdziałania bezrobociu* pod. red. E. Kryńska, ISiSS, Warszawa 1999, s. 124-125.

²²⁸ Na przykład pracownicy zatrudnieni w krajach Unii Europejskiej wynagradzani są zgodnie z obowiązującymi systemami charakteryzującymi się: wysokim poziomem nominalnym, małą rozpiętością oraz dużą sztywnością uwarunkowaną wieloma regulacjami prawnymi. Podstawą wynagrodzenia jest wycena stopnia trudności pracy, natomiast składniki uzależnione od wyników pracy odgrywają mniejszą rolę. Szerzej: A. Paczkowski, op. cit., s. 132.

²²⁹ Szerzej: Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wstęp, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 6.

²³⁰ Opracowano na podstawie wniosków zamieszczonych w: Z. Wiśniewski, op. cit., s. 142-147.

łączenie nowych zdolności produkcyjnych (wynikających z rozwoju i rangi sektora prywatnego) z istniejącymi wcześniej formami własności publicznej²³¹;

c) Szczególnie istotne staje się w tym kontekście określenie roli państwa i jego instytucji na rynku pracy. W celu rozwiązywania problemu występującego bezrobocia, konieczna jest reforma strukturalna rynku pracy, zmierzająca do większej elastyczności płac, osłabienia struktur monopolistycznych i uelastycznienia stanowiska związków zawodowych na wzór krajów Europy Zachodniej;

d) Regulacje rynku pracy winny zmierzać do osiągnięcia standardów ujętych w Europejskiej Karcie Społecznej²³²;

e) Polityka państwa na rynku pracy to integralna część polityki społeczno-gospodarczej, a jej aktywne formy służyć winny przygotowaniu bezrobotnych do podjęcia pracy, zaś pasywne, pełniąc funkcje osłonowe, zapewniać świadczenia kompensacyjne dla osób tracących pracę²³³;

f) Ważnym problemem jest też integracja zawodowa osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem. Pozytywne rezultaty dają, zwłaszcza, specjalne programy powiązane z programami pomocy społecznej;

g) Istnieje także konieczność utworzenia i realizacji takiego modelu zbiorowych stosunków pracy, aby sprzyjał on zmniejszaniu się bezrobocia (mechanizmy negocjacyjne i inne)²³⁴;

W okresie czasu, który analizuje niniejsza praca, kształtowaniu działań państwa na rzecz zatrudnienia i w czasie przekształceń w przemyśle, służyły też – obok omawianych już zwłaszcza ustaw – opracowane różnorodne strategie, w tym dotyczące zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Były to, między innymi:

a) *Tzw. Strategia G. Kołodki z 1994 roku, czyli „Strategia dla Polski”*;

b) *Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 roku*;

²³¹ Doświadczenie gospodarki wschodnioniemieckiej pokazuje, że prywatyzacja przed restrukturyzacją nie może być traktowana jako dogmat. Szerzej: A. Pocztowski, op. cit. s.133.

²³² Europejska Karta Społeczna jest głównym dokumentem określającym w Unii Europejskiej społeczne i ekonomiczne aspekty funkcjonowania rynku pracy. Nie ma charakteru obowiązującego aktu prawnego - stanowi tylko gotowość do prowadzenia wspólnej polityki socjalnej – jednak stanowić powinna punkt odniesienia do tworzonego ram reguł regulacji rynku pracy. Szerzej: Por. Tamże, s.135.

²³³ W ramach teorii transformacji aspekt jakościowy polityki rynku pracy należy postrzegać nie tylko w powiązaniu z systemem zabezpieczenia społecznego, ale również jako wkład w proces restrukturyzacji gospodarki narodowej. Aktywna polityka rynku pracy tylko wspomaga rozwiązać problemy zatrudnieniowe ale ich nie rozwiązuje. W momencie przystąpienia do Unii czeka nas wzrost bezrobocia strukturalnego. Ten wysoki udział bezrobocia długookresowego nasuwa konieczność „finansowania pracy zamiast bezrobocia”. Szerzej: Por. Tamże, s. 137 i dalsze.

²³⁴ W krajach Europy Zachodniej dominuje tendencja do decentralizacji, u nas zaś odwrotnie (Komisja Trójstronna ds. Ekonomiczno- Społecznych). Ukształtowanie właściwego modelu negocjacji zbiorowych jest bardzo istotne w momencie przystępowania do wstąpienia do Unii – szybki wzrost płac może spowodować silny wzrost bezrobocia. ”. Szerzej: Por. Tamże, s. 137 i dalsze

c) *Narodowa Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000-2006*²³⁵, a której wytyczne formułowane były w czterech blokach problemowych, takich, jak: przedsiębiorczość, zatrudnialność, zdolność do adaptacji i równość szans²³⁶.

Warto ponadto zauważyć, że do ważnych programów prozatrudnieniowych, zaliczyć jeszcze można takie, jak:

- Program „Pierwsza praca”²³⁷

-, „Pierwsza praca – Pierwszy Biznes”²³⁸.

Problem zatrudniania w przedsiębiorstwie okresu transformacji, w tym i w przemyśle maszynowym, wiązał się – i wiąże się nadal – z rachunkiem ekonomicznym. Na poziomie, bowiem, przedsiębiorstwa aspekty ekonomiczne i pozaekonomiczne zbiegają się, przy czym niemożliwe jest osiągnięcie celów ekonomicznych przedsiębiorstwa bez uwzględniania interesów poszczególnych pracowników i ich grup. Dlatego też polityka zatrudnienia, zwłaszcza polityka racjonalnego zatrudnienia, winna być podporządkowana długofalowej polityce strategicznej firmy²³⁹. Przy tym, presja konkurencyjna na obniżenia zatrudnienia i płac daje efekt kosztowy, ale zakłóca efekt dochodowo-popytowy. Aby obniżyć koszty, ogranicza się zatrudnienie, co prowadzi do ograniczania popytu, podważającego sens rozszerzania aktywności produkcyjnej²⁴⁰.

Zauważmy, zatem, że także sposób zarządzania w poszczególnych przedsiębiorstwach wpływał – i wpływa – w istotnym stopniu także na funkcjonowanie rynku pracy, a wpływ ten jest przy tym różny i zależny od wielkości firmy oraz cech rynku pracy. I tak np. stymulowanie przedsiębiorczości, oznacza tworzenie „klimatu”

²³⁵ Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich została przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 4 stycznia 2000 roku. Potrzeba zaś opracowania tej strategii wynikała z kilku przesłanek, w tym z: - natury wewnętrznej; potrzeba uporządkowania celów i priorytetów w zakresie rynku pracy, gdyż sytuacja na rynku pracy po okresie poprawy, po 1998 roku, systematycznie się pogarszała i jest oceniana obecnie jako dramatyczna, wymaga podjęcia zdecydowanych działań; - natury zewnętrznej; jesienią 1997 roku kraje Unii Europejskiej podjęły decyzję o realizacji skoordynowanej polityki zatrudnienia – oznacza to m.in. obowiązek corocznego sporządzania narodowych planów działań na rzecz zatrudnienia, wg corocznie komunikowanych wytycznych w sprawie zatrudnienia.

²³⁶ E. Wolińska, *Problemy zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich 2000-2006*, Służba Pracownicza, Nr 5/2000, s. 7-8.

²³⁷ Dz. U. z 1997 roku, Nr 25, poz. 128. Zasadniczym celem programu jest czasowe zatrudnienie absolwentów w małych i średnich przedsiębiorstwach. Szczegółowe zasady i instrumenty wykorzystywane przy jego realizacji zawiera ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 roku (staże absolwenckie, refundacja wynagrodzeń absolwentów, pożyczki na podjęcie własnej działalności gospodarczej, szkolenia).

²³⁸ Program ten stanowi ścieżkę aktywizowania młodych ludzi. Szerzej: Narodowy Plan Rozwoju 2007-2013, op. cit.

²³⁹ Z punktu widzenia osiągania w firmie długofalowych celów, może być nawet uzasadnione utrzymywanie w niej osób, doraźnie nieprzynoszących korzyści (technologów, konstruktorów, sieci dystrybucji). Obowiązuje wtedy rachunek ekonomiczny prowadzony w dłuższym okresie czasu.

²⁴⁰ Por. Z. Dach, *Internacjonalizacja polskiego rynku pracy w świetle procesów globalizacyjnych*, op. cit. s. 7.

dla tworzeniu nowych miejsc pracy, czego przykładem może być, na przykład, fakt, iż jedna trzecia miejsc pracy w sektorze prywatnym w roku 2001 znajdowała się w małych przedsiębiorstwach, zatrudniających do 10 osób, a kolejne 30% w przedsiębiorstwach średnich, zatrudniających do 150 osób. A zatem, w tych dwóch grupach przedsiębiorstw powstało najwięcej miejsc pracy. Stąd też, państwo, chcąc osiągać sukcesy na rynku pracy, winno stymulować wzrost właśnie tych przedsiębiorstw²⁴¹.

Z czynnikami makro i mikroekonomicznymi mającymi wpływ na zatrudnienie nierozzerwalnie wiąże się pojęcie zatrudnienia racjonalnego. W warunkach gospodarki rynkowej zatrudnienie racjonalne – i jak twierdzą E. Dolny, J. Meller i Z. Wiśniewski – to takie, które oznacza poziom i strukturę optymalnie określonych zadań wytwórczych i usługowych przy najniższych kosztach pracy. Racjonalne zatrudnienie ma miejsce wówczas, gdy wszyscy pracujący są niezbędni (brak zatrudnienia nadmiernego), a wewnętrzna alokacja pracowników i podział zadań odpowiadają potrzebom zakładu i są zgodne z predyspozycjami i kwalifikacjami pracowników. Zbliżanie się do tego stanu jest też właśnie procesem racjonalizacji zatrudnienia²⁴².

Termin *racjonalne zatrudnienie* można zresztą ujmować wąsko i szeroko²⁴³. Z problemem racjonalnego zatrudnienia w przedsiębiorstwie wiąże się również jakość posiadanych kadr (ambitni, dobrze przygotowani do pracy, chętni oraz ich negatywne odpowiedniki)²⁴⁴ a także okresowe i jawne oceny²⁴⁵ przydatności i niezbędności pracowników. Istotnym również czynnikiem racjonalizacji pracy są także oczekiwania związane w walorami zawodowymi: wykształcenie, staż pracy, płeć, doświadczenie, i inne, a pozwalające na podjęcie decyzji o podziale pracy oraz sposobie jej

²⁴¹ Por. Z. Wiśniewski, op. cit., s. 142 i dalsze.

²⁴² E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Zarys Polityki Zatrudnienia*, PWE, 1990, s. 189.

²⁴³ W pierwszym przypadku rzecz ogranicza się do doprowadzenia wielkości i struktury zatrudnienia do poziomu pewnego niezbędnego minimum (gdy jest źle z finansami), bądź do rozsądnego minimum (gdy jest lepiej). Szerzej: T. Oleksyn, op. cit. s. 75

²⁴⁴ Wiąże się to również z nie przygotowaniem wielu ludzi do pełnienia funkcji kierowniczych, lekceważeniem potrzeby ustawicznego uczenia się i rozwoju zawodowego, sztucznie podtrzymywanym prestiżem przez posiadanie dużej ilości podległych pracowników. Problem doboru kadr rozwiązuje się też przez naturalne odejścia; w efekcie czego często z firm odchodzą także najmniej pożądanicy. Por. T. Oleksyn, op. cit. s. 76

²⁴⁵ Oceny dostarczają informacje o obciążeniu wykonywaną pracą, zgodności kwalifikacji z wymaganiami, predyspozycji z wymaganiami i wszystkimi innymi cechami wymaganymi i oczekiwanymi, w związku z pełnieniem określonych funkcji w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Dają również odpowiedź na pytanie, czy dana praca winna być w ogóle wykonywana, a jeżeli tak, to w jaki sposób, jakimi metodami (czy dane stanowisko jest niezbędne). Ułatwiają podejmowanie decyzji w zakresie podziału pracy, sposobu jej wykonywania oraz form i czasu zatrudnienia pracowników (np. zmiana pełnego etatu na część, bądź odwrotnie). Por. T. Oleksyn, op. cit., s. 77-78.

wykonywania. Zjawisko racjonalizacji zatrudnienia wiąże się, zatem, z działaniami, na które wskazuje, między innymi, T. Oleksyn²⁴⁶:

- selekcją wstępną kandydatów do pracy oraz zasadami i technikami jej przeprowadzania,
- technikami pomiaru i badania pracy (w celu właściwego obciążenia pracą i uzyskiwania pożądanej wydajności),
- zasadami i kryteriami oceny pracowników i rezultatów ich pracy, rzutującymi na rozwój zawodowy i racjonalizację zatrudnienia, w tym i doksztalcenia,
- ocenami potencjalnych możliwości pracowników,
- ergonomią (jako wzajemnym dostosowaniem człowieka do pracy i pracy do człowieka, mającymi wpływ na racjonalizację zatrudnienia),
- humanizacją pracy ,
- oraz innymi ;

W szczególności też, projektując np. poziom zatrudnienia w firmie, warto wykorzystać metodę organizatorską, polegającą na wartościowaniu pracy. Bowiem, jak wskazuje W. Jarmołowicz²⁴⁷, wartościowanie jest metodą „służącą do określania wymagań danej pracy oraz ustalania jej wartości i oparte jest na założeniu, że praca na określonym stanowisku wykonywana jest na pewnym normalnym poziomie”.

Widzimy, więc, że problem relacji: przedsiębiorstwo – pracownicy – zatrudnienie, jest bardzo złożony. Pracownicy i związki zawodowe dążą, przy tym, zazwyczaj, do utrzymania miejsc pracy dla załogi, a kierownictwa – zwłaszcza prywatnych firm – do wysokiej efektywności i eliminacji zbędnego zatrudnienia.

Dodatkowo jeszcze, substytucja pracy człowieka pracą maszyny w procesie produkcji jest nie do uniknięcia. Kapitał ludzki, wyposażony w nowoczesną wiedzę, wpływa na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarek, to zaś stanowi przyczynę systematycznej redukcji zatrudnienia²⁴⁸.

Podkreślić jednocześnie wypada, że przedstawione wyżej kwestie, związane z czynnikami społecznymi i ekonomicznymi, mającymi swój wpływ na poziom

²⁴⁶ T. Oleksyn, op. cit. s.80.

²⁴⁷ Określenia „normalny poziom”, „normalna wydajność”, też rodzą wiele wątpliwości. Określenie ustalenia normy pracy, dla danego rodzaju pracy, wiąże się z problemami typu: do kogo odnieść oczekiwany poziom, jakie stosować odchylenia oraz jak określić czas potrzebny do wykonania danej pracy. Por. W. Jarmołowicz, A. Baszyński, *Ocena pracy a cele i instrumenty polityki płac przedsiębiorstwa*, w: *Przekształcenia społeczne w gospodarce polskiej*, pod. red. A. Suwałski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 33 i 39-40.

²⁴⁸ To co dobre ze względów ekonomicznych, nie musi być dobre dla społeczeństwa. Zdają sobie sprawę z tego wszystkie kraje rozwinięte, dlatego w swoich programach i strategiach przeciwdziałających bezrobociu uwzględniają dokonujące się na świecie przemiany cywilizacyjne. Por. Z. Dach, *Internacjonalizacja polskiego rynku prac...*, op. cit., s. 25.

i strukturę zatrudniania, stanowią tylko ich przykładowy – i niepełny – zestaw czy też splot rzeczywistych uwarunkowań.

W dalszej perspektywie, Polska – i już obecnie – po wejściu do Unii Europejskiej będzie musiała nadal dostosowywać prawo pracy do wymogów unijnych. Do najważniejszych obszarów, w tym zakresie, należy m.in. prawo umów o pracę oraz prawo do ochrony pracy. Prawo to obejmuje także postanowienia dotyczące zatrudnienia i stosunków pracy, w tym także, co do zakresu swobody przepływu pracowników²⁴⁹. Swoboda przepływu pracowników jest, bowiem, konsekwencją swobody przepływu osób, a także (obok swobody przepływu dóbr, usług i kapitału) stanowi istotę Wspólnego Rynku. Porozumienia akcesyjne nakładają, na państwa członkowskie, m.in. obowiązek takich działań, które dotyczą odpowiednich gwarancji w zakresie opuszczania państwa (którego dana osoba jest obywatelem), jak też i wjazdu na jego terytorium, w celu podjęcia pracy w charakterze pracownika²⁵⁰. Zatem, z punktu widzenia rynku pracy, szczególnie istotne znaczenie nabierze swobodny przepływ pracowników.

Bezspornym jednak pozostaje nadal fakt, iż ciągłe doskonalenie kwalifikacji zawodowych będzie warunkiem kontynuacji zatrudnienia za granicą, a wynagrodzenie coraz bardziej uzależnione będzie od posiadanych kompetencji²⁵¹ oraz krajowych polityk zatrudniania, opartych na ustaleniach unijnych²⁵². Epoka globalizacji przynosi i będzie przynosiła nadal wzrost zapotrzebowania na wiedzę, która staje się czwartym (obok ziemi, pracy i kapitału) czynnikiem produkcji²⁵³.

Zmiany prawa pracy, związane ze wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej, kształtują – i coraz bardziej będą kształtować – działanie rynku pracy. Wyjazdy zarobkowe Polaków, w tym również dotychczasowych pracowników przemysłu maszynowego, w sytuacji, kiedy ich kariery zawodowe opierać się będą na

²⁴⁹ Cechami prawa UE jest jego pierwszeństwo przed prawem krajowym (nadrzędność prawa) oraz jego bezpośrednie stosowanie. Wynika z tego możliwość powoływania się na to prawo zarówno osób fizycznych, jak i prawnych, co ma bardzo duże znaczenie dla stosunków pracy.

Układ z Maastricht stał się istotnym punktem zwrotnym w europejskim prawie pracy. Jednak dopiero po podpisaniu traktatu Amsterdamskiego - 2 października 1997 roku - kwestie związane z zatrudnieniem należą do głównych priorytetów Unii. Szerzej: L. Florek, op. cit., s. 17-18.

²⁵⁰ Traktat Rzymski przewiduje, iż swoboda przepływu pracowników może podlegać ograniczeniom ze względu na porządek publiczny, bezpieczeństwo lub zdrowie (art. 48 ust. 3). Por. L. Florek, op. cit., s. 20.

²⁵¹ Wytyczne stwierdzają, że głównym celem Unii Europejskiej jest osiągnięcie stopy zatrudnienia (procent ludności pracującej w wieku zdolności do pracy tj. w wieku 15 – 64 lat) przekraczającej 70%. Państwa Unii powinny doprowadzić stopę zatrudnienia w ciągu pięciu lat do poziomu 65%, a bezrobocie obniżyć do poziomu 7%. Same jednak wytyczne strategię nie obniżą poziomu bezrobocia w Unii.

²⁵² M. Kabaj, op. cit., s. 101.

²⁵³ Por. Z. Dach, *Internacjonalizacja polskiego rynku pracy*..., op. cit., s. 12.

wykorzystaniu posiadanych i honorowanych w krajach Unii kwalifikacji, stawiać będą przed państwem ważne zadania w sferze tworzenia warunków, sprzyjających pozostaniu w kraju najbardziej pożądanym specjalistów, przede wszystkim inżynierów i techników, których wysoki koszt wykształcenia obciąża budżet państwa, a więc pośrednio i wszystkich obywateli²⁵⁴.

²⁵⁴ Wśród dostępnych źródeł brakuje informacji o migracjach wewnętrznych i zewnętrznych dotyczących bezpośrednio osób zatrudnionych w przemyśle maszynowym. Dostępne dane informują natomiast tylko, iż w Wielkiej Brytanii w latach 2004-2007 podjęto zatrudnienie ok. 55 tys. osób w produkcji przemysłowej (Źródło: A. Knapińska, *Kształtowanie się jednolitego rynku pracy Unii Europejskiej oraz wyjazdy zarobkowe Polaków*, w: *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, pod red. W. Jarmołowicz, op. cit. - wyliczenie własne na podstawie Rys. 5.11 *Obywatele krajów U-8 podejmujący pracę w Wielkiej Brytanii w latach 2004-2007 według sekcji działalności – s. 123*), co daje tylko przypuszczenie – przemysł maszynowy jest tylko podzbiorem działalności produkcyjnej – o mogących występować migracjach tej grupy zawodowej.

R o z d z i a ł 3

TEORETYCZNE ASPEKTY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZA PRACĘ

3.1. Definicje i dylematy związane z wynagradzaniem pracowników za pracę

Płaca to – w podejściu najszerszym – cena pracy, a więc wynagrodzenie jednego z czynników produkcji lub inaczej – wynagrodzenie za usługę pracy. Natomiast bardziej praktycznie i konkretnie, płacę traktujemy zwykle jako wypłaty pieniężne i wartości świadczeń w naturze za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, poza udziałem w zysku i czystą nadwyżką w spółdzielniach²⁵⁵.

W ujęciu ogólnym, gdy uznajemy płacę za cenę towaru, jakim jest praca i to towaru bardzo szczególnego, warto zauważyć, m.in. za W. Jarmołowiczem i A. Strużyną²⁵⁶, że jest to towar związany nieodłącznie ze swoim właścicielem, mającym określoną pozycję w gospodarce i występującym, z jednej strony – jako pracownik, z drugiej zaś – jako konsument.

²⁵⁵ W. Jarmołowicz podkreśla, że znaczenie płacy jako wielkości ekonomicznej, jak też i samo pojęcie płacy analizowano w historii myśli ekonomicznej często i w różny sposób. Problem zwłaszcza jej wysokości i relacji nurtował już wielu myślicieli w starożytności i w średniowieczu. W średniowieczu św. Tomasz z Akwinu uważał, że sprawiedliwym wynagrodzeniem za pracę była „słuszna” płaca, tj. taka, której wysokość zależała od ilości wykonanej pracy i stopnia jej kwalifikacji. Kwalifikacje wynikały z godności zawodu, a ta z kolei związana była z przynależnością stanową pracujących. „Godziwa płaca” nie tylko zaś – jego zdaniem – wynagrodzi pracującemu jego trudy, ale pozwoli też jemu i jego rodzinie na „godziwe” utrzymanie się przy życiu. Dokonując podziału pracowników na grupy z punktu widzenia stanowego i etycznego oraz przypisując im różny ciężar gatunkowy z punktu widzenia tworzenia dóbr, św. Tomasz a Akwinu sformułował także postulat oparcia poziomu płac dla najniższego stanu na poziomie minimum egzystencji. Szerzej: W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 26-40, 35-36 i 126.

²⁵⁶ Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, op. cit., s. 9.

W literaturze przedmiotu, większość autorów o orientacji rynkowej, wiąże tę kategorię właśnie z wynagrodzeniem usługi pracy lub wynagrodzeniem jednego z czynników produkcji²⁵⁷. Takie podejście „cenowe” reprezentował także I. M. Keynes²⁵⁸.

Od czasu powstania teorii płac – jak i obecnie – płacę uważa się głównie za cenę²⁵⁹. A zatem, panuje dość zgodny pogląd, że skutek świadczenia pracy, pracownikowi należy się zapłata – jak za posiadanie każdego innego czynnika produkcji – adekwatna do ilości i jakości świadczonej pracy (a która przyczynia się także do powstawania dochodu narodowego), a dla samego pracownika stanowi dochód z pracy.

W. Jarmołowicz²⁶⁰ i inni podkreślają zarazem, że praca i płaca są to kategorie ekonomiczne, uwikłane w stosunki rynkowe oraz że istnieją ważne i obiektywne przesłanki, żeby pracę traktować jako szczególny i wyjątkowy, ale jednak towar. Przede wszystkim dlatego, że człowiek ma pełne prawo swobodnego dysponowania swoją zdolnością do pracy i nikt nie ma prawa do korzystania z cudzej siły roboczej, bez jej właściwego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za pracę może być, przy tym, rozpatrywane jako całokształt dochodów uzyskiwanych przez pracownika w związku ze stosunkiem pracy, albo jako tylko ta część dochodów (płaca), która związana jest bardziej bezpośrednio z charakterem, rodzajem i z efektywnością świadczonej pracy²⁶¹.

Mając powyższe na uwadze, można także zauważyć za A. Pocztowskim²⁶², że pod pojęciem wynagrodzenia rozumie się zwykle ogół wydatków pieniężnych oraz świadczeń wypłacanych pracownikom, z tytułu zatrudnienia w podmiocie gospodar-

²⁵⁷ Por. W. Jarmołowicz, *Problemy teorii i polityki płac w gospodarce rynkowej*, w: W. Jarmołowicz, J. Olczyk, *Od i do gospodarki rynkowej, problemy teorii i polityki gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna, Poznań 1992, s. 118-119.

²⁵⁸ J.M. Keynes „cenę pracy” uzależniał przy tym nie tyle od warunków popytu i podaży, lecz bardziej od tego, że jest ona szczególnym wynagrodzeniem związanym z preferencją płynności – podobnie jak procent. Traktował więc wynagrodzenie jako cenę, przysługującą pracownikowi z tytułu płynności kapitału, jakim dysponuje i z którego rezygnuje Por. J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudniania, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1956, s. 210-214.

Istotę płacy próbuje się wyjaśnić i wskazać także w teoriach związanych z doktryną społeczno-katolicką. Według tych koncepcji, odpłacanie pracy ludzkiej winno odbywać się zwłaszcza według poczucia sprawiedliwości społecznej, co ujęto wyraźnie w encyklikach, szczególnie w encyklice Leona XIII i Jana Pawła II. Chodzi tu przy tym o nie traktowanie pracy ludzkiej jako towaru a z podkreśleniem godności i pozycji człowieka pracy. Por. *Les discours social de l'Eglise catholique de Leon XIII a Jean Paul II*, Paris 1985, s. 56-57.

²⁵⁹ W. Jarmołowicz, *Rynek a płace, Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, Zeszyty naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Seria I, Poznań 1994, z. 222, s. 50.

²⁶⁰ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, op. cit., s. 36.

²⁶¹ W. Jarmołowicz, *Polityka państwa na rynku...*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 170.

²⁶² A. Pocztowski, *Teoretyczne podstawy wynagradzania pracowników*, w: *Jak skutecznie wynagradzać pracowników, Tworzenie i doskonalenie systemów wynagrodzeń*, praca zbiorowa pod red. K. Sedlaka, Biblioteka Menedżera, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997, s. 23.

czym i obliczonych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagradzania. Definicja ta kojarzona jest zatem również z pracodawcą i pracownikiem, a stąd też ogół wydatków A. Pocztowski²⁶³ łączy także z obowiązującym w danej firmie systemem wynagrodzeń, i który powinien być zintegrowany ze strategią firmy, jej strukturą i kulturą organizacyjną.

Zauważmy przy tym również, że także w ujęciu potocznym, płaca nazywana jest zamiennie zapłatą lub wynagrodzeniem²⁶⁴. Samo zaś pojęcie wynagrodzenia jest również wieloznaczne i może oznaczać, w wąskim ujęciu - płacę, jako wynagrodzenie związane z efektywnością pracy, a w szerszym, zarówno płacowe jak i pozapłacowe korzyści uzyskiwane z racji zatrudnienia i wykonywania pracy²⁶⁵. Szersze stosowanie pojęcia wynagrodzenie ma swoje uzasadnienie, zwłaszcza w związku ze wspomnianymi już świadczeniami na rzecz pracownika, w tym, w tytułu świadczenia usługi pracy w ogóle.

Biorąc pod uwagę występujące zbieżności i rozbieżności w rozumieniu takich pojęć, jak płace i wynagrodzenia, przyjmujemy tu, że:

- a) pojęciem wynagrodzenia za pracę – w szerszym rozumieniu – określać będziemy całokształt wypłat dla pracownika, w związku ze świadczoną pracą. Świadczenia powyższe pozostają tu, przy tym, w ścisłym związku nie tylko z ilością i jakością pracy, ale także samym zatrudnieniem oraz potrzebami życiowymi pracownika, jak również możliwościami i rezultatami pracy przedsiębiorstwa, jako podmiotem;
- b) płaca – w węższym, natomiast, rozumieniu – to nade wszystko ta część wynagrodzenia pracownika, która ma bezpośredni związek z efektywnością jego pracy na danym stanowisku, jak również ze świadczeniem za czas niewykonywania pracy oraz wypłatami z tytułu ubezpieczeń.

M. Seweryński²⁶⁶ podkreśla przy tym, że praca pracownika nie jest tylko pracą na rzecz pracodawcy, lecz ma ona także znaczenie ogólnonarodowe, ze względu na swoją użyteczność społeczną²⁶⁷.

²⁶³ Tamże, s. 23.

²⁶⁴ W dalszych rozważaniach terminy „wynagrodzenie” i „płaca” będą też używane zamiennie. Z kolei zdaniem Z. Jacukowicz termin „płaca” obejmuje także inne potoczne używane określenia, takie jak pensja, pobory, uposażenie. Zdaniem tej autorki, płaca to wypłaty pieniężne i wartość świadczeń w naturze za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, poza udziałem w zysku i czystą nadwyżką w spółdzielniach. Natomiast samo pojęcie wynagrodzenia ma dla niej szerszy zasięg, jako obejmujące wszelkie wypłaty pieniężne i wartość świadczeń w naturze za pracę wykonywaną w ramach owego stosunku lub na podstawie umowy- zlecenia, a także honoraria i inne należności związane z pracą. Por. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 36.

²⁶⁵ A. Pocztowski, *Zarządzanie Zasobami ludzkimi*, op. cit., s. 173.

²⁶⁶ M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, PWN. Warszawa 1981, s. 28-35.

²⁶⁷ Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, op. cit., s. 12.

Wynagrodzenie – w szerszym ujęciu – stanowiąc zapłatę za pracę, oznacza zatem – i w praktyce – wszystkie wypłaty należne pracownikowi za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy. Z ujęcia tego przede wszystkim wynika, że:

- wynagrodzenie jest ekwiwalentem za pracę, a więc, że nie wszystkie koszty pracy, ponoszone w przedsiębiorstwie, w związku z zatrudnieniem pracownika, są wynagrodzeniem,
- wynagrodzenie jest ekwiwalentem za pracę, wykonywaną w ramach stosunku pracy²⁶⁸.

Z kolei, prawnicze określenie związku wynagrodzenia z pracą zostało sformułowane w art. 78 kodeksu pracy następująco: „Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”²⁶⁹. Zgodnie, więc, z obowiązującym kodeksem pracy – i obok innych warunków umowy o pracę – warunki wynagradzania mogą być ponadto określone również w układach zbiorowych pracy²⁷⁰, natomiast tam, gdzie nie doszło do zawarcia takich układów, pracodawca (zatrudniający obecnie poniżej 20 pracowników) ma obowiązek ustalenia takich warunków wynagradzania w regulaminie wynagradzania. Wynagrodzenie pracowników ma charakter obligatoryjny tzn., że pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownikom wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Kodeks pracy – w celu określenia wynagrodzenia za pracę - określa też (w trybie przewidzianym w art. 77¹- 77³) wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one

²⁶⁸ Nie stanowi wynagrodzenia honorarium za pracę wykonaną w ramach umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Zalicza się tu jednak wynagrodzenie za pracę chałupniczą. Por. Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1998, s. 9.

²⁶⁹ Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, Kodeks pracy, op. cit.

²⁷⁰ Układy zbiorowe, jako ważne źródło prawa pracy zawierane są na podstawie przepisów działu XI kodeksu pracy znowelizowanego przepisami ustawy z 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, które weszły w życie 2 czerwca 1996 roku. Aktualny zaś stan prawny:

- umożliwia zawieranie układów zbiorowych pracy zarówno na szczeblu zakładowym, jak i ponad zakładowym,
- postanawia, że stronami układu zbiorowego pracy są organizacje związkowe i pracodawcy, a w przypadku układu ponad zakładowego przedstawiciele pracodawców,
- zobowiązuje uprawnione strony do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu,
- ustala zakres zagadnień podlegających regulacji układowej, w szczególności dotyczących warunków określających treść stosunku pracy oraz innych spraw, które nie są uregulowane w sposób bezwzględnie obowiązujący,
- wprowadza zasadę, że postanowienia układu zbiorowego pracy mogą być korzystniejsze dla pracowników niż przepisy prawa pracy, a w odniesieniu do układu zbiorowego również korzystniejsze od postanowień układu ponad zakładowego.

przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”²⁷¹. W praktyce ustalenie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi następuje na podstawie zawartej umowy o pracę²⁷², w której winna się również znaleźć wzmianka o warunkach i możliwości jej zmieniania.

Ważnym dla pracownika zapisem w kodeksie pracy jest także prawo do godziwego wynagrodzenia. Mówi o tym art. 13 kodeksu pracy: „Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie najniższego wynagrodzenia za pracę”²⁷³.

Jednocześnie warto tu podkreślić, że pojęcie tzw. wynagrodzenia godziwego, kojarzone jest w literaturze przedmiotu z taką wysokością, która (wraz z pozapłacowymi zakładowymi dochodami z pracy oraz pozazakładowymi świadczeniami socjalnymi) zapewniałaby pracownikowi oraz jego rodzinie godziwy poziom życia²⁷⁴. Jest to przy tym kategoria bardziej etyczna, związana z oddziaływaniem państwa na kształtowanie się poziomu i relacji płacy (w związku z kosztami utrzymania pracowników i ich rodzin), a której wielkość jest zwykle porównywalna z poziomem 2/3 płac przeciętnych²⁷⁵. Pojęcie płacy godziwej pozostaje także zwykle w odpowiedniej relacji do obowiązującej w danym okresie płacy minimalnej²⁷⁶, czy też innych jeszcze ustawowo określonych a najniższych wynagrodzeń²⁷⁷.

²⁷¹ Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, kodeks pracy, op. cit.

²⁷² Umowa nie może jednak przewidywać systemu wynagradzania, którego nie uregulowano w przepisach wewnętrznych. Ponadto istotnym spostrzeżeniem jest i to, że w praktyce problemy z ceną za pracę zaczynają pojawiać się nie w momencie zawierania umowy o pracę – jakkolwiek i takie także występują – ale dopiero podczas trwania stosunku pracy i związane są przede wszystkim z jej odbiorem i oceną jej efektów, co z kolei wiąże się z przyznawaniem różnych gratyfikacji, i to nie tylko pieniężnych.

²⁷³ Por. T. Oleksyn, *Różne filozofie płacowe, (cz. II)*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 19(51)/2000.

²⁷⁴ Por. W. Jarmołowicz, M. Knapińska, op. cit., s. 39.

Natomiast znaczenie słowa „godność” wywodzi się z katolickiej nauki społecznej, traktującej godność człowieka za jedno z podstawowych kryteriów człowieczeństwa. Człowiek jest bowiem zobowiązany do postępowania w sposób odpowiadający jego godności we wszystkich warunkach i środowiskach życia. Nauka ta rodzi dla człowieka także zobowiązania i nakłada obowiązki wobec innych. Równocześnie jest dla niego samym źródłem uprawnień, albowiem każdy jest zobowiązany do respektowania godności innych i zarazem ma prawo do tego, by jego godność była też przez wszystkich respektowana. Zatem wskazuje więc, że społeczeństwo i państwo winny razem respektować godność człowieka. Jan Paweł II ponadto podkreśla, że ustalenie słusznej płacy wymaga dostrzeżenia i uwzględnienia podmiotowego wymiaru pracy, gdyż pracownika wynagradza się „za to, czym on jest w tym procesie, a nie tylko za to co wyprodukował”. Szerzej: T. Boruta, J. M. Mazur, A. Zwoliński, *Katolicka nauka społeczna*, Wydawnictwo Zakonu Paulinów, Częstochowa- Jasna Góra 1999, s. 42-44 i 260.

²⁷⁵ Por. W. Jarmołowicz, *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 171.

²⁷⁶ Wysokość płacy minimalnej do 1990 roku ustalała Rada Ministrów w drodze uchwały. Od 1990 roku jej wysokość kształtowały zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W 1998 roku na mocy Konstytucji RP poziom najniższego wynagrodzenia określany był w rozporządzeniach Ministra Pracy. Kategoria płacy minimalnej jest w Polsce ustalona na niskim poziomie, gdyż w przeszłości służyła tylko do ograniczania tempa wzrostu wynagrodzeń. Winna być jednak ustalana z punktu widzenia

Podkreślmy tu również, że wymóg godziwego wynagrodzenia został m.in. sformułowany w art. 4 Europejskiej Karty Społecznej. Wśród zaś pięciu podstawowych cech tego pojęcia, postanowiono uznać następujące prawa pracownika:

- a) do takiego wynagrodzenia, które zapewni jemu i jego rodzinie godziwy poziom życia,
- b) do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych,
- c) do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet,
- d) do rozsądnego okresu wypowiedzenia, w razie rozwiązywania stosunku pracy,
- e) zezwolić na potrącenia z płac, tylko na warunkach i w granicach przewidzianych w ustawodawstwie krajowym lub określonych w układach zbiorowych albo orzeczeniach arbitrażowych²⁷⁸.

Każde z tych praw może być, przy tym, zagwarantowane w drodze swobodnie zawartych układów zbiorowych, prawnie określonych mechanizmów ustalania płac lub także za pomocą innych środków, właściwych dla warunków krajowych, które podlegają ponadto kontroli przeprowadzanej przez Komitet Niezależnych Ekspertów. Istotnym jest także to, że kontrola, o której mowa i wynikające z niej wnioski stanowią ważne uzupełnienie Karty²⁷⁹.

Płaca minimalna (najniższa) to, z kolei, już ustawowe wynagrodzenie za pracę, przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu

społecznego, jako płaca godziwa, natomiast z punktu widzenia ekonomicznego stanowić powinna punkt wyjścia do budowy tabeli płac.

Do ustalania wysokości płacy minimalnej najczęściej stosuje się dwa mierniki: niezbędne koszty utrzymania rodziny lub jednej osoby oraz relacje do płacy przeciętnej. Miernik pierwszy wynika z istoty tej kategorii, która zgodnie z założeniami płacy godziwej powinna wystarczyć pracownikowi na zaspokojenie podstawowych potrzeb jego i rodziny. Natomiast miernik drugi wynika z pewnych prawidłowości statystycznych rozkładów płac, z których wynika, że płaca najniższa zaczyna się w przybliżeniu od kwoty stanowiącej połowę płacy przeciętnej. Szerzej: Z. Jacukowicz, op. cit., s. 19.

²⁷⁷ Katolicka nauka kościoła wiąże pracę z płacą i umową oraz wskazuje, że przy ustalaniu poziomu płac należy kierować się zasadami: finalną i kazualną. Zasada zaś finalna mówi, że praca i płaca musi zaspokoić potrzeby pracownika - podstawowe i rozwojowe. Natomiast zasada kazualna określa, że musi istnieć związek pomiędzy płacą a wydajnością pracownika. Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej, Transformacja, Problemy do rozwiązania*, Materiały na konferencję z okazji jubileuszu 50-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesora dr hab. Wacława Wilczyńskiego, Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania w Lesznie, Leszno 1999, s. 75.

²⁷⁸ W Polsce naruszane są często postanowienia z pkt 1 i 3 - a więc w istocie dwa najważniejsze. Według prawa europejskiego płaca jest kategorią rodzinną - ma zapewnić godne życie pracownika i jego rodziny. T. Oleksyn, *Różne filozofie płacowe, (cz. II)*, op. cit.

²⁷⁹ Wnioski z pierwszego cyklu kontroli Komitetu Niezależnych Ekspertów określiły zobowiązanie do przestrzegania godziwego poziomu wynagrodzenia. Komitet ten sformułował także definicję płacy godziwej oraz uznał, iż próg określający godziwy poziom życia powinien zaczynać się od około 66% dochodu narodowego do podziału na jednego mieszkańca, bądź 68% przeciętnej płacy ogólnokrajowej. Szerzej: Z. Jacukowicz, op. cit., s. 14.

pracy, niezależnie od posiadanych przez niego kwalifikacji i zaszczerowań osobistych, a także niezależnie od ilości i rodzaju stosowanych w zakładach pracy składników wynagradzania. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia wyłączone zostały jedynie nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe, nagrody z zakładowego funduszu nagród, nagrody z zysku, wypłaty z nadwyżki budżetowej w spółdzielniach oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W praktyce gospodarowania, płaca minimalna wyznacza zwykle poziom najniższej stawki w tabeli płac. Celem wprowadzenia płacy minimalnej jest eliminowanie szczególnie dotkliwego wykorzystywania pracowników poprzez drastyczne obniżanie płac, a zarazem podwyższanie płac w ślad za wzrostem gospodarczym oraz zwiększaniem się innych dochodów społeczeństwa²⁸⁰. Płaca ta jest, zatem, najniższą „ceną pracy”, mającą na celu zaspokojenie najbardziej podstawowych potrzeb pracowniczych²⁸¹.

Płaca minimalna stosowana jest w różnych krajach dość powszechnie, choć różne są metody jej ustalania²⁸².

W literaturze przedmiotu wiele miejsca poświęca się więc również metodom ustalania płacy minimalnej²⁸³. Płaca minimalna, jako środek łagodzenia konfliktów społecznych i oddziaływania na rozwarstwienie płac, stała się, bowiem, także podstawą wielu uregulowań prawnych krajowych i konwencji międzynarodowych oraz przedmiotem interwencji rządów różnych państw²⁸⁴. Jej społeczna rola jest określona głównie poprzez dążenie m.in. do likwidacji nadmiernej eksploatacji pracowników, walki z ubóstwem, zapewnienia niezbędnego poziomu życia, zapobiegania konfliktom w pracy, promowania stabilności ekonomicznej oraz rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego, etc²⁸⁵.

²⁸⁰ Tamże, s. 17.

²⁸¹ W. Jarmołowicz, *Polityka państwa na rynku...*, w: *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 171.

²⁸² Ważną i dyskusyjną kwestią przy jej ustalaniu jest zawsze ustalenie jej wysokości, a także jej poziomu bezwzględnego, wyrażonego w bieżącej walucie oraz w jej relacji do innych kategorii ekonomicznych. Jakkolwiek poziom płac w różnych krajach bywa zróżnicowany to rozkłady płac w klasach zarobkowych są do siebie zbliżone, zwłaszcza rozpatrując te rozkłady w odniesieniu do płac niskich i przeciętnych; ewentualne większe zróżnicowanie relacji wynagrodzeń dotyczy płac najwyższych. Przyjmuje się również, że płaca minimalna jako wyodrębniona kategoria ekonomiczna funkcjonuje poprawnie tylko wtedy, gdy ustalana jest na właściwym poziomie. Zbyt niska płaca minimalna jest kategorią martwą, z kolei ustalona na zbyt wysokim poziomie – fikcją. Por. tamże, s. 19.

²⁸³ Z. Jacukowicz, *Kryteria ustalania płacy minimalnej (cz. II)*, *Wynagrodzenia*, nr 14(46)/2000.

²⁸⁴ Z. Jacukowicz, *Ustalanie płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej (cz. IV)*, *Wynagrodzenia*, INFOR, nr 15/16(47/48)/2000.

²⁸⁵ Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w krajach Unii Europejskiej i w USA*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000, s. 109-110.

Płaca minimalna pełni, więc, ważną rolę społeczną i ekonomiczną w kształtowaniu proporcji płac, bowiem wyznacza punkt wyjścia, od którego zaczyna się hierarchia wynagrodzeń²⁸⁶. Jej podstawową rolą społeczną jest zatem – i przede wszystkim – ustalenie poziomu, zapewniającego niezbędne środki utrzymania, zaś ekonomiczną – odpowiedniego poziomu opłacania pracy prostej w relacji do innych trudniejszych lub uciążliwych prac opłacanych wyżej²⁸⁷.

Nauki ekonomiczne, objaśniające kształtowanie się poziomu i relacji płac, koncentrują się też zwłaszcza na czynnikach określających, tak dolny, jak i górny poziom płac oraz na determinantach ich zróżnicowania o charakterze tak mikro jak i makroekonomicznym. Tak więc, teorie ekonomiczne akcentują znaczenie kształtowania się płac w związku – z jednej strony – z krańcową produktywnością pracy i kondycją ekonomiczno-finansową firmy, a z drugiej – z indywidualnym i zespołowym wkładem pracy pracowników.

Teorie te odnoszą się też zwykle z uznaniem mechanizmu rynkowego, traktując go w sumie za najbardziej efektywny „regulator” poziomu zatrudnienia i płac.

Konkludując, stwierdzamy, że problemy wynagradzania, jak również sygnalizowane dylematy, związane z tą kategorią ekonomiczną, są – z jednej strony – szczególnie bardzo ważne, z drugiej – trudne i wieloaspektowe. Wynika stąd również²⁸⁸ i taki wniosek, że płacę należy rozpatrywać – w miarę możliwości – z wielu punktów widzenia, stosownie do potrzeb podmiotów gospodarujących oraz na tle, tak czynników społeczno-gospodarczych w mikro i makroskali, jak i teorii oraz doktryn dotyczących pracy i bytu społecznego ludzi. Sprowadzanie, zaś, tego problemu tylko do niektórych, zwłaszcza instrumentalnych aspektów, stanowi zawsze istotne ograniczenie, tak w sensie metodologicznym i poznawczym, jak i – szerzej rzecz biorąc – ekonomicznym i społecznym.

Wypada w tym miejscu podkreślić także i to, że również sama ocena jakości i ilości wykonywanej pracy nastęrcza wiele problemów, będąc zagadnieniem wysoce złożonym i skomplikowanym. Wzajemne, bowiem, powiązanie jakości i ilości pracy, jak też jej różnorodność, rodzi wiele problemów dla współczesnej teorii i praktyki oceny pracy²⁸⁹. Dokonywanie, przy tym, nawet tylko samej oceny pracy na stanowisku pracy, jest

²⁸⁶ Z. Jacukowicz, *Płaca minimalna a płaca przeciętna (cz. III)*, Wynagrodzenia, nr 4(46)/2000.

²⁸⁷ Por. Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, op. cit., s. 110.

²⁸⁸ W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej, w: Transformacja, Problemy do rozwiązania*, op. cit., s. 85.

²⁸⁹ A. Baszyński, op. cit., s. 158-164.

procesem skomplikowanym i zakładającym podejście wielopłaszczyznowe. Z uwagi zaś na brak miar absolutnych w zakresie oceny pracy, konieczne jest zatem posługiwanie się miarami porównywalnymi²⁹⁰.

3.2. Ekonomiczne i społeczne funkcje wynagradzania

Istota płacy wyraża się również w pełnionych przez nią funkcjach. Przez funkcje płac rozumie się zaś ich związek z innymi kategoriami i wielkościami ekonomicznymi. Rozwój teorii płac w ostatnim półwieczu, był na tyle znaczący, że – nie odrzucając wcześniejszych koncepcji – wprowadził on także nowe punkty widzenia i rozwinięcia. Kierunkiem, posiadającym zaś największy właśnie dorobek, a jednocześnie najściślej związanym z zagadnieniem polityki gospodarczej, pozostaje podejście funkcjonalne, jako wyjaśniające zjawiska i procesy płacowe właśnie poprzez badanie samych funkcji płac²⁹¹.

Jak wskazuje literatura przedmiotu²⁹², analiza funkcji płac jest także punktem wyjścia do wyjaśniania kształtowania się płac, i to zarówno w ich bardziej tradycyjnym ujęciu, jak i w bardziej nowoczesnym.

Do szczególnie istotnych zagadnień, a zarazem i bardzo kontrowersyjnie traktowanych, a i z którymi można się spotkać w różnych szkołach i nurtach podczas analizowania funkcji płac, należą m.in. takie mianowicie jak:

- kwestia udziału płac i zysków w produkcie społecznym oraz ekonomiczne i społeczne konsekwencje tych proporcji dla struktury i stratyfikacji społeczeństw różnych krajów świata, ich zdolności do akumulowania i rozwoju, narastania i neutralizowania sprzeczności społecznych, wzrostu dobrobytu i narastania nędzy, itp.;
- wpływ płac na wybory i zachowania konsumentów w zakresie poziomu i struktury spożycia, na zachowanie pracowników przy podejmowaniu i wykonywaniu pracy, na decyzje przedsiębiorstw w zakresie skali i struktury produkcji, technik wytwarzania, jakości, itd.;
- związek płac z wydajnością, cenami, kosztami, zatrudnieniem i bezrobociem, i to zarówno w okresach krótkich, jak i długich, w różnych fazach cyklu, w warunkach równowagi i nierównowagi;

²⁹⁰ Por. tamże, s. 163 -164.

²⁹¹ Por. W. Jarmołowicz, M. Knapińska, op. cit., s. 30, 32 -33.

²⁹² Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej...*, op. cit., s. 79.

- wpływ zasad i sposobów opłacania pracy na szeroko rozumianą efektywność procesów gospodarowania (a w tym i na kwestię racjonalnego wykorzystania zasobów pracy w gospodarce i przedsiębiorstwie) oraz na pojmowanie i realizowanie poczucie sprawiedliwości społecznej²⁹³.

Tradycyjnie, we współczesnej literaturze przedmiotu – w analizie funkcji płac miały i mają – znaczenie takie zwłaszcza jak:

- a) dochodowa (konsumpcyjna) – i wynikająca z faktu, że wynagrodzenia za pracę są głównym (często jedynym) źródłem utrzymania pracowników i ich rodzin;
- b) motywacyjna (bodźcowa) – i związana z tym, że dążność zarobkowa jest głównym czynnikiem, skłaniającym ludzi do podejmowania pracy, zwiększania jej wydajności, podejmowania się bardziej złożonych i odpowiedzialnych zadań, etc.;
- c) kosztowa – a wynikająca z faktu, że płace stanowią element kosztów własnych przedsiębiorstwa i wpływają na wybory dotyczące producenta, co do produkcji i sprzedaży;
- d) społeczna²⁹⁴ – związana z tym, że poziomy i zróżnicowania płac rzutują na stosunki międzyludzkie i międzyzawodowe, relacje kierownictwo – związki zawodowe – pracownicy, etc.²⁹⁵.

Podobne znaczenie tym funkcjom płac przypisuje również R. Jurkowski²⁹⁶. Wskazuje on ponadto, iż kształtowanie polityki płac powinno zostać poprzedzone ustaleniem, które grupy zawodowe mają w organizacji znaczenie priorytetowe, jak również, że powinno się uwzględniać i optymalizować różne funkcje płac.

Dodajmy, że zaprezentowane wyżej funkcje bywają przy tym postrzegane często w odmienny – z punktu widzenia pracowników i pracodawców – sposób²⁹⁷.

Zauważyć ponadto wypada, że – w przypadku funkcji dochodowej – płace mają nie tylko za zadanie zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny (w zakresie odtworzenia zdolności do pracy) ale także, że mogą one wpływać na rozwój jego osobowości, warunków awansu społecznego i poprawę poziomu życia²⁹⁸.

²⁹³ W. Jarmołowicz, *Rynek a płace, Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, op. cit., s. 54.

²⁹⁴ Szerzej: Z. Jacukowicz, *Makroekonomiczne konsekwencje udziału w zyskach, Wynagrodzenia*, INFOR, nr 24/1999.

²⁹⁵ T. Oleksyn, *Praca i płaca w zarządzaniu*, op. cit., s. 100.

²⁹⁶ Por. R. Jurkowski, *Zarządzanie personelem, Proces kadrowy i jego prawne aspekty*, Dom Wydawniczy ABC, Łódzkie Zakłady Graficzne, Łódź 1998, s. 118.

²⁹⁷ Por. J. Jędrzejczak, *Budowa i zarządzanie systemami wynagrodzeń*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia kadr, Spółka z o.o., Kraków 2000, s. 17.

²⁹⁸ Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej...* op. cit., s. 80.

Z tych też powodów, polityka płac w organizacji gospodarczej powinna:

- być dobrze osadzoną w realiach lokalnego rynku pracy, a więc uwzględniać rozeznany popyt i podaż, w tym oferty konkurencyjnych organizacji;
- uwzględniać zróżnicowane koszty regeneracji sił fizycznych i psychicznych różnych grup zawodowo – kwalifikacyjnych;
- uwzględniać wpływ inflacji na poziom płac realnych;
- unikać płacenia poniżej ustalonego „minimum” jako działania nieefektywnościowego i obciążającego image organizacji²⁹⁹.

Z kolei, w motywacyjnej funkcji traktuje się płacę jako główny bodziec materialnego rynkowego zainteresowania zatrudnionych pracowników oraz szczególnie istotny instrument alokacji siły roboczej, między organizacje, działy i gałęzie w gospodarce narodowej³⁰⁰. Wynagrodzenie za pracę głównie satysfakcjonuje i motywuje pracownika, obok – co jest oczywiste – innych jeszcze motywatorów.

Aby wynagrodzenie mogło skutecznie realizować swoją funkcję motywacyjną, stosowany system wynagrodzeń winien zarazem właściwie określać zasady kształtowania i stosowania form płac, ich wewnętrzną strukturę, etc.

Tak np. A. Gick i M. Tarczyńska³⁰¹ w następujący sposób określają zasady skutecznego wynagradzania:

- a) Sprawiedliwy system wynagradzania powinien się opierać o wyrażnie zdefiniowany, prosty do obrony, racjonalny i obiektywny zestaw otwarcie komunikowalnych, wszystkim znanych kryteriów wynagradzania;
- b) Wynagrodzenie winno być uzależnione od posiadanych kompetencji, które są związane z wykonywaną pracą. Organizacja winna promować i zachęcać do rozwoju osobistego i za takie działanie wynagradzać;
- c) Oczekiwania wobec pracownika powinny być jasno sprecyzowane;
- d) Rolę motywacyjną pełni delegowanie uprawnień, a polegające na przekazywaniu odpowiedzialności i uprawnień na niższe szczeble w strukturze organizacji oraz dające ludziom swobodę i możliwość działania z własnej inicjatywy, jak też i wprowadzania ulepszeń, samodzielnego rozwiązywania problemów, etc.;
- e) Płacę należy wiązać z wkładem danego stanowiska w działanie organizacji, poświęconym czasem lub też inną miarą wydajności;

²⁹⁹ R. Jurkowski, op. cit., s. 119.

³⁰⁰ W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 33.

³⁰¹ A. Gick, M. Tarczyńska, op. cit., s. 159-166.

- f) Każde osiągnięcie powinno zostać odpowiednio wynagrodzone, przy czym wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić w możliwie najkrótszym czasie.

W literaturze przedmiotu można również spotkać jeszcze inaczej sformułowane zasady skutecznego motywowania. Według więc S. Borkowskiej³⁰², wynagrodzenia są bardzo złożoną kategorią ekonomiczną, psychologiczną i społeczną. Są one także głównym narzędziem motywowania ludzi do pracy, choć ich rola nie jest jednakowa we wszystkich grupach zawodowych³⁰³. Autorka³⁰⁴ ta konkretyzuje także funkcję motywacyjną. To uszczegółowienie przejawia się w przypisaniu wynagrodzeniom – z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi – takich funkcji, jak: przyciąganie odpowiednich pracowników, utrzymywanie ich w organizacji, pobudzanie do osiągania dobrych efektów pracy oraz rozwój pracowników. Innymi słowy, powyższe funkcje porządkują rolę przypisaną wynagrodzeniom, możliwą do wykorzystania przez pracodawców.

Z kolei w praktyce motywowania pracowników wykorzystuje się często, nie tylko ogół składników wynagrodzenia, ale także poszczególne ich struktury. Do ważniejszych takich elementów obok płacy zasadniczej zalicza się przede wszystkim premie³⁰⁵.

Siła oddziaływania wynagrodzenia jako czynnika motywacyjnego ludzi do angażowania się w sprawy firmy i efektywnego wykorzystania czasu pracy zależy, zatem, również nie tylko od poziomu tego wynagrodzenia, ale także jego wewnętrznej struktury oraz powiązania go z osiąganymi przez pracowników wynikami pracy³⁰⁶.

Warto tu również podkreślić, iż motywacyjna funkcja wynagradzania przejawia się nie tylko wewnątrz organizacji, ale również w jej otoczeniu, w szczególności zaś na rynku pracy, wpływając na decyzje kandydatów odnośnie ubiegania się o przyjęcie do pracy w danej organizacji. A zatem, poprzez politykę wynagradzania można też

³⁰² Por. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 37-40. Na podanych autorka stronach szczegółowo omawia zasady motywowania.

³⁰³ Por. tamże, s. 20.

³⁰⁴ Por. tamże, s. 21.

³⁰⁵ Podział premii uzależniony jest m.in. od: a) zadań objętych taryfikatorem kwalifikacyjnym i płacą zasadniczą, przy założeniu różnego ich wykonania. Tak pojęty model premiowania ma na celu ocenę jakości wykonania podstawowych zadań na stanowisku pracy i premiowanie dobrych wyników, motywując do osiągania ponad przeciętnych efektów pracy; b) zadań nie ujmowanych w taryfikatorze kwalifikacyjnym (tzn. stanowią odrębne cele i nie są objęte płacą zasadniczą), na przykład może to być oszczędność zużywanych materiałów bądź energii. W modelu tym premiowanie łączy się z opłacaniem wyodrębnionych zadań i motywacją do osiągania konkretnych efektów określonych zależnie od bieżących potrzeb przedsiębiorstwa. Szerzej: *Potencjał pracy w przedsiębiorstwie, Kształtowanie i wykorzystanie*, pod. red. M. Gablety, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1998, s. 107 i 109.

³⁰⁶ Por. A. Mis, *Wynagradzanie pracowników w: Analiza przypadków w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, pod. red. A. Pocztońskiego, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2001, s. 89.

wpływać na kształtowanie wizerunku danej firmy na rynku³⁰⁷. Motywacyjne postrzeganie wynagrodzenia przez pracowników przedstawia J. Jędrzejczak³⁰⁸.

Dostrzegając powyższe, ogólniej można zatem stwierdzić, iż płace są skutecznym motywatorem i to zależnym od zarządzania kompleksowego. W zarządzaniu tym rolę pozytywną, jak i negatywną, może pełnić zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak również część ruchoma oraz pozostałe (na przykład niematerialne) składniki wynagrodzenia³⁰⁹. W kształtowaniu polityki płac należy, zatem, uwzględniać działanie funkcji motywacyjnej³¹⁰. Motywowanie zaś - również przez formy wynagradzania - wymaga podejścia systemowego³¹¹, a złożoność i zmienność czynników motywacyjnych wymaga ich stałej adaptacji do zmieniającej się sytuacji pracy³¹².

Z kolei, za istotne narzędzie wyboru ekonomicznego w ogóle, a w tym i prowadzenia skutecznej polityki płac w przedsiębiorstwie, uznaje się działania funkcji kosztowej. Wynagrodzenia, bowiem, wraz z innymi składnikami (tworzącymi dla zatrudnionych pracowników dochód z pracy) oraz pozostałymi wydatkami

³⁰⁷ Tamże, s. 89.

³⁰⁸ J. Jędrzejczak przywołuje teorię F. Herzberga zakładającą, że zadowolenie z pracy wywołane jest przez czynniki motywacyjne takie, jak m.in. osiągnięcia, uznanie, odpowiedzialność, awans, możliwości rozwoju i treść pracy, natomiast niezadowolenie wynika z takich czynników higienicznych, jak m.in. płace, warunki pracy, polityka personalna, stosunki międzyludzkie, świadczenia socjalne. To podejście skłania ku takiemu postrzeganiu czynników higienicznych np. płacy, aby i one mogły stanowić element nawet dość silnie motywujący choć o krótszym oddziaływaniu. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że na przykład podniesienie płacy zasadniczej tylko w początkowym okresie wywołuje zadowolenie i motywuje pracownika do pracy, jednak po pewnym czasie ta „zdobycz” szybko staje się czymś normalnym, swego rodzaju bazą (punktem zerowym), powyżej której pracownik upatruje kolejnego poziomu płac, postrzeganego jako satysfakcjonujący i przynoszący zadowolenie. A zatem więc odczucie pracownika świadczącego pracę i oczekującego od pracodawcy nagrody - płacy, i to nagrody - płacy w ujęciu dynamicznym, może stanowić dla pracodawcy istotną i ważną przesłankę kształtującą system wynagradzania, przekładający się bowiem w konsekwencji pozytywnie na oczekiwane i osiągane rezultaty oraz osiągane wyniki przez firmę. Należy tu także podkreślić, iż pogląd pracownika na koszty i świadczenia w stosunkach wymiany oparty jest na przeszłości, uzupełnianej stale rosnącym doświadczeniem i oczekiwaniem na kolejną podwyżkę. Por. J. Jędrzejczak, *Budowa i zarządzanie systemami wynagrodzeń*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Sp. z o.o., Kraków 2000, s. 19-20.

³⁰⁹ Por. tamże, s. 20 - 22.

³¹⁰ System wynagradzania, jako skuteczne narzędzie zarządzania: działa proefektywnościowo, skłania do podejmowania pracy, podnoszenia kwalifikacji, rozwoju zawodowego, poszerzania treści pracy, jak również do podejmowania się (wykonywani) trudniejszych ról w organizacji. Zależność sprawności działania od wielkości motywacji nie jest prostopadłością; podlega bowiem prawom psychologii przy uwzględnieniu czynnika lęku. Por. R. Jurkowski, *Zarządzanie personelem, Proces kadrowy i jego prawne aspekty*, Dom Wydawniczy ABC, Łódzkie Zakłady Graficzne, Łódź 1998, s. 116.

³¹¹ W literaturze wszystkie środki, narzędzia motywowania dzieli się na trzy podstawowe grupy: środki przymusu, zachęty i perswazji. Środki przymusu obejmują wszelkie rozkazy (zakazy, zakazy), polecenia i zalecenia oraz rady przełożonego, a także własne zobowiązania i powinności przyjęte na siebie dobrowolnie, zmuszające do określonego zachowania i działania w organizacji. Środki zachęty obejmują dawane pracownikowi obietnice. Narzędzia zachęty dzielą się na bodźce materialne (płace, premie, awans, świadczenia socjalne itp.) oraz niematerialne (uznanie, prestiż, możliwości samorozwoju). Motywowanie za pomocą tych środków odbywa się w trzech formach: wzmacniania, pobudzania systemowego i pobudzania doraźnego. Środki perswazji odwołują się do motywacji wewnętrznej (apel, wmawianie, propaganda, konsultacje, doradztwo, sugestie). Więcej: H. Januszek, *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu przedsiębiorstw w Polsce*, op. cit., s. 84-104.

³¹² Por. R. Jurkowski, op. cit. s. 116-117.

ponoszonymi przez firmę z racji zatrudniania pracowników, składają się na koszty pracy. Pracodawca dąży, przy tym, do ich minimalizacji, ponieważ płace w przedsiębiorstwie są elementem kosztów własnych. Można, więc, powiedzieć, że między dochodową a kosztową funkcją wynagrodzeń istnieje sprzeczność, którą można zarazem rozwiązywać poprzez uzależnianie wzrostu wynagrodzenia od wzrostu efektywności pracy³¹³.

Wynagrodzenia pełnią również – jak wskazywano – funkcję społeczną. W szczególności, zaś, system wynagradzania pracowników w organizacjach gospodarczych wywiera istotny wpływ na całość relacji zachodzących w systemach społecznych. Chodzi tu, między innymi, o stosunki między poszczególnymi pracownikami, jak również różnymi grupami w organizacji – zarówno te formalne, jak i nieformalne. Wynagrodzenie jest także ważnym czynnikiem determinującym relację między menedżerem a kierowanym przez niego zespołem. Sposób wynagradzania pracowników stanowi także istotny instrument kształtowania kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa i może być podstawą budowania harmonijnych lub konfliktowych stosunków między wszystkimi „aktorami” funkcjonującymi w organizacji³¹⁴.

Zauważmy ponadto, że wyżej przedstawione i tradycyjne podejścia do funkcji płac, są coraz częściej – we współczesnej literaturze przedmiotu – wypierane, przez bardziej nowoczesne.

Polegają zaś one, między innymi, na:

- a) wyodrębnianiu funkcji płac odpowiednio do stref ich oddziaływania;
- b) podmiotowym traktowaniu kwestii płacowych;
- c) całościowym ujmowaniu ekonomicznych, organizacyjnych, społecznych i politycznych wyznaczników wpływających na siłę i skuteczność oddziaływania płac³¹⁵.

Tak np., H. Thierry wyróżnia cztery sfery oddziaływania płac, a mianowicie: na jednostkę, organizację, strukturę społeczną i gospodarkę jako całość³¹⁶. Z tego, chociażby tylko, punktu widzenia, funkcje płac można podzielić na: dochodowe, stratyfikacyjne, motywacyjne i partycypacyjne³¹⁷.

³¹³ Por. A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki...*, op. cit., s. 175.

³¹⁴ Tamże, s. 175–176.

³¹⁵ W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Funkcje płac we współczesnej gospodarce...*, op. cit., s. 79-80.

³¹⁶ Por. tamże, s. 80.

³¹⁷ Por. tamże, s. 80.

W przypadku funkcji dochodowej, płace mają za zadanie umożliwić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny³¹⁸. Natomiast w przypadku funkcji stratyfikacyjnej, płace spełniają swą rolę poprzez kształtowanie pozycji społecznej, prestiżu, a także poprzez podkreślanie użyteczności społecznej pracownika³¹⁹. Wysokość płacy i wysokie w hierarchii stanowisko nie tylko podnosi prestiż, ale również podkreśla pozycję zawodową i budzi powszechny szacunek.

Z kolei funkcja partycypacyjna płac polega zwłaszcza na „łączeniu” płac poszczególnych pracowników z nakładami i efektami zespołów i grup pracowniczych w przedsiębiorstwie jako całości, w tym i poprzez uczestnictwo w zarządzaniu firmą. Jest to nowe ujęcie, odbijające ważny problem, pojawiający się wraz z powstaniem gospodarki rynkowej i aktualizujące znaczenie uzależniania rezultatów pracy poszczególnych pracowników i zespołów od wyników ekonomiczno-finansowych organizacji gospodarczych jako całości³²⁰.

Innym jeszcze sposobem wyodrębniania funkcji wynagrodzeń jest ich uszczegółowienie z „punktu widzenia” całej gospodarki. Z tego, więc, względu można wyróżnić takie funkcje jak: socjalną, bilansową, wyboru, podziału, polityczną, społeczną³²¹. Wynagradzanie, bowiem, winno zapewnić pracownikowi godziwe utrzymanie w zależności od rozwoju gospodarczego i ogólnego poziomu dobrobytu danego kraju³²². Kryteria jego ustalania muszą spełniać takie warunki, które wyrażałyby również interesy pracowników i były zgodne zarazem oczekiwaniami pracodawców, a także, aby mogły być one przedmiotem arbitrażu i zasad polityki wynagradzania w danym kraju³²³.

Jak zauważa m.in. W. Jarmołowicz: „(...) skutecznie motywacyjny i proefektywnościowy mechanizm regulacji płac, obok cech typu: zcentralizowany i negocjacyjny, wyróżniać się powinien równocześnie cechą partycypacyjności”³²⁴.

³¹⁸ Bardziej współczesne ujęcie dochodowej funkcji płac wskazuje przy tym, że płace powinny zaspokajać nie tylko potrzeby związane z koniecznością odnowienia zdolności do pracy, ale także potrzeby wyższego rzędu, służące rozwojowi osobowości pracownika. Szerzej W. Jarmołowicz, M. Knapińska, op. cit., s. 34.

³¹⁹ Por. tamże, s. 34.

³²⁰ Funkcja ta uwypukla aspekty płacy związane z udziałem pracowników we współzarządzaniu przedsiębiorstwem, czy też instytucją. Por. W. Jarmołowicz, A. Strużyna, *Funkcje płac we współczesnej gospodarce...*, op. cit., s. 83.

³²¹ Tamże, s. 83. Również W. Jarmołowicz, M. Knapińska, op. cit., s. 34-36.

³²² Z. Jacukowicz, *Płaca minimalna w Wielkiej Brytanii (cz. V)*, Wynagrodzenia, nr 17 (49)/2000.

³²³ Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach UE i w USA*, op. cit., s. 110.

³²⁴ Partycypacyjny system wynagrodzeń różni się zaś i to zdecydowanie od tradycyjnego tym, że charakteryzują go przynajmniej trzy nowe cechy. Po pierwsze środki na wynagrodzenia są tu ściśle korelowane z rezultatami działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Po drugie, pracownicy biorą udział w ustalaniu zasad i kryteriów podziału środków na wynagrodzenia poprzez negocjacje zbiorowe. I po

Partycypacja pracownicza³²⁵ jest jedną z form stosowanych w gospodarce polskiej już wcześniej³²⁶, jednak nadal jeszcze nie jest w pełni doceniana, przez samych przedsiębiorców i pracodawców.

Dostrzegając, zatem także, nowe spojrzenie na funkcje płac, należy doszukiwać się w nich także innych możliwości ich wykorzystania w skutecznie prowadzonej polityce, i to nie tylko w organizacjach gospodarczych, ale i samego państwa³²⁷.

3.3. Formy wynagradzania

W celu ustalenia konkretnych wynagrodzeń, niezbędne są nie tylko metody określające nakłady i efekty pracy, czyli efektywność, ale też i instrumenty polityki płac, takie jak taryfikatory kwalifikacyjne i tabele płac³²⁸.

Stąd też tak zwane formy wynagradzania, stanowią metodę obliczania wysokości wynagrodzenia za wykonaną pracę, odpowiednio dostosowaną do organizacji pracy i technologii produkcji. Właściwy, bowiem, dobór formy płac ma także istotny wpływ na różne funkcje wynagrodzeń. Prawidłowe opłacanie wymaga, zatem, odpowiedniej oceny wkładu pracy i efektów działalności pracownika, warunków, w jakich praca jest wykonywana oraz innych jeszcze aspektów, które różnicują poszczególne prace. Z tego też względu, w skład indywidualnego wynagrodzenia pracownika wchodzi różne składniki, które zależą od formy płac, a równocześnie wpływają na jej dobór³²⁹.

Formy te można przy tym klasyfikować w różny sposób. Przede wszystkim wyodrębnia się tzw. akordowe i czasowe formy płac³³⁰.

trzecie, pracownicy uczestniczą w poszukiwaniu i wdrażaniu metod zwiększania efektywności i gospodarności w przedsiębiorstwie, co zaspokaja także ich aspiracje zawodowe i społeczne. Formą partycypacji finansowej jest udział w zyskach przedsiębiorstwa. Pracownikom w zamian za nakłady i efekty pracy przekazuje się część tych zysków czy to poprzez nagrody i premie czy też poprzez odstępnie własnych akcji przedsiębiorstwa. Szerzej: W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, *Wynagrodzenia za pracę i ich rola w motywowaniu do pracy*, w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie...*, op. cit., s. 119-120.

³²⁵ Według GUS udział wypłat z zysku w strukturze przeciętnego wynagrodzenia brutto pracowników pełnozatrudnionych za październik 2002 r. wyniósł w przemyśle ogółem 0,2%; a w przemyśle maszynowym 0,1%. Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu*, GUS, Warszawa 2003, TABL.13(91), s. 265.

³²⁶ Szerzej: A. Owczarzak, M. Piekut, op. cit., s. 38-56.

³²⁷ Por. R. Jurkowski, op. cit., s. 118. Szerzej o funkcjach płac w organizacji, s. 118-122.

³²⁸ Por. A. Melich, *Organizacja i techniki płac w przedsiębiorstwie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1987, s. 149.

³²⁹ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, op. cit., s. 47.

³³⁰ L. Kozioł, *Motywacja w pracy, Determinanty społeczno-ekonomiczne*, PWN, Warszawa-Kraków 2002, s. 156.

Podstawowymi zarazem – i w szerszym już jednak ujęciu – pozostają zaś takie formy, jak: czasowa, czasowo-premialowa, akordowa, akordowo-premialowa, czasowo-prowizyjna, prowizyjna i bonusowa³³¹.

Istotą formy czasowej jest przy tym uzależnienie wynagrodzenia od czasu przepracowanego, w rozumieniu czasu, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji firmy i w którym wykonuje określone zadania pracy. W tej formie występuje, zatem, bardziej pośredni związek między otrzymywanym wynagrodzeniem a osiąganymi efektami pracy³³². Czasowa forma płac polega zwykle na opłacaniu pracy płacą zasadniczą i stałymi dodatkami, takimi jak: np. za staż pracy czy funkcyjnymi³³³. Rozwiązanie takie utrudnia opłacanie zróżnicowanych efektów pracy pracowników, które powinny być opłacane na przykład premią. Efekt motywacyjny można – przy tej formie płac – osiągnąć przy znacznym zróżnicowaniu stawek osobistego zaszerzowania z możliwością częstego awansowania pracowników.

Czasowe formy płac są też uzupełniane często uznaniowymi nagrodami, zawierającymi element motywacji do osiągania dobrych efektów pracy. System ten stosuje się najczęściej tam, gdzie organizacja pracy wyraźnie określa ilość i jakość pracy, którą należy wykonać w określonym czasie. Zaletami tej formy są głównie łatwość w administrowaniu wynagrodzeniami, utrzymywanie harmonijnego tempa pracy oraz stabilność dochodów pracownika³³⁴.

Warto, natomiast, zauważyć za Z. Jacukowicz³³⁵, że czasowe formy płac są popularną metodą opłacania pracowników w tych krajach zachodnich, które (w większym stopniu niż Polska) nastawiają się na tzw. godziwy poziom płac³³⁶.

Z kolei, czasowo – premialowa forma płacy, polega na opłacaniu pracy nie tylko płacą zasadniczą ale i premią, która bezpośrednio różnicuje płace w zależności od bieżących efektów każdego pracownika. Przyznana premia uzależniona powinna być, zatem, od ściśle określonych zadań pracy. Forma ta może zawierać również dodatki,

³³¹ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania*, op. cit., s. 47.

³³² A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, op. cit., s. 181.

³³³ Wychodząc z założenia, że takie praktyki nie są jednak prawidłowe, Kodeks pracy wprowadził zasadę opracowania regulaminów wynagradzania w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 20 osób (od 2003 roku; dotychczas było od 5 osób), w celu przestrzegania, także w małych firmach reguł wynagradzania i ustalania jego wysokości, jak również, by unikać sytuacji konfliktowych jakie rodzą się na tle płac. Z tego też powodu wnioskować można, iż w założeniach kodeksowych zostało przyjęte, iż wynagrodzenie pracownika winno składać się z więcej niż jednego (elementu) składnika, tzn. zawierać powinno poza płacą zasadniczą jeszcze inne składniki wynagrodzenia opłacające efekty pracy, a także podnoszące morale pracy. Por. Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, op. cit., s. 48.

³³⁴ L. Koziół, op. cit., s. 157.

³³⁵ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania*, op. cit., s. 49.

³³⁶ Z. Jacukowicz, *Płaca godziwa*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 18(50)/2000.

jednak jej istotą jest opłacanie wymagań (wkładu) pracy – płacami zasadniczymi, a efektów - premiami³³⁷.

W zależności od zasad premiowania³³⁸, stosowane być mogą premie indywidualne, jak też i grupowe.

W literaturze przedmiotu, forma czasowo – premiowa, będąca uzupełnieniem formy czasowej, postrzegana jest jako ta, w której premia stosowana jest w celu wzmocnienia zainteresowania pracowników realizacją osiągania konkretnych celów, z reguły w krótkim okresie czasu.

W praktyce, premie wykorzystuje się do wynagradzania za utrzymanie lub poprawę określonych parametrów technicznych i ekonomicznych, a które odnoszą się do ilościowych i jakościowych wyników pracy, np. premie za: ilościowy wzrost wykonywanych zadań, poprawę jakości pracy, obniżenie kosztów działalności, oszczędność surowców, energii i innych środków, poprawę wykorzystania czasu pracy ludzi i maszyn, terminowe lub przedterminowe wykonanie zadań, bezawaryjność funkcjonowania maszyn, bezwypadkową pracę³³⁹. Wymienione rodzaje premii, mogą także występować, jako składniki premiowania kompleksowego, tworząc swego rodzaju system.

Z kolei, akordowa forma płac polega, głównie, na opłacaniu pracowników odpowiednio do wykonywania przez nich norm pracy, jako warunku wykonanych w danym czasie norm. Normy te służą więc do ustalania „standardowej” wydajności pracy oraz pozwalają na ustalenie stopnia zróżnicowania wydajności poszczególnych robotników i, w zasadzie, do zindywidualizowanego opłacenia osiągniętej wydajności pracy³⁴⁰.

Normowanie pracy stanowi, zatem, również ważną dziedzinę organizacji pracy i wynagradzania, czego wyrazem jest m.in. zawarcie tej problematyki w Kodeksie pracy (art. 83). Normowanie pracy powinno być stosowane tam, gdzie praca ma charakter wymierny, jest ujednolicona i powtarzalna oraz tam, gdzie pracownik ma wpływ na wydajność pracy³⁴¹.

³³⁷ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania*, op. cit., s. 50.

³³⁸ Por. M. W. Kopertyńska, *Wynagradzanie grup pracowników o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstwa*, Organizacja i Kierowanie, nr 4/98, s.70.

³³⁹ A. Pochtowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, op. cit., s. 182.

³⁴⁰ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania*, op. cit., s. 50.

³⁴¹ Dużym ograniczeniem stosowania tej formy jest wysoki stopień mechanizacji i automatyzacji produkcji. Por. tamże, s. 50-51.

W literaturze i praktyce wyróżnia się zarazem wiele odmian akordowych form wynagradzania, i takie np, jak.:³⁴²

a) akord czasowy – występuje wówczas, gdy norma pracy wyrażona jest czasem potrzebnym do wykonania danej czynności (operacji). Norma czasowa najczęściej wyrażana jest w minutach, przy długotrwałych pracach – w godzinach, a wyjątkowo obliczana jest na zmianę roboczą;

b) akord ilościowy – wskazany jest wtedy, gdy norma pracy wyrażona jest w liczbie operacji, czynności lub sztuk wyrobu, wykonywanych w ciągu minuty, godziny lub zmiany roboczej;

c) akord pieniężny tzw. złotówkowy – znajduje zastosowanie, jeśli norma pracy ustalona jest w złotych lub w groszach za wykonanie operacji (czynności) albo wyrobu.

Ponadto Z. Jacukowicz³⁴³ wyróżnia:

a) akord zadaniowy – mający miejsce wtedy, gdy praca nie jest dokładnie znormowana, a wydajność pracy określana jest w formie zadania dziennego;

b) akord zespołowy – występuje, gdy norma pracy określa zadanie dla zespołu pracowników, a nie zadania indywidualne.

Rozwinięciem tej formy płac jest także forma akordowo – premiowa, polegająca na stosowaniu także premii za jakość produktu lub oszczędność materiałów, ewentualnie za inne określone efekty pracy³⁴⁴.

Z kolei, w formie czasowo-prowizyjnej, opłacanie pracy płacą zasadniczą uzupełnione jest o prowizję, mogącą mieć wyraz rzeczowy lub finansowy³⁴⁵.

Z kolei, prowizyjna forma płac polega na opłaceniu pracy w formie ustalonej prowizji, najczęściej jako określony procent od obrotu, zysku lub sprzedaży. Jest to forma zbliżona do akordowej, bądź umowy o dzieło, gdyż wynagrodzenie uzależnione jest od wyników pracy³⁴⁶.

Forma bonusowa charakteryzuje się występowaniem tzw. ruchomej (motywacyjnej) części wynagrodzenia, powiązanej z efektami pracy, tak zwanymi bonusami. Sposób obliczania bonusu, najczęściej dotyczy premii powiązanej z zyskiem³⁴⁷, przy czym, mogą to być: premie płacone z zysku, a więc nie zaliczane do kosztów produkcji

³⁴² Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania*, op. cit., s. 51.

³⁴³ Tamże, s. 51-52.

³⁴⁴ Artykuł ten mówi, iż za wadliwie wykonane w winy pracownika produktu lub usługi wynagrodzenie nie przysługuje; w przypadku wykonania przez pracownika wyrobu lub usługi wadliwie, powodując tym samym obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu obniżeniu. Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, op. cit.

³⁴⁵ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, op. cit., s. 54.

³⁴⁶ Tamże, s. 55.

³⁴⁷ L. Koziół, op. cit., s. 158.

oraz premie liczone w koszty produkcji, których podstawą przyznawania jest osiągnięcie określonej kwoty lub procentowego wskaźnika zysku³⁴⁸. Obydwie formy są lub też były stosowane w polskich przedsiębiorstwach³⁴⁹.

Jedną z bardziej tradycyjnych, choć nadal znaczących klasyfikacji form płac, jest podejście A. Melicha³⁵⁰. Różnorodność systemów płac, stosowanych w Polsce skłania do wniosku, że nie ma w tej mierze jednego idealnego rozwiązania. System płac jest elementem szeroko rozumianego systemu kierowania i powinien być powiązany z organizacją i metodami zarządzania przedsiębiorstwem. Dobór form płac powinien być poprzedzony analizą wynagrodzeń przeprowadzoną w powiązaniu z określeniem celów firmy, planów kadrowych i oczekiwań od systemu płac³⁵¹. Warto zaznaczyć, że w literaturze przedmiotu podkreśla się, że nawet elastyczne formy wynagrodzeń, nie mogą się obywać bez odpowiednich ustaleń i negocjacji, co do ustalenia płac podstawowych oraz innych warunków pracy³⁵².

3.4. Makro i mikroekonomiczne czynniki kształtujące wynagrodzenie

Wynagrodzenia za pracę – jak już podkreślano – są kategorią ekonomiczną, ale również i społeczną, o charakterze makro i mikroekonomicznym. Powiązanie i przenikanie się

³⁴⁸ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, op. cit., s. 56.

³⁴⁹ Por. Tamże, s. 56.

³⁵⁰ Autor ten proponuje usystematyzowanie form płac z różnych punktów widzenia. Klasyfikacja A. Melicha zakłada podział z punktu widzenia:

- samodzielności występowania – formy: elementarne i uzupełniające;
- oddziaływania podmiotów – formy: indywidualne, zespołowe, zbiorowe;
- sposobów powiązania z wynikami pracy – formy: bezpośrednie i pośrednie;
- udziału pracownika w dodatkowych efektach pracy – formy: bez udziału pracownika w efektach, z udziałem proporcjonalnym, z udziałem mniej niż proporcjonalnym, z udziałem zmiennym i nieregularnym;
- kierunków bodźcowego oddziaływania – formy preferujące: wzrost ilości produkcji, jakość produkcji, wzrost oszczędności, obniżkę kosztów i podnoszące efektywność o charakterze syntetycznym ukierunkowane na przykład na wzrost zysku czy obniżkę kosztu jednostkowego;
- przyznawania płacy – formy: o kryteriach z góry określonych, płace przyznawane uznaniowo na podstawie subiektywnego sądu. Szerze: Por. A. Melich, *Organizacja i techniki płac w przedsiębiorstwie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1987, s. 152.

³⁵¹ Por. Z. Jacukowicz, *Doświadczenia krajów Unii Europejskiej a polski system płac*, Wynagrodzenia 2000, nr 2, s. 13.

³⁵² Problematyce elastycznych wynagrodzeń była poświęcona konferencja Krajów Wspólnoty Europejskiej, która odbyła się 29-30 czerwca 1992 roku w Brukseli. Głównym tematem referatów i wątków dyskusji był rozwój nowych form elastyczności wynagrodzeń odpowiadających zmianom technologicznym i ekonomicznym. Według Johna Swabeya, uczestnika seminarium, sukces elastycznych form wynagradzania zależy od przestrzegania pewnych podstawowych zasad, do których należą: trwałość przyjętych zasad – minimum rok, objęcie premią wszystkich pracowników, kontrola kryteriów premiowania i ich przestrzegania, różnorodność wskaźników premii, wysokość premii. Inni autorzy podkreślają takie zasady i zalety premiowania jak subsydiarność premii oraz zaangażowanie pracowników. Por. Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach UE i w USA*, op. cit., s. 160.

czynników decydujących o ich poziomie, relacjach i ich strukturze, jest też – z jednej strony – wynikiem mniej lub bardziej świadomego kształtowania ich przez przedsiębiorstwo, jako głównego podmiotu polityki płac w skali mikro, a z drugiej – i przede wszystkim – rezultatem działania na rynku pracy mechanizmu rynkowego. W krajach przechodzących na zasady rynkowe to „regulowanie rynkowe” jest, przy tym, zdecydowanie coraz mocniej odczuwalne. Dodajmy wszakże, że rynek nie może być wyłącznym regulatorem płac i zatrudnienia, a nadto, że wymaga on także „wsparcia” w dziedzinach, w których działa w sposób bardziej ograniczony i mniej skuteczny³⁵³.

Zauważmy także, że w kształtowanie poziomu i zróżnicowania się płac mają zarazem swój udział – poprzez uczestnictwo i negocjacje – takie zwłaszcza instytucje (podmioty) rynku pracy, jak: pracodawcy i pracownicy, związki zawodowe a także instytucje państwowe (w tym także poprzez legislację, negocjacje oraz kształtowanie procedur)³⁵⁴.

Niektóre prawne regulacje, a odnoszące się do poziomu wynagrodzeń w okresie objętym zakresem niniejszej pracy, zawarte były m.in. w Ustawie z 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw³⁵⁵. Ustawa ta przewidywała, bowiem, że wskaźniki wzrostu wynagrodzeń ustalać będzie złożona z przedstawicieli rządu, organizacji pracodawców i związków zawodowych tzw. Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Przy podejmowaniu decyzji, w sprawie wskaźników wzrostu wynagrodzeń, Komisja Trójstronna powinna zaś była uwzględniać następujące wskaźniki, przewidywane na rok następny:

- wskaźnik realnego wzrostu produktu krajowego brutto,
- wielkość wskaźnika inflacji,
- proponowany roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia³⁵⁶.

Kształtując płace na szczeblu przedsiębiorstwa, uwzględnić należy ogólnokrajowe przepisy prawne oraz systemy organizacyjne, funkcjonujące w danej firmie. Na wynagrodzenia, bowiem, jak to wielokrotnie podkreślano, wpływa wiele czynników

³⁵³ Por. S. Borkowska, *Wynagrodzenie godziwe, Koncepcja i pomiar*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Seria " Studia i Monografie", Warszawa 1999, s. 23.

³⁵⁴ Por. S. Borkowska., *Wynagrodzenie godziwe, Koncepcja i pomiar*, op. cit., s. 24.

³⁵⁵ Dz. U. z 1995 roku, nr 1, poz. 2 ze zm.

³⁵⁶ R. Sobczak, *Płace pod kontrolą*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 23(55)/2000.

ekonomicznych, społecznych i organizacyjnych, które są wzajemnie powiązane i nie zawsze można precyzyjnie określić stopień wpływu poszczególnego czynnika na płacę.

I tak, wśród czynników związanych np. z daną organizacją, szczególne znaczenia mają takie m.in., jak: branża, forma własności, sytuacja finansowa, technologia wytwarzania, kultura organizacji, rola związków zawodowych. Poziom i struktura wynagrodzeń zależy również od cech związanych z poszczególnymi pracownikami, przede wszystkim, od ich kwalifikacji, doświadczenia, zdolności, zajmowanego stanowiska, osiąganych wyników pracy, ale również od takich czynników, jak wiek czy płeć³⁵⁷.

Wśród innych jeszcze czynników ekonomicznych wyróżnić można:

a) konkurencję na rynku towarów, wymagającą stałego obniżania cen, a więc kosztów produkcji, w tym kosztów pracy oraz wprowadzania nowych, bardziej atrakcyjnych towarów;

b) motywację do pracy, tworzenie zachęt dla pracowników do coraz wydajniejszej i bardziej efektywnej pracy oraz do współdziałania z kierownictwem firmy, poznanie jej celów i dążenie do ich osiągnięcia³⁵⁸.

Z kolei wśród czynników społecznych, a mających wpływ na płacę wyróżniamy takie jak:

a) działalność międzynarodowych organizacji na rzecz ochrony pracy i pracownika (tak np. MOP wydaje m.in. konwencje o ochronie czasu pracy, o warunkach pracy, ochronie pracy kobiet, urlopach wypoczynkowych, płacy minimalnej);

b) działalność międzynarodowych organizacji na rzecz praw człowieka, w tym godziwego wynagrodzenia.

Z kolei, do ważnych czynników organizacyjnych, należą takie, które są związane z konkretną formą kształtowania płacy indywidualnej, poglądami na motywację do pracy i metodami oceny pracy w firmie, etc. Wśród nich, szczególnie ważne są, zwłaszcza, takie jak: organizacja procesu produkcji, proces technologiczny, wyposażenie stanowiska pracy, i inne³⁵⁹.

Ponadto, wynagradzanie pracowników zmienia się także pod wpływem wielu czynników, które są związane z cechami otoczenia danej organizacji, samą organizacją, jak również z poszczególnymi pracownikami. Wśród czynników występujących w oto-

³⁵⁷ A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, op. cit., s. 174.

³⁵⁸ Omawianie płac z punktu widzenia ich związku z inflacją, postulując ograniczanie dynamiki płac, jako sposobu hamowania wzrostu cen. Z drugiej strony chodzi o potrzebę jej rekompensowania przez o metody stosowane w tej dziedzinie.

³⁵⁹ Por. Z. Jacukowicz, *Systemy wynagrodzeń, Zarządzanie kapitałem ludzkim*, Perspektywa Europejska, Euromanagement, Poltext, Warszawa 1999, s. 11-13.

czeniu firmy należy wymienić m.in. – i przede wszystkim – poziom rozwoju gospodarczego, poziom dochodów w gospodarce, inflację i poziom cen, regulacje prawne, sytuację na rynku pracy, system podatkowy, działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz system wartości społeczeństwa.

Kształtowanie zaś wynagrodzeń w organizacji gospodarczej to również uwzględnianie procesu opracowywania oraz wprowadzania strategii i zasad, które wspomagają osiągnięcie założonych przez organizację celów oraz zatrzymanie w niej właściwych ludzi, przy jednoczesnym pobudzaniu ich motywacji i zaangażowania³⁶⁰. Oznacza to, że poziom wynagrodzeń, ich struktura i zróżnicowanie są również pochodnymi celów, które firmy pragną realizować przez kształtowanie realnych wynagrodzeń i konstruowanie właściwych rozwiązań systemowych³⁶¹.

Zatem, podstawowym zadaniem obowiązującego w danej firmie systemu płac jest odpowiednie wykorzystanie posiadanych zasobów ludzkich, i to w taki sposób, który – z jednej strony – będzie motywował pracowników do wydajniejszej pracy (i to pracy będącej zarazem godnie opłaconej), a z drugiej – przynosił zamierzone efekty gospodarcze i efektywnościowe firmie. Innymi słowy, system taki musi być zdolny do przyciągania i zachowania odpowiedniej liczby wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników, gotowych do świadczenia usługi pracy o odpowiedniej ilości i wysokiej jakości, a świadczenie to musi być odpowiednio wynagradzane³⁶².

Istotne wydaje się przy tym i to, że systemy te mają skutecznie uwzględniać, jak podkreśla W. Jaromłowicz³⁶³, zwłaszcza wyniki (efekty) pracy zbiorowej. Ściślej,

³⁶⁰ Por. M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Strategia i działanie*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998, s. 217.

³⁶¹ H. Karaszewska, M. Zarębski, *Czynniki kształtujące poziom wynagrodzeń w małych i średnich przedsiębiorstwach „Listy 500”*, Wynagrodzenia 2001, Nr 9, s. 16.

³⁶² Z powyższych względów ważne jest przede wszystkim to, by wykonywana w firmie przez ludzi praca była wyraźnie i obiektywnie określona, a jej wartość należycie oceniona. Więcej: W. Jaromłowicz, A. Baszyński, *Ocena pracy a cele i instrumenty polityki płac przedsiębiorstwa okresu zmian ustrojowych*, op. cit., s. 32.

Ponadto zauważyć tu także wypada, że przedsiębiorstwami zarządzają menedżerowie, dlatego kształtowanie ich wynagrodzeń wino także wynikać z roli, jaką mają do odegrania. Stąd i też systemy wynagradzania związane z wynagradzaniem menedżerów dają się podzielić na takie, w jakich podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę oraz takie, w jakich praca świadczona jest na podstawie kontraktu menedżerskiego, a jako podstawowy składnik tego systemu wynagradzania główną rolę odgrywa płaca stała oraz ruchoma. Stopniowo upowszechniają się również w polskiej gospodarce formy wynagradzania znane w gospodarkach krajów rozwiniętych pod nazwą tzw. „partycypacji finansowej”. W szczególności chodzi tu o premie zależne od zysku, ale i udziały w zyskach (a w tym i o charakterze odroczone). Por. W. Jaromłowicz, *Wynagradzanie menedżerów w warunkach zmian systemowych*, w: *Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. nac. W. Jaromłowicz, Zeszyty Naukowe nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 132–135. Więcej o partycypacji finansowej: A. Owczarzak, M. Piekut, op. cit., s. 38-60.

³⁶³ W. Jaromłowicz, *Wynagradzanie menedżerów w warunkach zmian systemowych*, op.cit., s. 131.

chodzi tu o pracę zbiorową, rozumianą jako wydatkowaną (z określonym skutkiem efektywnościowym) w różnorodnie – z organizacyjnego punktu widzenia – wyodrębnionych zespołach pracowniczych, a także jako pracę całej organizacji gospodarczej, traktowanej jako wyodrębniony podmiot ekonomiczny.

A zatem, konkludując powyższe rozważania, podkreślmy za H. Januszkiem³⁶⁴, że pod względem poziomu, struktury i rozpiętości płaca powinna być tak kształtowana, by skutecznie motywowała do pracy, stanowiła znaczący dochód dla pracownika, wpływała korzystnie na strukturę kosztów w przedsiębiorstwie oraz przyczyniała się do spełniania aspiracji społecznych. Bardzo ważne jest tworzenie takich systemów wynagradzania, według których płaca, w odczuciu pracowników, byłaby uważana za sprawiedliwą.

Wartym przypomnienia jest też fakt, że do istotnych elementów kształtujących poziom płacy polskich przedsiębiorstwach – w poprzednim systemie gospodarczym – należało bezrobocie ukryte (ocenia się, iż zjawisko to dotyczyło w przemyśle nawet 17-35% ogółu zatrudnionych)³⁶⁵.

Natomiast – jak już wspomniano – jednym z ważnych czynników kształtujących wynagrodzenie w Polsce jest polityka państwa, która wśród podstawowych celów, w rządowych programach, wymienia cele związane z kształtowaniem wynagrodzeń poprzez negocjacyjne i zdecentralizowane mechanizmy regulacji płac (m.in. w programie rządowym „Strategia dla Polski”³⁶⁶).

Z kolei, w przedsiębiorstwach, w których kształtowanie wynagrodzeń odbywa się według rezultatów pracy, osiąga się takie ekonomiczne cele, jak: wzrost zysku, obniżkę kosztów materialnych, wzrost produkcji, wzrost wydajności pracy, zwiększenie efektywności wykorzystania funduszu wynagrodzeń, racjonalizację zatrudnienia. Ponadto – także cele społeczne o istotnym znaczeniu ekonomicznym, a takie jak: zwiększenie aktywności i zaangażowania szerokich kręgów zatrudnionych, ściślejszą integrację celów naczelnego kierownictwa i kierownictw niższych szczebli oraz załóg, stworzenie bardziej sprzyjających warunków dla rozwoju zawodowego menedżerów różnych szczebli zarządzania, silniejsze ukierunkowanie pracowników na zarabianie pieniędzy, przez stworzenie i pokazywanie takich możliwości³⁶⁷.

³⁶⁴ H Januszek, *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu przedsiębiorstw...*, op. cit., s. 87.

³⁶⁵ Por. T. Oleksyn, *Praca i płaca ...*, op. cit., s. 69.

³⁶⁶ Por. *Blaski i cienie rządowego programu „Strategia dla Polski”*, Raport nr 1, Warszawa 1994, s. 37 oraz W. Jarmołowicz, *Negocjacyjny mechanizm regulacji płac*, op. cit., s. 154.

³⁶⁷ Por. T. Oleksyn, *Praca i płaca...*, op. cit., s. 125-126.

Rozdział 4

POZYCJA INSTYTUCJONALNA I SYTUACJA EKONOMICZNA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO W OKRESIE TRANSFORMACJI

4.1. Miejsce przemysłu maszynowego w gospodarce narodowej

Dane, dotyczące przemysłu, w tym także przemysłu maszynowego, do 31 grudnia 1997 roku prezentuje się zgodnie z Europejską Klasyfikacją Działalności (EKD). Natomiast, od 01 stycznia 1998 roku dane te prezentuje się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), która zastąpiła dotychczasową EKD.

Ogólny dział „Przemysł” dzieli się, według PKD, na trzy sekcje:

- „Górnictwo i kopalnictwo”,
- „Przetwórstwo przemysłowe”
- „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę”³⁶⁸.

³⁶⁸ *Polska Klasyfikacja Działalności ze zmianami na 2001*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2001, s. 5-6.

Polska Klasyfikacja Działalności jest umownie przyjętym, hierarchicznie usystematyzowanym podziałem zbioru rodzajów działalności społeczno-gospodarczych, jakie realizują jednostki (podmioty gospodarcze) tworzące gospodarkę narodową. Klasyfikuje podmioty gospodarcze dla potrzeb krajowego, urzędowego rejestru podmiotów gospodarki narodowej REGON – według prowadzonej przez nie działalności. PKD ustala symbole, nazwy i zakres poszczególnych grupowań klasyfikacyjnych na pięciu poziomach, tj. sekcji i podsekcji, działów, grup, klas i podklas.

Obowiązująca PKD różni się (siedmioma zmianami) od obowiązującej wcześniejszej Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD) i została opracowana na podstawie klasyfikacji działalności gospodarczej Unii Europejskiej – *NACE Rev. 1*, opublikowanej w *Official Journal of the European Communities* (OJ) Nr L 293 z 24 października 1990 roku z późniejszymi zmianami opublikowanymi w (OJ) Nr L 83 z 3 kwietnia 1993 roku oraz publikacji *NACE Rev. 1. Statistical classification of economic activities in the European Community* (Eurostat, Bruksela, Luksemburg 1996). Wydaje się przy tym, że wprowadzone zmiany korzystnie wpływają nie tylko na postrzeganie nas przez inne kraje, jak również są ważne dla przeprowadzania badań oraz analiz i porównań do danych z krajów Europy Zachodniej.

Badany przemysł maszynowy³⁶⁹ zakwalifikowany został do sekcji „Przetwórstwo przemysłowe”, w ramach której dotychczasową nazwę „przemysł maszynowy” zmieniono na „maszyny i urządzenia”³⁷⁰.

W *rocznikach statystycznych* zastosowano skróty nazw niektórych poziomów klasyfikacyjnych. W zestawieniach tych figuruje, także, skrót dotyczący badanego obszaru – *produkcja maszyn i urządzeń* (pełna nazwa: produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowanych)³⁷¹.

Polska Klasyfikacja Działalności obejmuje również dane dotyczące sektorów własności: publicznego i prywatnego. Sektor publiczny grupuje wyłącznie własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego. Sektor prywatny, natomiast, grupuje prywatną własność krajową (osób fizycznych i pozostałych jednostek prywatnych), własność zagraniczną (osób zagranicznych) oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora prywatnego. „Własność mieszana” określana jest, przy tym, głównie dla spółek i wyznaczana na podstawie struktury kapitału (mienia), deklarowanego we wniosku rejestracyjnym spółki. Zauważmy przy tym jeszcze, że wcześniejsza klasyfikacja, dotycząca lat 1990-1997, wyróżniała podział na przemysł uspołeczniiony i przemysł prywatny³⁷².

³⁶⁹ Ibidem, s. 36-38. Badania dotyczą przemysłu maszynowego sklasyfikowanego według nowej PKD w następujący sposób: Sekcja D Działalność Produkcyjna; Podsekcja DK Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej nie sklasyfikowana; Dział 29 Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej nie sklasyfikowana; Klasa 29.1-29.7; Podklasa 29.11.A-29.72.Z. Na podanych stronach można szczegółowo zapoznać się z rodzajami maszyn i urządzeń zaliczonych do podsekcji DK.

Wydaje się zatem, iż wypada wymienić w tym miejscu grupy należące do działu 29 według Europejskiej Klasyfikacji Działalności, która obowiązywała do 1998 roku tj. przez osiem lat badanego okresu (struktura przemysłu według sekcji, działów i grup); i tak:

- 29.1 – produkcja urządzeń wytwarzających energię mechaniczną, z wyjątkiem silników lotniczych, samochodowych, i motocyklowych;
- 29.2 – produkcja pozostałych maszyn ogólnego przeznaczenia;
- 29.3 – produkcja maszyn dla rolnictwa i leśnictwa;
- 29.4 – produkcja narzędzi mechanicznych;
- 29.5 – produkcja pozostałych maszyn specjalnego przeznaczenia;
- 29.6 – produkcja broni i amunicji;
- 29.7 – produkcja sprzętu gospodarstwa domowego, gdzie indziej niesklasyfikowana.

³⁷⁰ Zgodnie z obowiązującą PKD opracowaną na podstawie Wydawnictwa Biura Statystycznego Wspólnot Europejskich EUROSTAT. PKD została wprowadzona z dniem 1 stycznia 1998 roku, rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 października 1997 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (Dz. U. Nr 128, poz. 829) z późniejszymi zmianami, w miejsce stosowanej Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD), w którym szczegółowo omawia się zasady metodyczne dotyczące struktury PKD, rodzajów działalności, jednostek statystycznych i zasad ich kwalifikowania.

³⁷¹ Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, Uwagi ogólne*, s. XXII-XXIV.

³⁷² Do przemysłu uspołecznionego zaliczano osoby prawne i jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, które zgodnie z obowiązującą Klasyfikacją Gospodarki Narodowej ujęto w dziale przemysł: (1) przedsiębiorstwa i spółdzielnie, (2) zakłady przemysłowe samodzielnie

Przemysł maszynowy, po zmianie klasyfikacji, obejmował, między innymi, produkcję maszyn i urządzeń dla rolnictwa, leśnictwa, przetwórstwa żywności, produkcji napojów i przetwórstwa tytoniu, ochrony środowiska, dla gospodarstw domowych oraz maszyn specjalnego przeznaczenia (np. do przerobu krwi w szpitalach i wiele innych).

Ponadto, przemysł ten realizował również dostawy maszyn i urządzeń oraz ciągników dla rolnictwa (Ursus), w tym dla około 2,5 miliona gospodarstw indywidualnych. Produkcja, natomiast, samych ciągników rolniczych, realizowana była w 1994 roku przez 60 podmiotów, w tym 36 jednostek sektora publicznego, zatrudniającego 79% ogólnej liczby zatrudnionych, w tym przemyśle i 24 jednostki sektora prywatnego, zatrudniającego 21% pracowników tegoż przemysłu. W tej grupie wyrobów, produkowane były także maszyny i urządzenia zapewniające pełny cykl produkcji rolniczej, od przygotowania gleby począwszy, aż po maszyny zbierające plony. Grupa ta obejmowała także producentów urządzeń dla produkcji hodowlanej oraz narzędzi i urządzeń dla gospodarki leśnej i sadownictwa. Wachlarz produkcyjny obejmował łącznie ponad 600 asortymentów. Pod względem jakości i nowoczesności, wyroby te prezentowały średni poziom europejski³⁷³.

Natomiast, asortyment wyrobów omawianego przemysłu, przeznaczony dla przetwórstwa żywności, obejmował maszyny i urządzenia technologiczne dla przemysłu mleczarskiego, mięsnego, owocowo-warzywnego, gastronomicznego, olejarskiego i tłuszczów roślinnych, piekarskiego, cukrowniczego, młynarskiego i makaronowego oraz ziemniaczanego. Większość wytwarzanych w tym sektorze maszyn i urządzeń kwalifikowała się, również, do średnich standardów europejskich. Produkowano także maszyny i urządzenia, które wyróżniały się nowoczesnością i spełniały wymagania stawiane na rynku europejskim. Należały do nich piekarnie

bilansujące wchodzące w skład kombinatów i wielozakładowych przedsiębiorstw (w pełni dzielonych), (3) zakłady przemysłowe jednostek budżetowych, (4) spółki prawa handlowego. Do przemysłu prywatnego zaliczono: (1) spółki z udziałem kapitału zagranicznego, (2) przedsiębiorstwa międzynarodowe, (3) przedsiębiorstwa zagraniczne drobnej wytwórczości, (4) spółki prawa handlowego i cywilnego, (5) fundacje, (6) zakłady wytwórcze i usługowe prowadzone przez osoby fizyczne.

Dane dotyczące przemysłu uspołecznionego nie obejmowały pomocniczych zakładów przemysłowych w przedsiębiorstwach nieprzemysłowych. Działalność tych zakładów zaliczona była do poszczególnych działów gospodarki narodowej łącznie z działalnością podstawową przedsiębiorstw, w skład których wchodziły. Dane, z których korzystano dla działu przemysł i branży przemysł maszynowy, opracowane były zgodnie z obowiązującymi klasyfikacjami gospodarki narodowej: od 1986 roku – według klasyfikacji obowiązującej od dnia 1 stycznia 1986 roku, wydanie IV – seria „Zeszyty Metodyczne” nr 55, Warszawa 1985. Zgodnie z Klasyfikacją Gospodarki Narodowej (KGN) zastosowano podział przemysłu na wydobywczy i przetwórczy. Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, Uwagi ogólne*, s. XXX-XXXI.

³⁷³ *Raport o stanie polskiego przemysłu w roku 1994*, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”, Opracowanie Ministerstwa Przemysłu i Handlu, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa 1995, s. 88.

osiedlowe i wiejskie, fabryki osłonek białkowych, małe młyny zbożowe, maszyny i urządzenia dla cukrowni, minibrowary, kompletne zautomatyzowane fabryki serów prasowanych, linie do produkcji krochmalu, frytek, chipsów i płatków ziemniaczanych. Wobec bardzo rozwiniętej produkcji tego rodzaju maszyn na świecie, maszyny i urządzenia dla przetwórstwa żywności, produkowane w Polsce, miały ograniczone możliwości „wejścia” na rynki zagraniczne. Tym niemniej, produkcja krajowa niektórych urządzeń oraz linii technologicznych była konkurencyjna i z powodzeniem mogła rywalizować z wyrobami produkcji zagranicznej (młyny, kompletne cukrownie i krochmalnie oraz linie produkcyjne osłonek białkowych)³⁷⁴.

Zauważmy ponadto, że przemysł maszyn i urządzeń dla przetwórstwa żywności miał decydujący wpływ na stopień wykorzystania zasobów produktów rolnych i hodowlanych, poziom ich uszlachetniania, a tym samym, i na całą gospodarkę żywnościową kraju, co przy znacznym zapotrzebowaniu na towar coraz bardziej przetworzony, nie pozostawało bez wpływu na występowanie stałego popytu na pracowników. Corocznie, w Polsce – zgodnie z danymi opublikowanymi w *Raporcie o stanie polskiego przemysłu w roku 1994*³⁷⁵ – przetwarzano 100 milionów ton produktów rolnych i zwierzęcych (zboże, owoce, warzywa, mięso, mleko, grzyby itp.), przy zastosowaniu kilkuset różnych technologii. Sektor przetwórstwa żywności był, przy tym, jednym z najbardziej energochłonnych działów gospodarki narodowej. Mimo, że przemysł ten łącznie produkował ponad 1 000 asortymentów maszyn i urządzeń, nie zaspokajało to potrzeb całego przetwórstwa spożywczego. Niedostatek produkowanych urządzeń spowodował, że krajowe przetwórstwo spożywcze, np. w 1994 roku, w 50-60% zaopatrywało się i wyposażało w urządzenia technologiczne z importu³⁷⁶. Z kolei, w roku 2002³⁷⁷ już tylko 30% krajowego zapotrzebowania na maszyny i urządzenia (wykorzystywane w przemyśle spożywczym) „pokrywane” było przez krajowe przedsiębiorstwa tego sektora. Pozostałe zaś potrzeby w znacznym stopniu były pozyskiwane z importu³⁷⁸.

³⁷⁴ Por. tamże, s. 90.

³⁷⁵ Tamże, s. 88.

³⁷⁶ Tamże, s. 89.

³⁷⁷ Polska 2003, *Raport o stanie przemysłu*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji, Radom 2004, s. 217.

³⁷⁸ Dla przykładu: w Europie produkcją maszyn dla przetwórstwa spożywczego zajmuje się wiele firm. Wiodącą jednak rolę w ich produkcji mają firmy niemieckie i włoskie. Ocenia się także, że na świecie produkowanych jest łącznie 20000 asortymentów tego rodzaju maszyn i urządzeń. W Polsce produkcją tego typu maszyn w 1994 roku zajmowały się 54 podmioty gospodarcze zatrudniające powyżej 50 osób, z których przypadało na sektor publiczny 25 (56%), a na sektor prywatny 29 (44%). W 2002 roku ww. produkcją zajmowały się w Polsce 34 zakłady o liczbie pracujących powyżej 49 osób. Taka

Ponadto, należy tu podkreślić, iż dostępne i wykorzystywane do spożycia produkty, są coraz bardziej przetworzone, uszlachetnione oraz produkowane w higienicznych i sterylnych warunkach, a co za tym idzie przy wykorzystaniu olbrzymiej ilości maszyn i urządzeń do ich produkcji, porcjowania, jak również pakowania. Stwarza to ponad wszelką wątpliwość wzrost zapotrzebowania na nowe technologie. Sytuacja taka wymusza, z kolei, dalsze (rozpoczęte już) zmiany strukturalne w przemyśle, a zarazem zwiększa zapotrzebowanie na wykwalifikowaną, nową kadrę pracowników.

4.2. Cele i warunki prywatyzacji przedsiębiorstw przemysłu maszynowego

Istotą polityki okresu transformacji w Polsce było przejście do sterowania przemysłem głównie za pomocą instrumentów ekonomicznych, opartych na mechanizmach rynku. Efektywność i konkurencyjność przemysłu wymagała, przy tym, aby przedsiębiorstwa uczestniczące w grze rynkowej były ekonomicznie silne, technologicznie konkurencyjne oraz zarządzane menedżersko. Od spełnienia takich uwarunkowań zależał, bowiem, ich sukces w konkurencji rynkowej. Polskie państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe takich cech wcześniej nie miały³⁷⁹. Tak, więc, nie tylko przemysł maszynowy, ale i cała gospodarka polska, przed przystąpieniem do przekształceń własnościowych, borykała się z niedostosowaniem wielu gałęzi do warunków konkurencji rynkowej. Wynikało to m.in. z takich pozostałości systemu centralnie zarządzanego, jak:

- nadmierna, przestarzała i niekonkurencyjna produkcja;
- niewykorzystane zdolności produkcyjne;
- przerosty zatrudnienia;
- nadkoncentracja produkcji (dominacja w gałęzi dużych przedsiębiorstw, często o pozycjach monopolistycznych);
- nadmierna kapitałochłonność;

sytuacja daje szansę znacznego zwiększenia wielkości produkcji tego sektora w przyszłości. Por: *Raport o stanie polskiego przemysłu w roku 1994*, op. cit., s. 88-89; *Polska 2003, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 217.

³⁷⁹ R. Grabowiecki, *10 lat transformacji w polskim przemyśle, w: 10 lat transformacji w Polsce, Fakty i opinie*, praca zbiorowa pod. red. A. Zawiślak, Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 1999, s. 7.

- technologie degradujące środowisko³⁸⁰.

Stąd też, przejście na sterowanie przedsiębiorstwami za pomocą instrumentów właściwych gospodarce rynkowej, mogło rozpocząć się dopiero po uprzednim zidentyfikowaniu istniejących nakazów i zakazów oraz zasad i norm funkcjonujących w gospodarce nakazowo-rozdzielczej, a następnie poddaniu ich kolejno eliminacji. Zważywszy przy tym, iż stosowane zakazy i nakazy pozbawiły przedsiębiorstwa, uczestniczące w wymianie produkowanych dóbr, wyboru ekonomicznego, pozbycie się „starej formuły” gospodarowania stawało się dla nich dużym wyzwaniem. Przejście od ustroju centralnie zarządzanego do rynkowego rozpoczęto, zatem, od likwidacji owego rozbudowanego systemu nakazów i zakazów oraz rozbudowanego biurokratycznego aparatu zarządzania. W gospodarce rynkowej, przedsiębiorstwa, kierując się maksymalizacją zysku, jako swoim bezpośrednim celem, posiadają też – co ważne – swobodę co do swoich wyborów ekonomicznych w zakresie tego co, ile i jak produkować, komu sprzedać, od kogo kupować, gdzie i ile inwestować, etc.³⁸¹. Dodajmy, że i samo kształtowanie się zależności dostosowawczych w działaniu mechanizmu rynkowego, podobnie jak i samej infrastruktury rynkowej, stawało się także zależne od rodzaju rynków i ich struktury, jak również od panujących na tych rynkach warunków konkurencyjności, wynikających zwłaszcza z relacji zachodzących między dostawcami i odbiorcami³⁸². W nowe warunki rynkowe polski przemysł maszynowy „wchodził” z wyrobami materiałochłonnymi i energochłonnymi oraz z niską wydajnością³⁸³. Ponadto, stan zużycia maszyn i urządzeń w przemyśle przedstawiał się następująco: w 1994 roku wynosił 61,7%, 1995 roku 62,1%, 1996 roku 70,5%, a w 1997 roku 67,1% (i niewiele też się mienił, w porównaniu do roku 1990). W 1990 roku ponad 40% eksploatowanych maszyn i urządzeń w gospodarce pochodziło sprzed 1970 roku, a około 34% z lat siedemdziesiątych³⁸⁴.

Należałoby również dodać, iż – jak wiadomo – w „realnym socjalizmie” rzeczywistość interpretowana była przy założeniu wyższości własności publicznej nad prywatną. A zatem, i w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego, gdzie również dominowała własność państwowa, sytuacja przed przystąpieniem do transformacji

³⁸⁰ Por. <http://biurose.sejm.gov.pl>

³⁸¹ W. Jarmołowicz, *Ekonomia, Zagadnienia wybrane*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu, Poznań 2005, s. 34.

³⁸² Por. tamże, s. 39.

³⁸³ R. Grabowiecki, *10 lat transformacji...*, op. cit. s. 11.

³⁸⁴ Tamże, s. 18.

systemowej była nie tylko trudna, ale i złożona³⁸⁵. Doprowadziło to w 1989 roku do stanu określanego mianem „ani planu ani rynku”³⁸⁶. Wymagało to też całkowitej dominacji państwa nad gospodarką³⁸⁷.

Tak, więc, restrukturyzacja i prywatyzacja całego przemysłu uznana została za podstawowy warunek przejścia do gospodarki rynkowej. Sprawne jej przeprowadzenie stało się zaś poważnym wyzwaniem. Zasadniczym, przy tym, celem tego procesu, tak w Polsce, jak i w przemyśle maszynowym, miało być – najogólniej – zapewnienie długofalowego wzrostu gospodarczego, poprzez poprawę efektywności gospodarowania i zwiększenie konkurencyjności wśród podmiotów gospodarczych, działających na rynku krajowym i zagranicznym. Niezbędnym stało się, więc, także „pozostawienie” na rynku produkcji wysoko przetworzonych wyrobów o najwyższych parametrach jakościowych.

Ogólniej, podkreślmy tu również, iż cele prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, w tym zaliczanych do przemysłu maszynowego, miały służyć przejmowaniu odpowiedzialności za losy firmy, powiązaniu nakładów z efektami, kosztów z przychodami oraz wyzwoleniu aktywności i inicjatywy podczas adaptacji do nowych warunków. W ten też sposób, przedsiębiorstwa miały wykorzystać, pojawiające się szanse „w walce o przetrwanie”, jak również włączyć się w system twardych reguł gry rynkowej, a w tym zainteresować się bliżej wynikami i efektami, poprzez lepsze wykorzystanie posiadanych, ograniczonych zasobów: infrastruktury, otoczenia instytucjonalnego, kultury przedsiębiorczości. Nie bez znaczenia pozostawał, przy tym, wpływ nowych czynników instytucjonalnych, zachęcających do inwestycji na obszarach

³⁸⁵ W latach osiemdziesiątych zniesione zostały także pośrednie ogniwa zarządzania przemysłem (centralne zarządy, zjednoczenia, zrzeszenia). W rezultacie zniesiono instytucjonalne formy prowadzenia strategii badawczo – wdrożeniowej, inwestycyjnej w układzie branż i wyrobów, szczególnie skomplikowanych technologicznie, którymi przede wszystkim był zainteresowany przemysł maszynowy. Pozostawiono stary centralny system zarządzania administracyjnego, pozostawiono także stare zobowiązania i nakazano wywiązywać się z nich przy całkowitej samodzielności finansowej. Równocześnie na rynku nastąpiło wysokie oprocentowanie kredytów, uwzględniające wysoki poziom inflacji. Podwyższono też obciążenie zysku brutto przedsiębiorstw podatkiem dochodowym, oraz tzw. „dywidendą” i „popiwkiem”. Doprowadziło to do silnego ich zadłużenia.

³⁸⁶ T. Strykiewicz, *Adaptacja przestrzenna przemysłu w Polsce w warunkach transformacji*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1999, s. 63.

³⁸⁷ Dopiero przeobrażenia i przekształcenia własnościowe, podjęte w Polsce pod koniec lat osiemdziesiątych, miały – i mają nadal – na celu oparcie gospodarki na mechanizmie rynkowym i ratowanie tego, co jeszcze ratować wydawało się można w mniej lub bardziej racjonalny sposób. Polski przemysł, jako przestarzały technologicznie, charakteryzował się ponadto złą kondycją ekonomiczną, ale istniały też firmy sprzedające większość swoich wyrobów takich, jak: kompletne obiekty przemysłowe dla cukrowni, krochmalni, stoczni morskich czy wyposażenie statków w aparaturę, na eksport i wyroby te nie odbiegały jakościowo od wyrobów zachodnich. Z całej branży przemysł maszynowy, ze względu na specyfikę produkcji (dobra wysoko przetworzone) musiał charakteryzować się zdecydowanie silniejszą pozycją konkurencyjną od pozostałych branż.

o szczególnym zagrożeniu bezrobociem strukturalnym. Wszystko to miało służyć poprawie kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw: zmniejszyć poziom zadłużenia, poprawić rentowność i dostęp do kredytów, spowodować wystarczalność odpisów amortyzacyjnych dla finansowania odnowy majątku produkcyjnego oraz pozyskaniu zdolności do samofinansowania, prowadzenia badań i rozwoju, a także poprawie efektywności wytwarzania.

4.3. Przemysł maszynowy w warunkach przekształceń strukturalnych i własnościowych – formy i kierunki zmian

4.3.1. Przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego i ich struktura własnościowa

Przekształcenia własnościowe – jak już podkreślano – miały m.in. wyeliminować z działań przedsiębiorstw państwowych nieefektywne gospodarowanie, które wynikało z braku związku, pomiędzy podejmowaniem decyzji, a odpowiedzialnością finansową za prowadzoną działalność. Przejście, zatem, przedsiębiorstwa z sektora państwowego do prywatnego miało wymusić na nim wyższą efektywność ekonomiczną oraz doprowadzić do wzrostu konkurencyjności i większej dynamiki całej gospodarki³⁸⁸.

³⁸⁸ Zauważmy ponadto, że istotnymi uwarunkowaniami wpływającymi na proces prywatyzacji były: dominacja przemysłu ciężkiego, przewaga monopolistycznej struktury przedsiębiorstw, brak rynku kapitałowego niezbędny przy wycenie i prywatyzacji przedsiębiorstw, zamknięcie gospodarki przed konkurencją zagraniczną, częściowa, odgórna regulacja cen, konieczność przedstawienia kierunków powiązań gospodarczych z zagranicą po załamaniu się RWPG. Konsekwencją tego stanu było to, że w gospodarce centralnie sterowanej najwyższym prestiżem cieszyli się pracownicy przemysłu ciężkiego, hutnictwa, metalurgii. Obecnie natomiast najwyższe pozycje w hierarchii prestiżu zajmują ludzie z innych grup zawodowych: przedsiębiorcy, bankowcy, finansiści, biegli księgowi, menedżerowie. Natomiast restrukturyzacja branż przemysłu jest jednym z podstawowych zadań stawianych przed transformacją ustrojową. Ma ona zmienić wywodzące się z gospodarki nakazowo-rozdziałowej struktury przemysłowe i rozwiązać problem niekorzystnej relacji pomiędzy rozbudowanym kompleksem przemysłu ciężkiego a przemysłami produkcyjnymi dobra konsumpcyjne będące nośnikami nowych technologii. Ocena postępów w tych dziedzinach, dokonana przez ekspertów z Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, w komentarzu do rankingu 500 największych polskich firm nie wygląda jednak optymistycznie. Według autorów komentarza, obraz gospodarki polskiej wyłaniający się z tego zestawienia uwiadamia: - biurokratyczny charakter przekształceń struktur przemysłowych, ponieważ podział dawnych zjednoczeń czy zrzeszeń udało się dokonać nie pod kątem merytorycznym, ale terytorialnym (możliwości lub nie „opłotowania nowych części”);

- dominujące znaczenie przedsiębiorstw sektorów dóbr wyjściowych, np. przemysłu paliwowo-energetycznego, hutnictwa, nisko przetworzonej chemii;

- mały udział producentów dóbr konsumpcyjnych oraz ich archaiczna przynależność branżowa, znajdujące wyraz w śladowej obecności wysoko przetworzonych dóbr finalnych.

(Uwaga autorki - A zatem tu ważne wydaje się zauważyć spostrzeżenie, że nie ma w tych wywodach żadnej wzmianki o przemysłach produkujących maszyny i urządzenia, bez istnienia, których nie ma szans na istnienie żadnej innej branży, bowiem wszystkie dobra, i to zarówno konsumpcyjne, jak i inwestycyjne

W tym też celu – od początku lat dziewięćdziesiątych – dokonywane w gospodarce i w przemyśle, a w tym także w przemyśle maszynowym, przekształcenia własnościowe przybierały rozmaite formy. Do najważniejszych wśród nich – jak to już wcześniej przedstawiano – należały: prywatyzacja spontaniczna, prywatyzacja bezpośrednia, prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych tracących zdolność przetrwania, prywatyzacja pośrednia (kapitałowa), prywatyzacja powszechna (masowa) w ramach Narodowych Funduszy Inwestycyjnych, jak też i ewolucja przedsiębiorstw publicznych³⁸⁹. W efekcie tych przekształceń następowały istotne zmiany, zarówno w liczebności podmiotów gospodarczych, jak i w ich strukturze własnościowej. Charakterystyczną, zaś, cechą zachodzących w latach 1990 – 2003 zmian, było m.in. zmniejszanie się ogólnej liczby podmiotów państwowych (publicznych), a w strukturze tych, które pozostały – znaczny przyrost przedsiębiorstw prywatnych³⁹⁰, przede wszystkim spółek prawa handlowego.

Wśród przedsiębiorstw przemysłu maszynowego – jak wynika z przedstawionych danych – zaobserwowano tendencję, polegającą głównie na tym, że nastąpił nie tylko znaczny wzrost ilości przedsiębiorstw prywatnych, ale także znaczny ogólny wzrost ilości podmiotów, zaliczanych do tegoż przemysłu, co przedstawiono na wykresie 4.1.

produkowane są przy użyciu maszyn). Szerzej: H. Januszek, *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu przedsiębiorstw w Polsce*, op. cit., s. 28.

³⁸⁹ J. Mujżel, *Przedsiębiorstwa w okresie transformacji ustrojowej*, w: *Przedsiębiorstwa w procesie transformacji* pod red. J. Mużela, Polska Akademia Nauk, Instytut Nauk Ekonomicznych, Poltext, Warszawa 1997, s. 16.

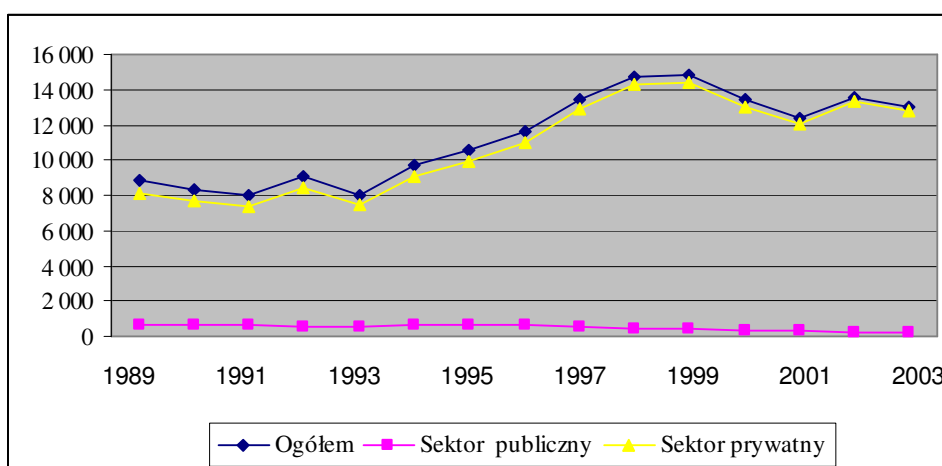
³⁹⁰ Właściwym zatem wydaje się też w tym miejscu sprecyzować pojęcia własności prywatnej i publicznej, a nie jest to jednak - z uwagi na rozbieżności istniejące pomiędzy statystyką, przepisami prawa i interpretacją - zadanie łatwe. Do sektora publicznego zalicza się bowiem podmioty stanowiące własność państwa (tzn. Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), komunalną oraz mieszaną z przewagą kapitału sektora publicznego. Sektor prywatny tworzą natomiast zakłady osób fizycznych, spółdzielnie, organizacje społeczne i stowarzyszenia, spółki i fundacje oraz własność mieszaną z przewagą kapitału sektora prywatnego. Sektor prywatny to zarówno nowo powstałe firmy prywatne, jak i te sprywatyzowane, w których kontrola właścicielska została przekazana na zewnątrz przedsiębiorstwa, tzn. nie jest sprawowana ani przez pracowników, ani przez zespół menedżerów. Z ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji pp wynika z kolei, że sprywatyzowane przedsiębiorstwo to jednoosobowa spółka Skarbu Państwa, w której większościowy pakiet akcji/udziałów Skarbu Państwa sprzedano osobom trzecim, niekoniecznie prywatnym. Formalnie więc wszelkiego rodzaju fundusze inwestycyjne i emerytalne, spółki Skarbu Państwa (nawet z większościami jego działem) należą do własności prywatnej, w tym również pokazny sektor spółdzielczy, który do 1990 roku był traktowany jako publiczny. W ujęciu statystycznym własność prywatna obejmuje również szarą strefę, czyli prywatną działalność nierejestrowaną, której skala ze względu na poważne obciążenia fiskalne i rosnące koszty pracy rosła. Tak rozumiana własność nie oddaje więc w pełni ekonomicznego sensu prywatyzacji, ale jednak pozwala na prześledzenie jej skutków dla transformującej się prywatyzacji. Wypada tylko zwrócić uwagę, iż fakt ten w mniejszym stopniu dotyczy przemysłu maszynowego, bowiem przedsiębiorstwa państwowe należące do tegoż przemysłu maszynowego nie istniały wcześniej w tak szerokim wachlarzu własnościowym.

Szerzej: B. Ptaszyńska, op. cit., s. 66-67.

Otóż, łączna liczba podmiotów gospodarczych, działających w przemyśle maszynowym w 1989 roku wynosiła 8 808 i wzrosła do poziomu 13 500 w 2003 roku. Zatem, na przestrzeni badanego okresu ich liczba ulegała znacznemu zwiększeniu, poza latami 1990 (8 344), 1991 (7 992) i 1993 (8 009), w których nieznacznie zmalała.

W latach 1989–2003 nastąpił wzrost liczby tych podmiotów o 5 492, tj. o 62,4%.

Z kolei, liczba przedsiębiorstw tegoż przemysłu, zaliczana do sektora publicznego, zmalała z 674 podmiotów w 1989 roku do 220 podmiotów w 2003 roku, a w sektorze prywatnym wzrosła, z liczby 8 134 do 13 280 podmiotów. Udział podmiotów w sektorze publicznym zmalał na przestrzeni lat 1989-2003 o 67,4%, a wzrósł w sektorze prywatnym na przestrzeni lat 1989-2003 o 63,3%. Tak więc, przy jednoczesnym spadku ilości podmiotów w sektorze publicznym, (o 454 podmiotów), nastąpił wzrost ilości podmiotów ogółem (o 5 146 podmiotów).



Wykres 4.1. Podmioty gospodarcze* w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1989-2003

* prowadzące działalność w ciągu roku

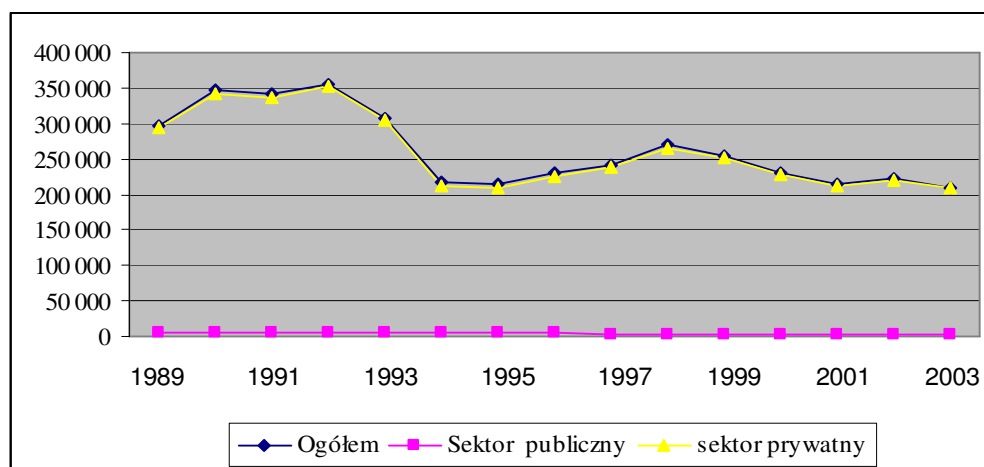
Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL.2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL.2, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL.1, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 42.

Ponad połowa podmiotów w sektorze publicznym zmniejszyła się w wyniku przekształcenia, likwidacji, bądź podziału dawnych dużych przedsiębiorstw

państwowych. Zaobserwowana tendencja świadczyć może o powstaniu – w wyniku przekształceń dużych przedsiębiorstw państwowych – znacznej ilości podmiotów małych i średnich.

Ta sytuacja potwierdza fakt występowania, także w polskim przemyśle maszynowym, prywatyzacji spontanicznej, jako głównego czynnika przeobrażającego strukturę własnościową gospodarki. Ten typ prywatyzacji mieści, bowiem, w sobie dwa elementy: niezwykle szybki wzrost liczby nowo zakładanych przedsiębiorstw oraz ekspansję tych podmiotów. Podmioty powstające w wyniku prywatyzacji spontanicznej cechuje ogromna różnorodność, pod względem ich typu i wielkości. Zdecydowanie przeważają podmioty małe i średnie, co powoduje znaczne wzmocnienie konkurencyjności rynkowej.

Wypada też podkreślić, iż nowo powstające podmioty prywatne przejmowały część majątku sektora publicznego, jednak w znacznej części kapitał ich powstawał przez tworzenie majątku nowego (nowe inwestycje). Dynamika ilościowa nowych podmiotów prywatnych była, zaś, najwyższa w pierwszych latach transformacji. Później, natomiast, w miarę „nasycania” gospodarki nową prywatną aktywnością, dynamika ta uległa spowolnieniu.



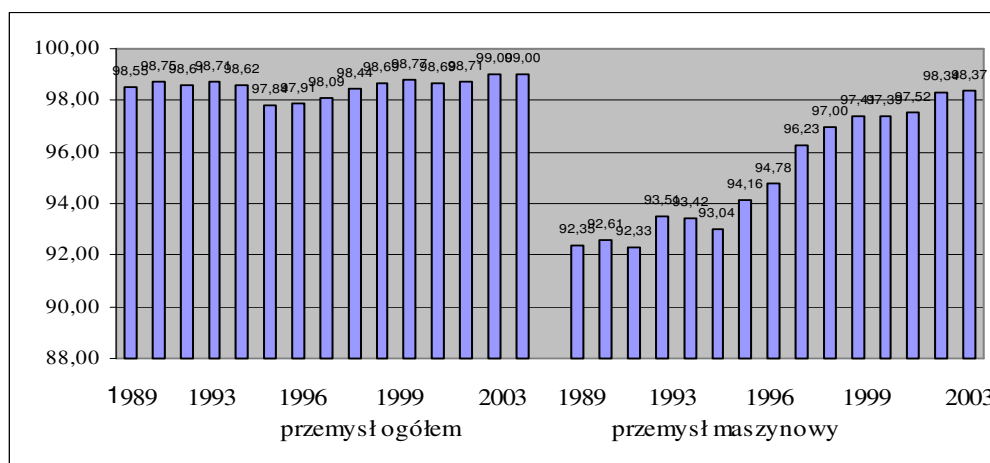
Wykres 4.2. Podmioty gospodarcze* w przemyśle ogółem według sektorów własności w latach 1989 -2003

* prowadzące działalność w ciągu roku

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL.4, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TAB. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40.

W całym okresie transformacji, dynamice ilościowej towarzyszyły procesy restrukturyzacji, w tym zarówno łączenia, jak i podziału. W ostatnich latach pojawił się także proces „odpadania”, w wyniku konkurencji, jednostek słabych i niedokapitalizowanych, które to jednostki nie były w stanie dostosować się do zaostrzających się wymagań coraz bardziej dojrzałego i konkurencyjnego rynku³⁹¹.

Odmienne, natomiast, zjawisko kształtowało się w odniesieniu do przemysłu ogółem. (Wykres 4.2.). Otóż, w całym przemyśle liczba podmiotów systematycznie malała (z 297 983 w 1989 roku do 223 000 w 2003 roku), osiągając w roku 2003 poziom 74,8% z roku 1989, natomiast, w przemyśle maszynowym wzrosła do poziomu 162,4%. Ogółem liczba podmiotów zaliczanych do całego przemysłu zmalała o 74 983 podmiotów.

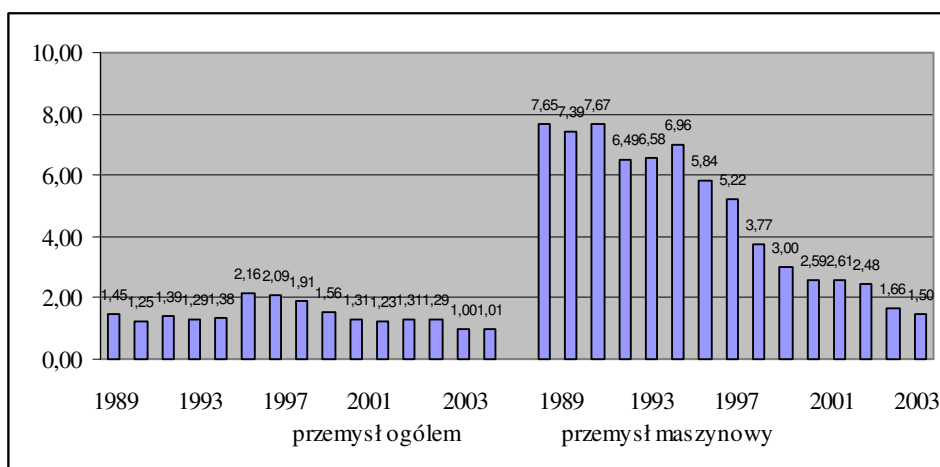


Wykres 4.3. Udział procentowy podmiotów sektora prywatnego w łącznej liczbie podmiotów gospodarczych, w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w latach 1989 - 2003 (w %)

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL.2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 1-2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.2, s. 2- 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3 i 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40 i 42.

³⁹¹ Por. J. Mujżel, op. cit., s. 16-17.

Mamy tu, więc, do czynienia sytuacją, wzrostu ilości podmiotów w sektorze przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, a spadkiem wśród wszystkich przedsiębiorstw w przemyśle ogółem. Z kolei, w relacji sektora publicznego do prywatnego, miał miejsce stały wzrost sektora prywatnego, kosztem sektora publicznego. I tak, udział sektora prywatnego w ogólnej liczbie podmiotów, zaliczanych do przemysłu maszynowego, wzrósł w latach 1989-2003 z 92,3% do 98,5%. Natomiast, w całym przemyśle nastąpił wzrost z 98,5 % w 1989 roku do 99,0% w 2003 roku. Stosowne i bliższe wyniki w tym zakresie dla przemysłu maszynowego i dla przemysłu ogółem przedstawiono na wykresie 4.3.



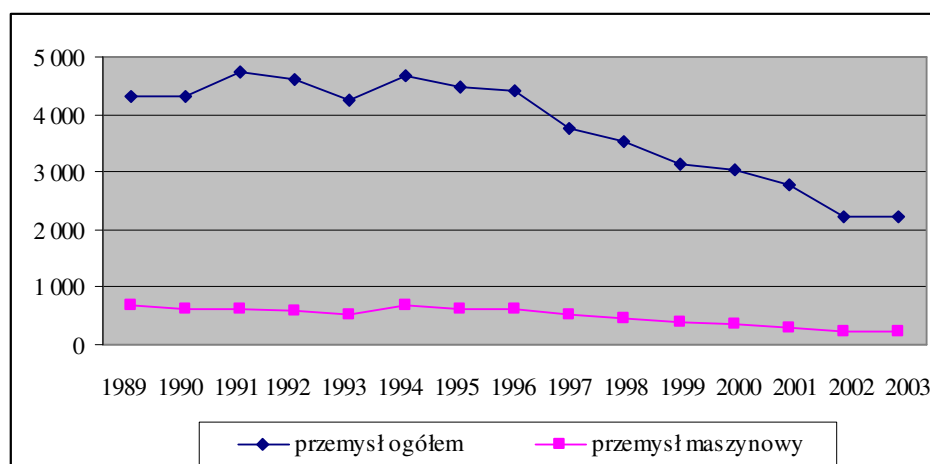
Wykres 4.4. Udział procentowy podmiotów sektora publicznego w łącznej liczbie podmiotów gospodarczych, w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w latach 1989-2003 (w %)

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL.2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 1-2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3 i 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40 i 42.

Z poniższych zestawień wynika, iż w przemyśle maszynowym, jak również w całym przemyśle, zdecydowana większość podmiotów należała do sektora prywatnego, a udział ten był bardzo wysoki. I odwrotnie: w przemyśle maszynowym

udział podmiotów sektora publicznego w ogólnej liczbie podmiotów w latach 1989-2003 systematycznie malał (z 7,7% do 1,5%). Odpowiednie dane dla całego przemysłu przedstawiają się następująco: 1,5%; 1,0%. Zjawisko to prezentuje się na wykresie 4.4.

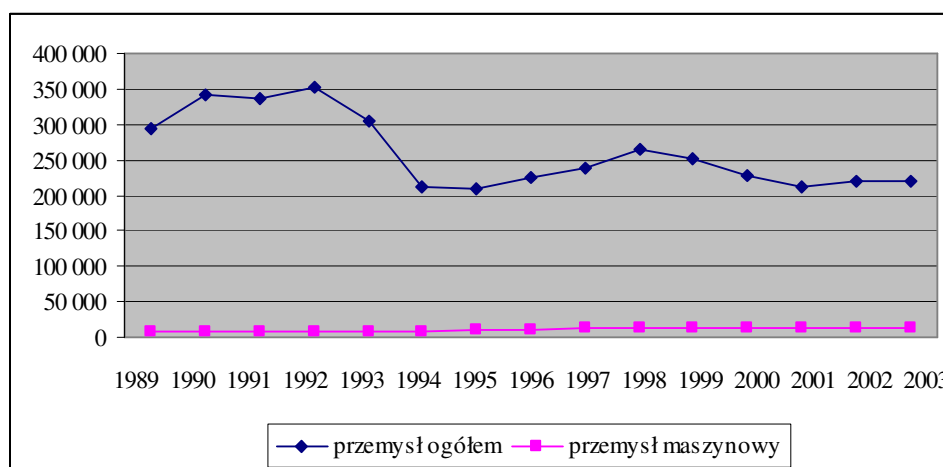
Podnosząc, przy tym, znaczenie faktu, iż ilość podmiotów zaliczana do sektora publicznego, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem, przez cały badany okres, wykazywała tendencję malejącą, zauważmy również i to, iż spadek ten w przemyśle maszynowym był o 16,4 pkt. procentowego większy, niż w całym przemyśle (przemysł maszynowy 67,4%; przemysł ogółem 51,0%). Zmniejszanie się ilości podmiotów w sektorze publicznym było spowodowane, w znacznej mierze, dokonującymi się przekształceniami własnościowymi. Zmiany w badanym obszarze przedstawiono na wykresie 4.5.



Wykres 4.5. Ilość podmiotów gospodarczych zaliczanych do sektora publicznego w latach 1989 -2003

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL.2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 1-2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3 i 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40 i 42.

Jak wynika z danych prezentowanych na wykresie 4.6., w sektorze prywatnym nastąpił wzrost podmiotów zaliczanych do przemysłu maszynowego oraz spadek podmiotów zaliczanych ogółem do przemysłu. W przemyśle maszynowym nastąpił wzrost o 63,3% i wiele też wskazuje na to, iż zwiększanie się ilości podmiotów prywatnych miało miejsce wskutek podziału podmiotów większych na mniejsze. Z kolei, w przemyśle ogółem, spadek ilości podmiotów, w porównaniu do okresu wyjściowego, ukształtował się na poziomie niższym, dopiero po dwukrotnej fali wzrostu, która przypadła na lata 1992 i 1998. W badanym okresie, w przemyśle ogółem, ilość podmiotów należąca do sektora prywatnego, zmniejszyła się o 24,8%, co mogło być m.in. skutkiem nieprzystosowania się istniejących podmiotów do nowych warunków, właściwych gospodarce rynkowej. Zmieniającą się ilość podmiotów sektora prywatnego, w przemyśle maszynowym i ogółem w przemyśle, przedstawiono na wykresie 4.6.

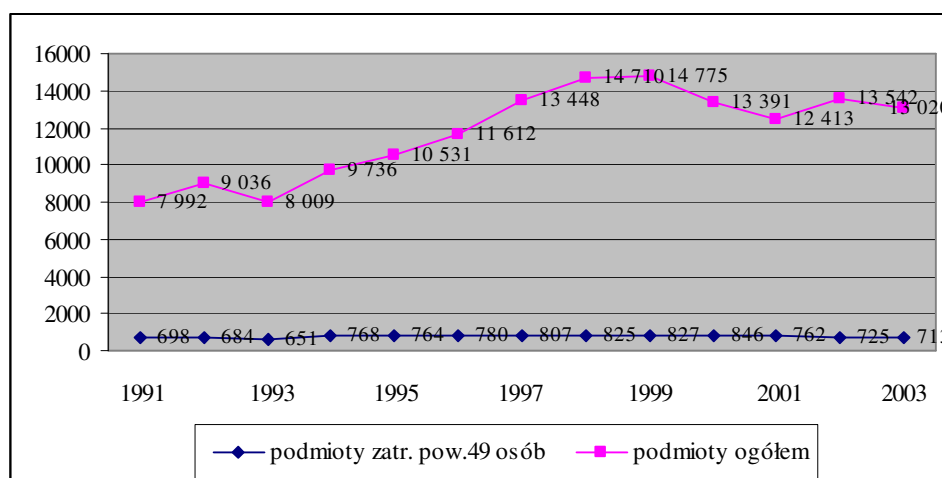


Wykres 4.6. Ilość podmiotów gospodarczych zaliczanych do sektora prywatnego w latach 1989 -2003

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL.2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 1-2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.2, s. 2- 3 ; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3 i 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40 i 42.

Zaobserwowano ponadto, że wzrosła liczba przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 49 osób (razem sektor publiczny i prywatny), i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem. Nastąpił wzrost liczby podmiotów w przemyśle maszynowym o 15,2%, a w przemyśle ogółem o 42,7%³⁹². Może to świadczyć o utrzymywaniu się na rynku podmiotów średnich, które charakteryzują się silniejszą pozycją konkurencyjną i lepiej radzą sobie na rynku od podmiotów bardzo małych i bardzo dużych.

Wypada wskazać, o czym już wspomniano, że na przestrzeni lat 1990-2003 ilość podmiotów, zaliczanych do przemysłu maszynowego, wzrosła o 5 492. Z kolei, liczba podmiotów przemysłu maszynowego, zatrudniających powyżej 49 osób wzrosła o 94 podmioty. Świadczyć to może, również, o powstawaniu większej liczby podmiotów mniejszych, w miejsce dużych zakładów, istniejących przed przekształceniami.



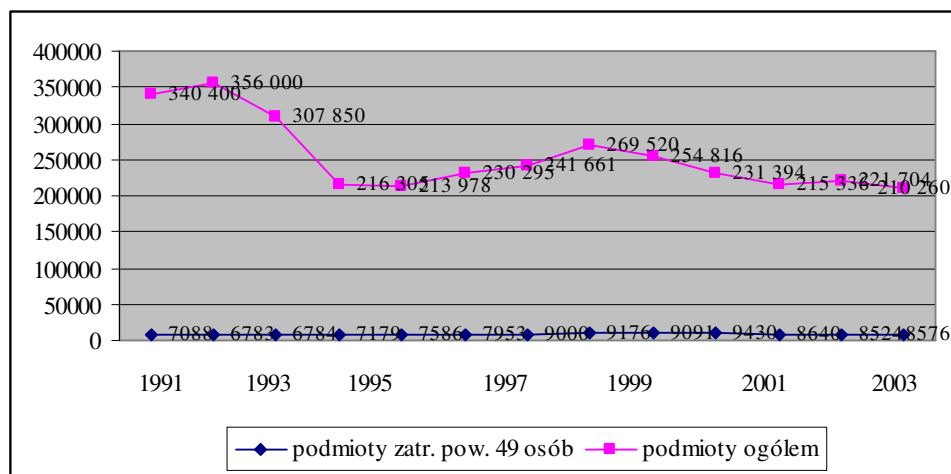
Wykres 4.7. Podmioty gospodarcze w przemyśle maszynowym według liczby zatrudnionych osób w latach 1991-2003

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL.2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL.2, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL.1, s.5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 42.

³⁹² Obliczenia własne na podstawie tabeli 4.7.

O powstałym „rozproszeniu” przedsiębiorstw, świadczyć również może już sam fakt wzrostu liczby istniejących podmiotów ogółem (bez względu na liczbę zatrudnionych w nich osób), przy ogólnej tendencji zmniejszania się (spadku) zatrudnienia we wszystkich istniejących podmiotach na rynku. Zauważmy, zatem, że w przemyśle maszynowym w ostatnim trzynastoleciu (1991-2003) nastąpił wzrost, nie tylko podmiotów ogółem, o 5 508, czyli o 68,9%, i to bez względu na sektor własnościowy, ale również wzrost podmiotów zatrudniających powyżej 49 osób, o 15 podmiotów, tj. o 2,1%. Można, zatem, stwierdzić, iż badany sektor łatwiej zaakceptował nowe warunki gry rynkowej. Powyższe dane prezentowane są na wykresie 4.7.

Z kolei, na wykresie 4.8., przedstawiono ilość podmiotów w przemyśle ogółem, według ilości zatrudnionych. Obserwowana tendencja, jaka ukształtowała się wśród podmiotów zaliczanych do przemysłu ogółem, czyli spadek liczby podmiotów ogółem, a wzrost liczby podmiotów zatrudniających powyżej 49 osób, może potwierdzić fakt, że na rynku powstało więcej małych i średnich, niż dużych przedsiębiorstw oraz świadczyć o tym, że w nowych warunkach gospodarowania, najlepiej „radziły sobie” przedsiębiorstwa średnie i małe, gdyż to one łatwiej i szybciej przystosowały się do zmieniających się warunków gospodarowania.



Wykres 4.8. Podmioty gospodarcze w przemyśle ogółem według liczby zatrudnionych osób w latach 1991 -2003

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TAB. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40.

Tak przeprowadzona analiza i obserwacja ogólnych danych statystycznych, jakie otrzymano z badań przemysłu maszynowego, nie umożliwia jeszcze dokonanie oceny różnic w kondycji, czy też w sytuacji poszczególnych przedsiębiorstw sektora publicznego, bądź prywatnego, ani też nie umożliwia określenia siły w „zdobywaniu” rynków zachodnich przez te przedsiębiorstwa. Tym niemniej, umożliwia, jednak, wskazanie tendencji, w rozwoju opisywanego sektora w okresie transformacji.

Natomiast, badając proces przekształceń własnościowych i postępy w prywatyzacji za pomocą wskaźnika udziału podmiotów sektora prywatnego w ogólnej liczbie podmiotów, można stwierdzić, że proces ten przyniósł zamierzony efekt, gdyż zaistniała oczekiwana i pożądana sytuacja, polegająca na wzroście sektora prywatnego, w stosunku do publicznego. Świadczy to, zatem, także o zaawansowanym postępie procesu przekształceń i dostosowywaniu się naszej gospodarki do działań zgodnych z regułami rynkowymi³⁹³.

Konkludując, można stwierdzić, że istniejąca w badanym okresie struktura własnościowa i organizacyjna przemysłu maszynowego ukształtowała się w wyniku zmian, jakie dokonały się w procesie transformacji polskiej po 1989 roku. W wyniku dokonywanej stopniowej prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstw państwowych, tworzenia się nowych i rozbudowy już istniejących prywatnych przedsiębiorstw, nastąpiły także istotne przekształcenia w strukturze własnościowej. Zmiany te charakteryzowały się spadkiem, na skutek prywatyzacji i likwidacji, liczby podmiotów sektora publicznego i spadkiem udziału tych podmiotów w ogólnej liczbie podmiotów, działających w sferze przemysłu maszynowego. Dominującą liczebnie formą organizacji przemysłu stały się prywatne podmioty gospodarcze. Stanowiły one w 2003 roku 98,4% ogólnej liczby jednostek, prowadzących działalność gospodarczą w ciągu roku.

³⁹³ Ponadto godnym zainteresowania jest również i to, że publiczne przedsiębiorstwa przemysłowe stanowiły w 2003 roku 2,7% liczby podmiotów publicznych funkcjonujących w skali całej gospodarki. W gospodarce udział przedsiębiorstw państwowych w sektorze publicznym był zdecydowanie niższy, wynosił bowiem 1,3%. Natomiast w przemyśle maszynowym ten sam udział w 2003 roku wyniósł 1,63%. Wyższy udział przedsiębiorstw państwowych w liczbie podmiotów publicznych w przemyśle niż w gospodarce wynika również i ze struktury całego przemysłu. Przemysł obejmuje bowiem – poza przetwórstwem przemysłowym – jeszcze dwie sekcje zwane sekcjami bezpieczeństwa energetycznego, tj. górnictwo i kopalnictwo oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, które to sekcje w mniejszym stopniu przekształcone zostały w podmioty prywatne. Por. *Polska 2004, Raport o stanie przemysłu*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii i Technologii i Eksploatacji, Radom 2005, s. 16.

4.3.2. Proces przekształceń własnościowych w przemyśle maszynowym

Zmiany w ilości podmiotów gospodarczych, zaliczanych do poszczególnych sektorów własnościowych, na przestrzeni badanego okresu były, jak wyżej wskazywano,

Tabela 4.1. Podmioty gospodarcze prowadzące działalność gospodarczą, według sektorów własności, w przemyśle maszynowym i w przemyśle ogółem w latach 1989 -2003

Wyszczególnienie	Rok	Ogółem	w tym: sektor	
			publiczny	prywatny
Przemysł ogółem	1989	297 983	4 330	293 653
	1990	346 299	4 317	341 982
	1991	340 400	4 737	335 663
	1992	356 000	4 599	351 401
	1993	307 850	4 239	303 611
	1994	216 305	4 669	211 636
	1995	213 978	4 471	209 507
	1996	230 295	4 398	225 897
	1997	241 661	3 764	237 897
	1998	269 520	3 537	265 983
	1999	254 816	3 145	251 671
	2000	231 394	3 026	228 368
	2001	215 336	2 785	212 551
	2002	221 704	2 221	219 483
	2003	223 000	2 222	220 778
z tego: Przemysł maszynowy	1989	8 808	674	8 134
	1990	8 344	617	7 727
	1991	7 992	613	7 379
	1992	9 036	586	8 450
	1993	8 009	527	7 482
	1994	9 736	678	9 058
	1995	10 531	615	9 916
	1996	11 612	606	11 006
	1997	13 448	507	12 941
	1998	14 710	442	14 268
	1999	14 775	383	14 392
	2000	13 391	349	13 042
	2001	12 413	308	12 105
	2002	13 542	225	13 317
	2003	13 500	220	13 280

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL.2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2, s. 1-2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny

Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3 i 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 2, s. 40 i 42.

wynikiem dokonujących się procesów zmian własnościowych. Bliższa analiza i ocena tych zmian, jaka dokonała się w badanym czasie w przemyśle maszynowym pozwoliła też na sformułowanie twierdzenia, że zmiany te polegały w szczególności na zmniejszaniu się ilości przedsiębiorstw, zaliczanych do sektora publicznego i zwiększaniu ilości przedsiębiorstw zaliczanych do sektora prywatnego.

Tabela 4.2. Przedsiębiorstwa państwowe* objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na 31 grudnia 1996 roku

Wyszczególnienie	Ogółem	Przekształcenia w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa	Poddane likwidacji		
			razem	na podstawie ustawy	
				art. 19 o przedsiębiorstwach państwowych	art. 37 o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych
Przemysł ogółem					
do 31 XII 1993	1 214	541	673	430	243
do 31 XII 1994	1 511	706	805	485	320
do 31 XII 1995	1 822	911	911	531	380
do 31 XII 1996	2 061	1 039	1 022	562	460
z tego:					
Przemysł maszynowy					
do 31 XII 1993	231	74	157	122	35
do 31 XII 1994	276	93	183	132	51
do 31 XII 1995	307	108	199	145	54
do 31 XII 1996	337	123	214	149	65

* prowadzące działalność gospodarczą

Od 1997 roku obowiązuje ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych na podstawie której dokonuje się prywatyzacji. Dane Głównego Urzędu Statystycznego podawane są w zbliżonym układzie.

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 9, 17-18; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL.8, 17-18.

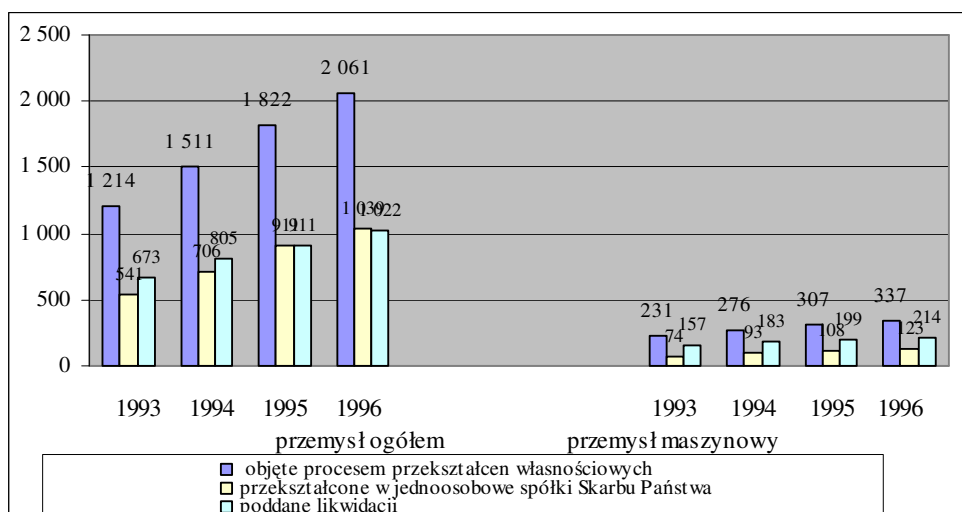
Proces prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, zapoczątkowany w 1990 roku³⁹⁴, na podstawie ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, objął do końca 1996 roku prawie połowę przedsiębiorstw sektora publicznego. Procesem

³⁹⁴ Ustawa z 25 września 1981 roku (Dz. U. Nr 24, poz. 122 i 123 z późn. zm.), Por. Rozdział 1.4.2.

przekształceń własnościowych objęto 337 przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, spośród 606 prowadzących działalność w 1996 roku; w całym przemyśle odpowiednio: 2061 i 4398. (Por. tabela 4.1. i 4.2. i wykres 4.9.).

Jak wynika z tabeli 4.2., procesem przekształcenia w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, z ogólnej liczby 337 przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, objęto do 31 grudnia 1996 roku 123 przedsiębiorstwa państwowe, zaliczane do tegoż przemysłu maszynowego; w całym przemyśle odpowiednio: 2 061 i 1039. Natomiast, procesowi likwidacji do 31 grudnia 1996 roku poddano 214 przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego; ogółem w całym przemyśle - 1 022 przedsiębiorstwa.

Ponadto – jak wynika z przedstawionych danych, wśród przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, dwa razy więcej przedsiębiorstw zostało zlikwidowanych (214), niż przekształconych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa (123).



Wykres 4.9. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia: 31.12.1993; 31.12.1994; 31.12.1995; 31.12.1996

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.2.

W całym przemyśle relacje te układały się prawie na tym samym poziomie (1039; 1022), tzn. z ogólnej liczby przedsiębiorstw, objętych procesem przekształceń własnościowych, 50,4% przedsiębiorstw przekształconych zostało w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, a 49,6% przedsiębiorstw poddanych zostało likwidacji. Prawie taka sama liczba przekształconych i likwidowanych przedsiębiorstw, zaliczanych do

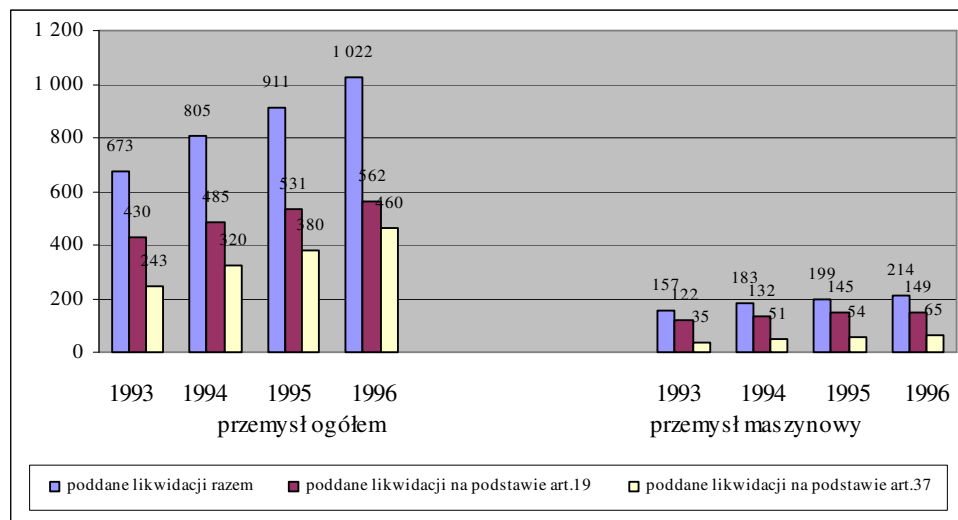
przemysłu, może świadczyć o dość „ostrożnie” przeprowadzanych procesach przekształceniowych.

Wydaje się, zatem, iż przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego, spośród wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych, okazały się bardziej elastyczne, co przejawiało się m. in. w tym, że procesy przekształceniowe przebiegały tu szybciej, bo z pominięciem formy przejściowej, jaką były jednoosobowe spółki Skarbu Państwa.

Na podstawie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, zgodnie z art. 19, likwidacji poddano 149 przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, tj. 69,6% ogółu likwidowanych przedsiębiorstw. W całym przemyśle odpowiednie dane przedstawiają się następująco: 562; 55,0%.

W myśl art. 19 wyżej przywołanej ustawy, dokonuje się likwidacji przedsiębiorstw o słabej kondycji ekonomicznej. Celem jej jest zakończenie bytu przedsiębiorstwa w sensie podmiotowym – jako osoby prawnej, jak i przedmiotowym – jako zorganizowanej masy majątkowej.

Z kolei, na podstawie art. 37 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, poddaje się likwidacji przedsiębiorstwa w sensie podmiotowym – jako osoby prawnej – w celu zadysponowania jego aktywami i przekazania nowemu właścicielowi.



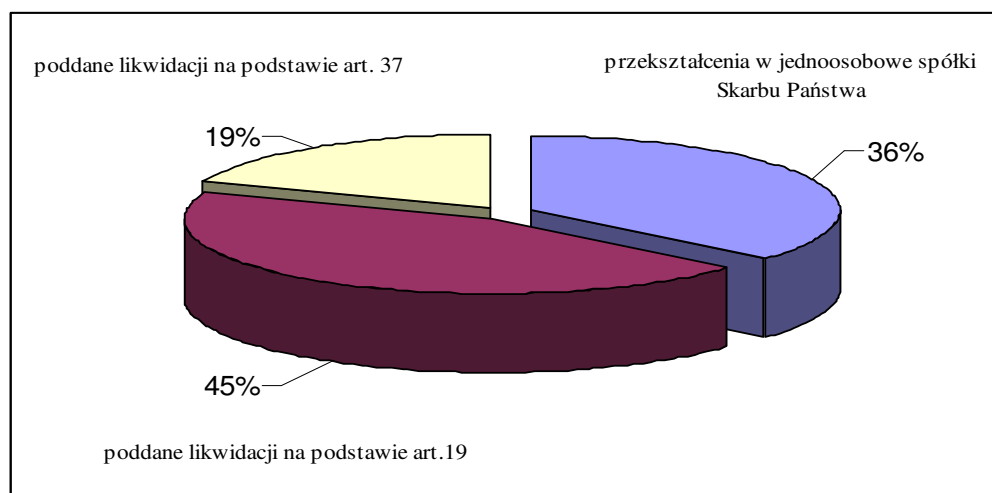
Wykres 4.10. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia: 31.12.1993; 31.12.1994; 31.12.1995; 31.12.1996

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.2.

Tym procesem przekształceń objęto do 31 grudnia 1996 roku 65 przedsiębiorstw państwowych w przemyśle maszynowym, natomiast w całym przemyśle 460 przedsiębiorstw państwowych (dane prezentuje wykres 4.10.).

Zauważmy zatem, analizując strukturę wewnętrzną przekształconych do 31 grudnia 1996 roku przedsiębiorstw państwowych, iż najmniej przedsiębiorstw zostało poddanych likwidacji na podstawie art. 37, tj. w celu zadysponowania jego aktywami i przekazania ich nowemu właścicielowi, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w całym przemyśle (19%; 22%).

Przedsiębiorstw o słabej kondycji, likwidowanych w celu zakończeniu ich bytu – (art. 19) – było znacznie więcej. W przemyśle maszynowym przedsiębiorstwa te stanowiły prawie połowę przedsiębiorstw przekształconych (45%). Mniej, bo tylko 36% spośród nich, poddanych zostało przekształceniom w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa. Łącznie, więc, likwidacji poddanych zostało 64% przedsiębiorstw. Zaistniałe przekształcenia przedstawiono graficznie na wykresach 4.11. i 4.12.



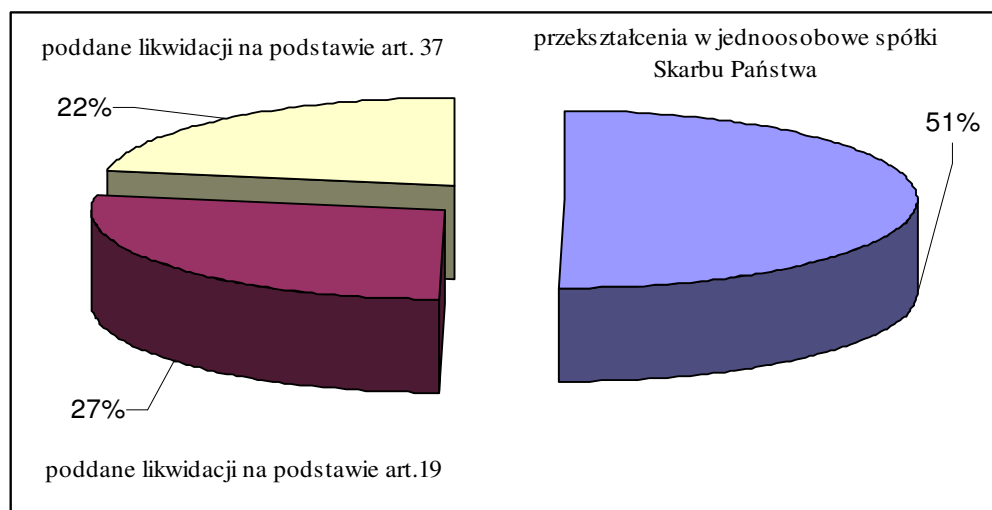
Wykres 4.11. Przedsiębiorstwa państwowe przemysłu maszynowego, objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia 31.12.1996 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.2 .

Wśród przedsiębiorstw państwowych – w całym przemyśle – poddanych likwidacji zostało 49% podmiotów, a 51% przekształcono w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa.

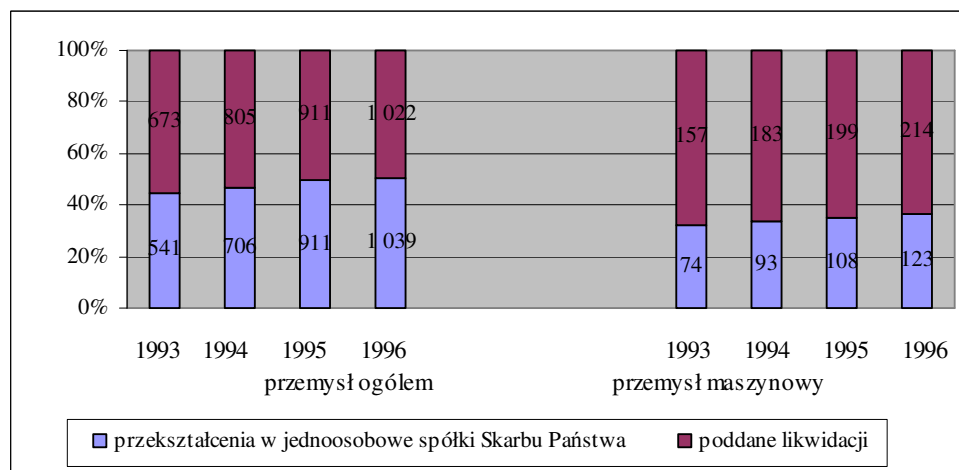
Tak ukształtowana struktura przekształceń może być również potwierdzeniem tezy, że przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego szybciej przystosowywały do

nowych warunków, w których przyszło im funkcjonować i szybciej też, wydaje się, wkraczały na drogę stawania się konkurencyjnymi. Świadczyć to może również o innym podejściu państwa do prywatyzacji dwóch pozostałych sekcji przemysłu, ze względu na ich strategiczne znaczeniu dla całej gospodarki kraju³⁹⁵.



Wykres 4.12. Przedsiębiorstwa państwowe, ogółem w przemyśle, objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia 31. 12. 1996 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.2.



Wykres 4.13. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia: 31.12.1993; 31.12.1994; 31.12.1995; 31.12.1996

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.2.

³⁹⁵ Chodzi tu o podejście rządu do prywatyzacji (na podstawie art. 19 ustawy) słabych ekonomicznie podmiotów zaliczanych do sekcji „górnictwo i kopalnictwo” oraz sekcji „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię, gaz i wodę”.

W świetle powyższych spostrzeżeń, warto także zwrócić uwagę na kształtowanie się – w latach 1993-1996 – udziału przedsiębiorstw państwowych, objętych procesem przekształcenia w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa i poddanych likwidacji, w łącznej liczbie przedsiębiorstw, objętych tymi procesami przekształcającymi.

Jak wskazują dane zaprezentowane na wykresie 4.13., w strukturze przedsiębiorstw przekształconych w przemyśle maszynowym zdecydowanie większy udział miały przedsiębiorstwa poddane likwidacji (pow. 60%), a mniejszy, przekształcone w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa (poniżej 40%), natomiast w całym przemyśle relacje te ukształtowały się w końcu 1996 roku po połowie. Ponadto, w strukturze przedsiębiorstw przekształconych w latach 1993-1996 (i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem) następował wzrost udziału przedsiębiorstw przekształconych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, a spadek udziału przedsiębiorstw poddawanych likwidacji.

4.3.3. Prywatyzacja jednoosobowych spółek Skarbu Państwa

Nie wszystkie przedsiębiorstwa państwowe przemysłu maszynowego, objęte procesem przekształceń w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, zostały w te spółki przekształcone. Te, które jednak zostały przekształcone, poddane zostały dalszej prywatyzacji.

Ze 107 w ten sposób przekształconych spółek, do końca 1995 roku, dalszemu procesowi przekształceniowemu poddane zostały: w celu prywatyzacji indywidualnej - 57 spółki, w celu prywatyzacji powszechnej – 40 spółek, w innym celu – pozostałe 10 spółek. Omawiane zjawisko przedstawione jest w tabeli 4.3.

Ponadto, w świetle wyżej dokonanych spostrzeżeń, dotyczących prywatyzacji jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, według stanu na koniec 1995 roku, warto zwrócić uwagę, iż szczególne znaczenie w przemyśle maszynowym miały przekształcenia w celu prywatyzacji indywidualnej³⁹⁶ stanowiące 53% przekształceń, natomiast mniejsze znaczenie, przekształcenia w celu prywatyzacji powszechnej, obejmujące 38% powstałych w wyniku przekształcenia spółek. Z kolei, spółki powstałe w wyniku przekształceń w innym celu, stanowiły pozostałe 9% powstałych spółek.

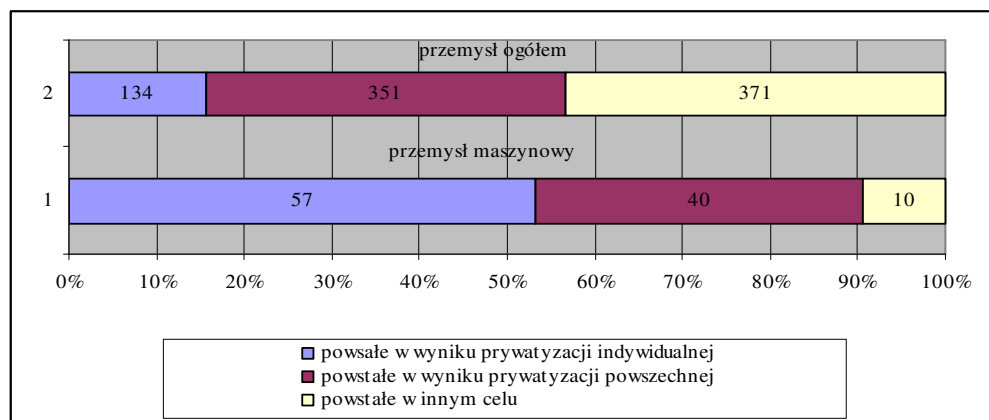
³⁹⁶ Przekształcenie przedsiębiorstwa w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa w celu prywatyzacji kapitałowej (pośredniej) poprzez sprzedaż akcji lub udziałów do 1999 roku określane było mianem prywatyzacji indywidualnej.

Tabela 4.3. Przedsiębiorstwa państwowe przekształcone w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa i ich prywatyzacja w okresie od 1992 do 1996 roku

Wyszczególnienie	Przedsięb. państwowe przekształ. w jednoosob. spółki Skarbu Państwa	Spółki powstałe w wyniku przekształceń				w tym: spółki sprywatyzowane	
		razem	w celu prywatyz. indywidual.	w celu prywatyz. powszech.	w innym celu	razem	w tym: z udziałem kapitału zagranicznego
Przemysł							
1992	398	398	226	170	2	19	13
1993	542	494	258	172	64	83	46
1994	661	661	293	267	101	115	58
1995	856	856	134	351	371	67	67
z tego:							
Przemysł 1992	68	68	34	33	1	3	2
maszynowy 1993	74	74	39	32	1	7	3
1994	93	93	44	41	8	8	3
1995	107	107	57	40	10	4	4

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994 , GUS, Warszawa 1994, TABL. 8, s. 16; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 8, s. 16; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 8, s. 16-17.

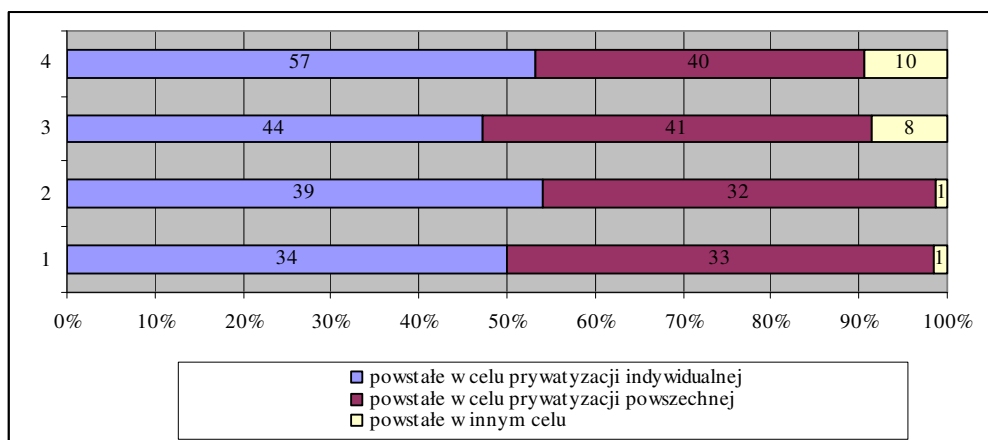
Wypada również wskazać, że w całym polskim przemyśle dalsza prywatyzacja 856 przedsiębiorstw, przekształconych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, na koniec 1995 roku przedstawiała się następująco: spółki powstałe w wyniku przekształceń w celu prywatyzacji indywidualnej stanowiły 16% (134), powstałe w celu prywatyzacji powszechnej stanowiły 41% (351), natomiast powstałe w innym celu – najwięcej – bo 43% (371). Graficznie dane te zaprezentowano na wykresie 4.14.



Wykres 4.14. Struktura spółek powstałych w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa do końca 1995 roku (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.3.

Dane, zaprezentowane na wykresie 4.15., według stanu na koniec 1995 roku, również wskazują, że struktura powstałych w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa w przemyśle maszynowym i w przemyśle ogółem zmieniała się na przestrzeni badanego okresu lat 1992-1995. Zmiany, jakie zachodziły w strukturze przekształconych spółek, w przemyśle maszynowym, wynikały z podejmowanych działań przekształceniowych.



Wykres 4.15. Struktura powstałych spółek w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa w przemyśle maszynowym w latach 1992-1995 według stanu na dzień 31 grudnia danego roku (w %)

Legenda: 1 - według stanu na 31.12.1992; 2 - według stanu na 31.12.1993;
3 - według stanu na 31.12.1994; 4 - według stanu na 31.12.1995.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.3.

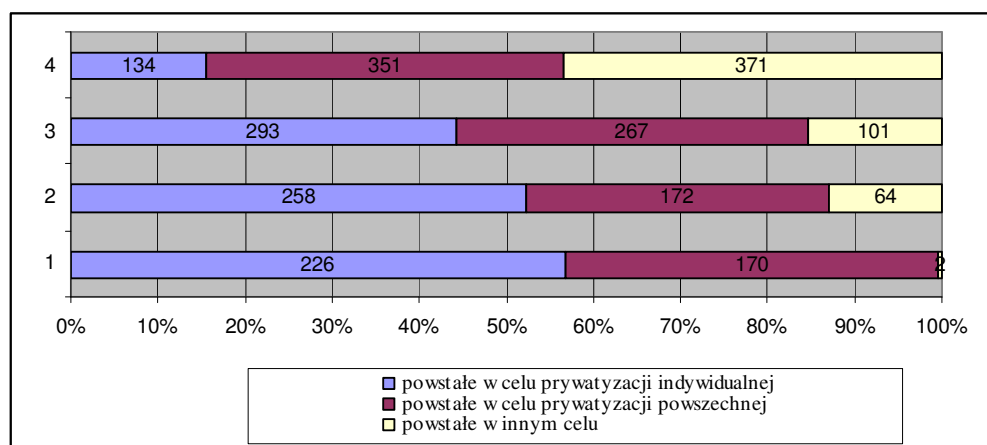
W wyniku dalszej prywatyzacji jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, powstawały spółki :

- w celu prywatyzacji indywidualnej;
- w celu prywatyzacji powszechnej;
- w innym celu.

Na przestrzeni badanego okresu, w przemyśle maszynowym, nastąpił wzrost – z 50% do 53% – sprywatyzowanych spółek w celu prywatyzacji indywidualnej. Wzrost ten następował „falowo”; w 1992 roku nastąpił wzrost o 4%, w kolejnym roku 1993 zmalał o 7%, by w następnym powrócić do poziomu z roku poprzedniego (53%). Warto tu jeszcze raz podkreślić, iż poziom ten był jednak w strukturze najwyższy, a na przestrzeni badanego okresu wzrósł o 3 punkty procentowe.

Natomiast zmiany, jakie następowały w strukturze spółek powstałych w celu prywatyzacji powszechnej, polegały na zmniejszaniu udziału tego rodzaju spółek

w strukturze w poszczególnych latach. Udział ten (w badanych latach 1992-1995) wynosił kolejno: 48%; 45%; 44% i 38%. Udział spółek powstałych w wyniku przekształcenia w celu prywatyzacji powszechnej zmalał, więc, na przestrzeni badanego okresu o 10 punktów procentowych, z 48% w 1992 roku do 38% w 1995 roku. Jest to największy spadek w strukturze.



Wykres 4.16. Struktura spółek powstałych w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa w przemyśle ogółem w latach 1992-1995, według stanu na dzień 31 grudnia danego roku (w %)

Legenda : 1 - według stanu na 31.12.1992;
 2 - według stanu na 31.12.1993;
 3 - według stanu na 31.12.1994;
 4 - według stanu na 31.12.1995.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.3.

Z kolei, z roku na rok wzrastał systematycznie, (z 2% do prawie 10%), udział spółek powstałych w innym celu. Ostatecznie jednak, udział ten nie przekroczył 10%, choć z wszystkich rodzajów przekształceń, charakteryzował się największym wzrostem.

Ponadto należy zauważyć, iż w badanym okresie, występowały także istotne zmiany, w strukturze powstałych spółek, w wyniku dalszej prywatyzacji jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, w obrębie całego przemysłu. O ile w przemyśle maszynowym decydujące znaczenie – przez cały badany okres – miały dwa rodzaje spółek powstałych w wyniku przekształceń, o tyle w całym przemyśle następowało znaczące przemieszczanie się jednego rodzaju spółek do drugiego, tj. następował wzrost przekształceń w innym celu, na rzecz spadku spółek przekształcanych w celu prywatyzacji indywidualnej.

Stosowne wielkości, dotyczące struktury spółek w całym przemyśle, prezentują dane wykresu 4.16. Wynika z nich, że – w całym przemyśle – ilość spółek powstałych w celu prywatyzacji indywidualnej, w strukturze przekształconych spółek, systematycznie się zmniejszała (z 57% do 15%), natomiast rósł udział spółek powstałych w innym celu (z 1% do 44%). Najbardziej stabilny w tym badaniu okazał się udział prywatyzacji powszechnej, wynoszący na koniec każdego badanego roku od 33% do 41%.

4.3.4. Komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego

Od 8 kwietnia 1997 roku, prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych dokonuje się – jak na to już wskazywano – na podstawie ustawy o komercjalizacji prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Wypada w tym miejscu przypomnieć, iż na tej podstawie stosuje się zasadniczo trzy metody postępowania z przedsiębiorstwami państwowymi: komercjalizację, prywatyzację bezpośrednią i likwidację ze względów ekonomicznych.

Zauważmy przy tym, iż z ogólnej liczby przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, objętych procesem przekształceń własnościowych do dnia 31 grudnia 2003 roku, co trzecie przedsiębiorstwo zostało skomercjalizowane (w całym przemyśle natomiast – co drugie). Dane te zaprezentowano w tabeli 4.4. Ponadto, ilość spółek poddanych likwidacji i prywatyzacji bezpośredniej, na przestrzeni badanego okresu systematycznie wzrastała. Godnym odnotowania jest również fakt wzrostu ogólnej liczby przedsiębiorstw państwowych, objętych procesem przekształceń własnościowych. Ogólnie liczba ta w przemyśle maszynowym wzrosła na przestrzeni lat 1997-2003 z 377 do 486.

Wśród ogólnej liczby przedsiębiorstw, objętych procesem przekształceń własnościowych, najwięcej przedsiębiorstw poddanych zostało likwidacji, bo aż 188, co stanowi 38,7% z ogólnej liczby 486.

Biorąc, natomiast, pod uwagę strukturę przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, które do 31 grudnia 2003 roku poddane zostały prywatyzacji na podstawie ustawy o komercjalizacji, można stwierdzić – co przedstawiono na wykresie 4.17. – iż pozostałe dwie metody stanowiły również znaczące pozycje i wynosiły;

w przypadku komercjalizacji – 32,7%, a w przypadku prywatyzacji bezpośredniej – 28,6%.

Tabela 4.4. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku

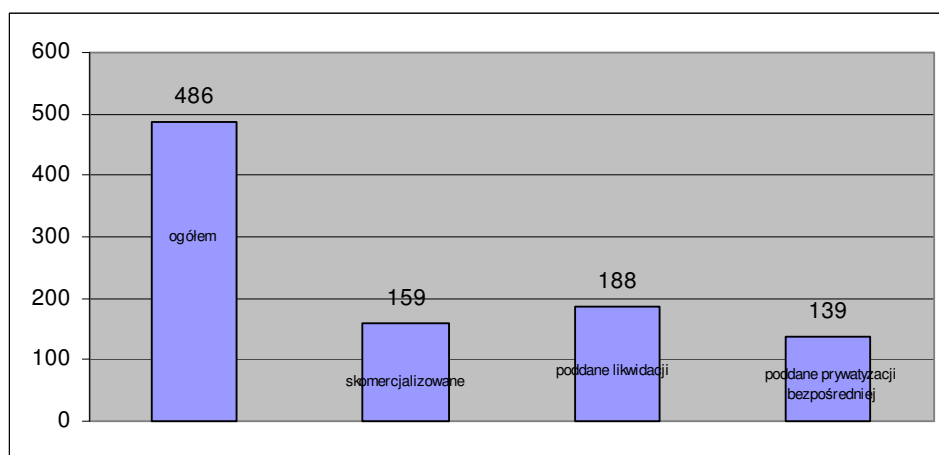
Wyszczególnienie		Rok	Ogółem	Skomercja- lizowane	Poddane:	
					likwidacji	prywatyzacji bezpośredniej
Przemysł						
	do 31 XII	1997	2225	1073	581	567
	do 31 XII	1998	2366	1138	698	620
	do 31 XII	1999	2489	1178	633	678
	do 31 XII	2000	2582	1200	655	727
	do 31 XII	2001	2653	1224	677	752
	do 31 XII	2002	2688	1228	693	767
	do 31 XII	2003	2723	1232	708	783
z tego: Przemysł maszynowy						
	do 31 XII	1997	377	130	151	96
	do 31 XII	1998	401	140	159	102
	do 31 XII	1999	426	146	165	115
	do 31 XII	2000	451	149	171	131
	do 31 XII	2001	469	155	180	134
	do 31 XII	2002	480	158	186	136
	do 31 XII	2003	486	159	188	139

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL.8, s. 18; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.9, s. 19; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.8, s. 18; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.8, s. 26-27; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL.8, s. 31; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL.8, s. 27-28; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL.8, s. 64-65.

Charakteryzując, z kolei, przedsiębiorstwa państwowe przemysłu maszynowego, objęte procesem przekształceń własnościowych, istotnym – poza porównaniami ilościowymi i przeanalizowaniem struktury tych przekształceń – wydaje się odniesienie tej charakterystyki do zmian, jakie zaszły pod tym względem, w całym przemyśle w Polsce.

Na wykresie 4.18. zaprezentowano przedsiębiorstwa państwowe w całym przemyśle, objęte procesem przekształceń własnościowych, w badanym okresie.

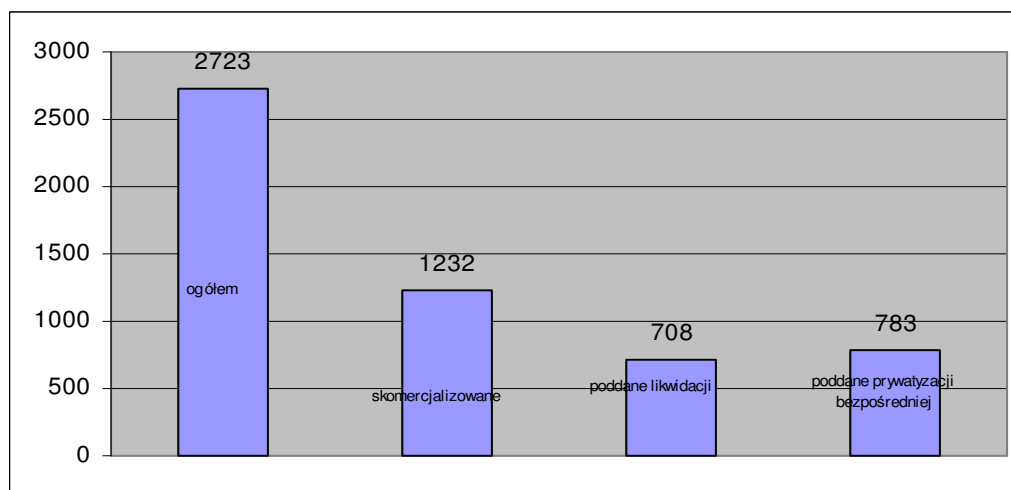
W przemyśle maszynowym udział skomercjalizowanych przedsiębiorstw poddanych likwidacji i poddanych prywatyzacji bezpośredniej, w łącznej liczbie przedsiębiorstw objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na 31 grudnia 2003 roku, ukształtował się na poziomie: 32,7%; 38,7%; 28,6%,. W całym przemyśle, natomiast, wielkości te wynosiły odpowiednio: 45,2%; 26%; 28,8%.



Wykres 4.17. Przedsiębiorstwa państwowe przemysłu maszynowego objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

Jakie znaczenie ostatecznie miał tak ukształtowany rozkład, trudno jednoznacznie ocenić. Niemniej wydaje się, iż ważne może okazać się przeanalizowanie przekształceń własnościowych w okresie po zmianie przepisów, czyli po zastąpieniu ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych ustawą o komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych – tj. w latach 1997-2003.



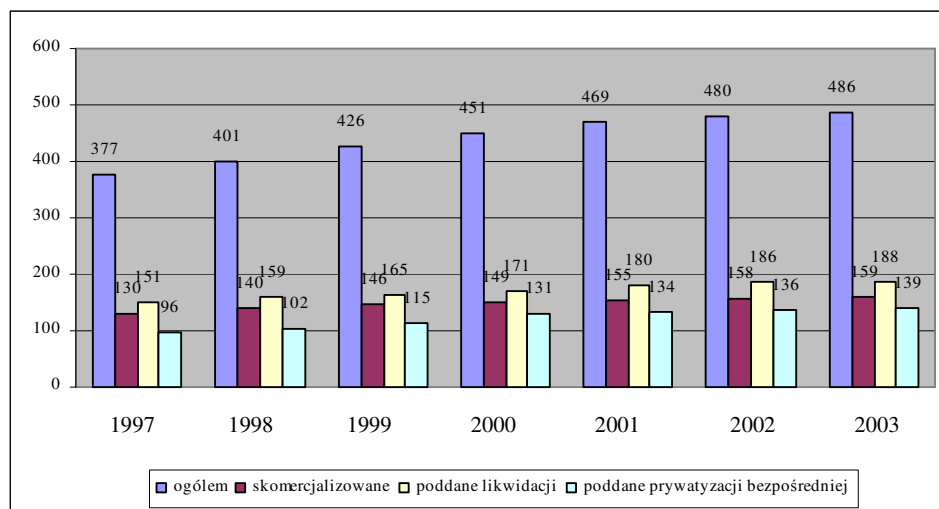
Wykres 4.18. Przedsiębiorstwa państwowe w całym przemyśle objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

Na podstawie analizy danych na wykresie 4.19., można zauważyć, iż w każdym z badanym roku, udział poszczególnych metod przekształceń był zbliżony. Z łącznej ilości przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, największą grupę – o czym już w tym rozdziale wspomiano – w każdym roku stanowiły przedsiębiorstwa poddane likwidacji. Drugą grupę stanowiły przedsiębiorstwa skomercjalizowane, a dopiero trzecią przedsiębiorstwa poddane prywatyzacji bezpośredniej.

Podkreślić warto, iż różnice te w punktach procentowych nie przekroczyły dziesięciu. A zatem można wnioskować, że wszystkie metody dla tej grupy przedsiębiorstw (przemysłu maszynowego) w całym analizowanym okresie okazały się atrakcyjne i z wszystkich też metod korzystano.

Biorąc natomiast pod uwagę lata, w których objęto procesem przekształceń najwięcej przedsiębiorstw państwowych okazało się, że są nimi równocześnie rok 1999 i 2000. W każdym z tych lat objęto nowymi przekształceniami po 25 nowych przedsiębiorstw państwowym. Na drugim miejscu z 24 przedsiębiorstwami był rok 1997. Najmniej przekształceń przypadło na rok 2003; tylko 6 nowych przedsiębiorstw zostało objętych procesem przekształceń własnościowych.



Wykres 4.19. Przedsiębiorstwa państwowe w przemyśle maszynowym objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

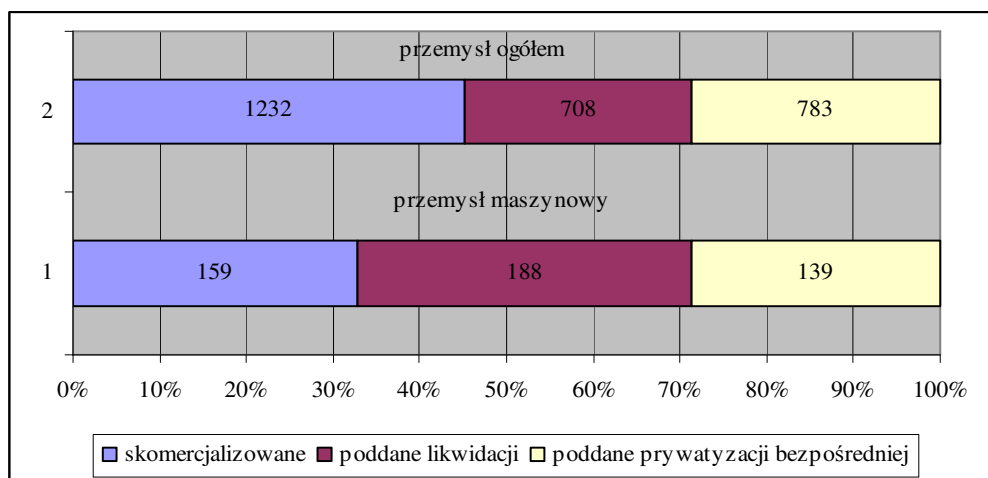
Ponadto, wypada zwrócić uwagę na fakt, iż wśród 109³⁹⁷ nowych przedsiębiorstw objętych przekształceniami na przestrzeni lat 1998-2003, największą

³⁹⁷ Do 31.12.1997 r. objętych zostało przekształceniami 377 przedsiębiorstw, od 01.01.1998 r. do 31.12.2003 r. - 109, co daje łącznie liczbę 487 przedsiębiorstw.

liczbę stanowiły przedsiębiorstwa poddane prywatyzacji bezpośredniej (43), na drugim miejscu znalazły się poddane likwidacji (37) i na trzecim miejscu skomercjalizowane (29).

A zatem, przez cały czas obowiązywania ustaw o przekształceniach, najwięcej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, objętych procesem przekształceń własnościowych, zostało poddanych likwidacji (188). Natomiast w samym okresie od 31 grudnia 1997 roku do 31 grudnia 2003 roku likwidacji poddanych zostało 37³⁹⁸ przedsiębiorstw przemysłu maszynowego. Dane te również prezentuje tabela 4.4. i wykres 4.19.

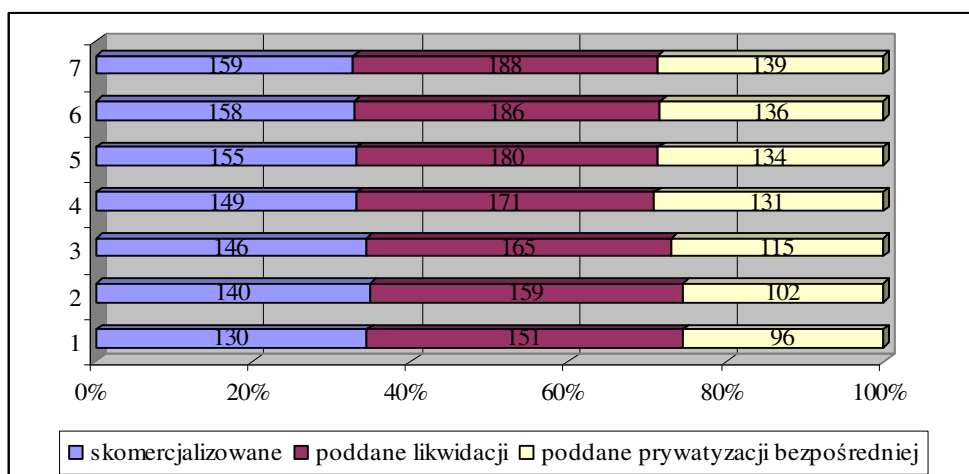
Zwróćmy uwagę na kolejną kwestię, związaną z przekształceniami, zaprezentowaną graficznie na wykresie 4.20., a mianowicie, że według stanu na 31 grudnia 2003 roku, zarówno w przemyśle maszynowym (jak i całym przemyśle), przedsiębiorstwa poddane prywatyzacji bezpośredniej stanowiły w strukturze ten sam udział – odpowiednio 28,6% oraz 28,8%. Odmienne, natomiast, ukształtowała się struktura przedsiębiorstw skomercjalizowanych i poddanych likwidacji. W przemyśle maszynowym skomercjalizowane przedsiębiorstwa stanowiły 32,7%, a poddane likwidacji 38,6%. W całym przemyśle odpowiednie dane wynosiły odpowiednio: 45,2% i 26,0%.



Wykres 4.20. Struktura przedsiębiorstw państwowych, objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

³⁹⁸ Do 31.12.1997 r. poddanych likwidacji zostało 151 przedsiębiorstw, od 01.01.1998 r. do 31.12.2003 r. - 37, co daje łącznie liczbę 188 przedsiębiorstw.



Wykres 4.21. Struktura przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, objętych procesem przekształceń własnościowych, w latach 1997-2003 według stanu na dzień 31 grudnia każdego roku

Legenda: 1 – 31.12.1997; 2 – 31.12.1998; 3 – 31.12.1999; 4 – 31.12.2000; 5 – 31.12.2001;
6 – 31.12.2002; 7 – 31.12.2003.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

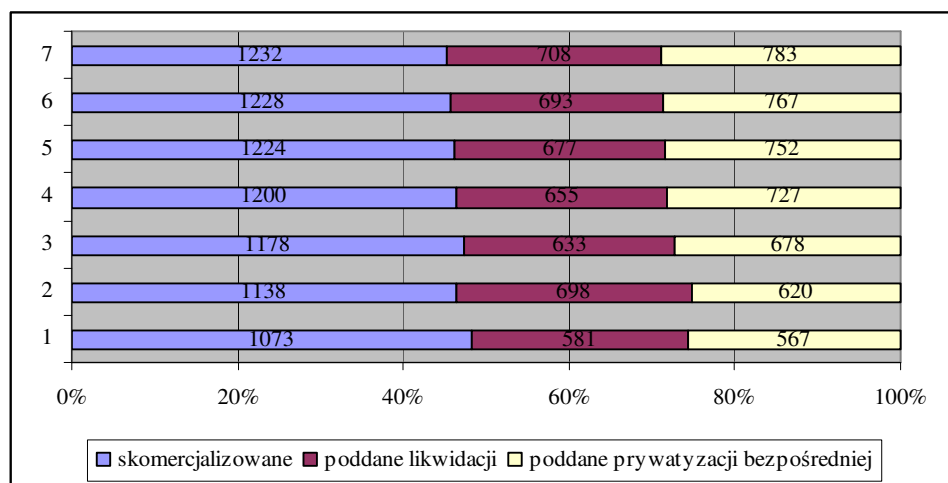
Trudno poszukiwać tylko jednej przyczyny takiego ukształtowania się struktury przekształceń. Należy wskazać, że wszystkie metody były atrakcyjne dla przedsiębiorstw, o ile przedsiębiorstwa te spełniały wymogi ustawowe³⁹⁹.

Na podstawie wyników analizy danych, zaprezentowanych na wykresie 4.21., zauważyć można, iż w okresie od 31.12.1997 roku do 31.12.2003 roku struktura przekształconych przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego nie ulegała już dużym wahaniom. Różnica w strukturze dotyczyła tylko kilku punktów procentowych.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że wśród przekształconych przedsiębiorstw w całym przemyśle, struktura ta – w analogicznym okresie – nie ulega już dużym zmianom, są one rzędu kilku punktów procentowych. Ponadto zauważmy, iż w przypadku porównywania danych na wykresach 4.21. i 4.22., dominującą metodą przekształceń własnościowych była – w okresie od 31.12.1997 roku do 31.12.2003 roku

³⁹⁹ Komerccjalizacją mogły być także na podstawie nowelizacji ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z dnia 26 czerwca 1997 roku objęte przedsiębiorstwa przekształcone w spółkę z udziałem wierzycieli powstałą w wyniku konwersji wierzytelności na udziały. Likwidacji poddawane były przedsiębiorstwa ze względów ekonomicznych, a prywatyzacją bezpośrednią, polegającą na rozporządzaniu przez organ założycielski wszystkimi składnikami materialnymi i niematerialnymi majątku przedsiębiorstwa, jak sprzedaż, wniesienie do spółki, oddanie do odpłatnego korzystania, mogły być objęte przede wszystkim średnie przedsiębiorstwa państwowe, dla których miała to być główna (ilościowa) ścieżka.

– w przemyśle maszynowym likwidacja, natomiast w całym przemyśle - komercjalizacja.



Wykres 4.22. Struktura przedsiębiorstw państwowych w całym przemyśle, objętych procesem przekształceń własnościowych w latach 1997-2003, według stanu na dzień 31.12.2003 roku

Legenda: 1 – 31.12.1997; 2 - 31.12.1998; 3 – 31.12.1999; 4 - 31.12.2000;
5 - 31.12.2001; 6 - 31.12.2002; 7 – 31.12.2003.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

Powyższe fakty mogą świadczyć, iż w przemyśle maszynowym proces prywatyzacji nierentownych i nieekonomicznych przedsiębiorstw państwowych następował zdecydowanie szybciej. Postawienie przedsiębiorstwa w stan likwidacji ze względów ekonomicznych, a następnie sprzedaż jego składników majątkowych, bądź wniesienie do spółki Skarbu Państwa, czy też tylko zabezpieczenie wierzycieli, szybciej kończyło nieefektywny, dotychczasowy byt przedsiębiorstwa państwowego.

Zauważyć tu wypada implikacje wynikające z wyżej przedstawionej sytuacji. Skoro byt przedsiębiorstwa został dość szybko zakończony, to najczęściej wyzwalał wolne rzesze pracowników z długim, a nawet często z bardzo długim stażem pracy, zdolnych i chętnych do jej podjęcia, lecz jej pozbawionych.

4.3.5. Prywatyzacja bezpośrednia

W ramach prywatyzacji bezpośredniej - co już także podkreślano – istnieje możliwość rozporządzenia majątkiem przedsiębiorstwa poprzez: sprzedaż, wniesienie do spółki, oddanie do odpłatnego korzystania oraz mieszanego sposobu zbycia majątku. Prywatyzacja bezpośrednia prowadzona jest, bowiem, identycznie jak na to

wskazywano w rozdziale 1.4.4.- na podstawie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji z dnia 30 sierpnia 1996 roku⁴⁰⁰.

Wśród przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, przekształconych tą metodą do końca 2003 roku, oddane zostały do odpłatnego korzystania 64 przedsiębiorstwa. Następną grupę przekształconych przedsiębiorstw stanowiły przedsiębiorstwa sprzedane -51 przedsiębiorstw. Ostatnią grupą były przedsiębiorstwa przekształcone poprzez wniesienie do majątku spółek Skarbu Państwa – 21 przedsiębiorstw.

A zatem, jak wskazują dane z tabeli 4.5., w badanym okresie znaczną grupę (aż 36,7%) przekształconych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego stanowiły przedsiębiorstwa sprywatyzowane bezpośrednio, które sprzedano. Zainteresowanie kupnem tych przedsiębiorstw stwarza podstawy do wnioskowania, iż pomimo wielu problemów, z którymi borykały się przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego, stanowiły one dobre miejsce do inwestowania.

Tabela 4.5. Przedsiębiorstwa państwowe sprywatyzowane bezpośrednio w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem do 31 grudnia 2003 roku

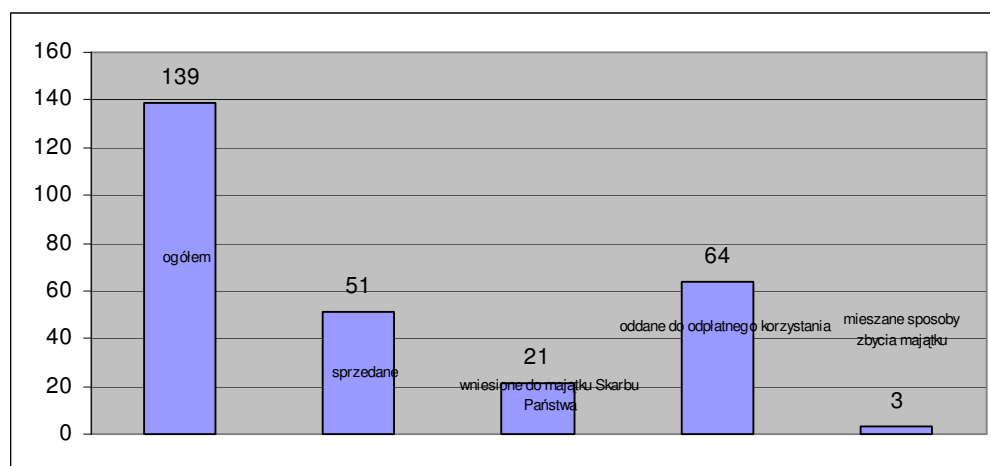
Wyszczególnienie	Ogółem	Przedsiębiorstwa w których dokonano wyłącznie:			
		sprzedaży	wniesienia majątku do spółki Skarbu Państwa	oddanie do odpłatnego korzystania	mieszanych sposobów zbycia majątku
Przemysł					
od 1VIII 90 do 31XII 97	548	150	79	307	12
od 1VIII 90 do 31XII 99	654	172	111	359	12
od 1VIII 90 do 31XII 00	692	183	121	376	12
od 1VIII 90 do 31XII 01	718	188	130	388	12
od 1VIII 90 do 31XII 02	733	195	135	391	12
od 1VIII 90 do 31XII 03	752	203	138	399	12
z tego: Przemysł maszynowy					
od 1VIII 90 do 31XII 97	96	34	12	47	3
od 1VIII 90 do 31XII 99	115	40	18	54	3
od 1VIII 90 do 31XII 00	124	44	19	58	3
od 1VIII 90 do 31XII 01	131	48	21	59	3
od 1VIII 90 do 31XII 02	132	48	21	60	3
od 1VIII 90 do 31XII 03	139	51	21	64	3

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9, s. 19; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.8, s. 18; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.9, s. 30; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.9, s. 30; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL.9, s. 32; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL.9, s. 29; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL.9, s. 66-67.

⁴⁰⁰ Dz. U. Nr 118, poz. 561 z późniejszymi zmianami.

Analizowane zjawiska, dotyczące przemysłu maszynowego, takie, jak, między innymi, wzrost przedsiębiorstw w sektorze prywatnym i dość duże zainteresowanie kupnem tego rodzaju przedsiębiorstw, mogły stanowić szansę ich dalszego rozwoju, również po wejściu w struktury Unii Europejskiej. Szczegółowe wyniki w zakresie prywatyzacji bezpośredniej przedstawiono w tabeli 4.5. oraz na wykresie 4.23.

Jak wynika z analizy danych, dotyczących ilości i struktury sprywatyzowanych do końca 2003 roku przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, 36,7% z tych przedsiębiorstw sprzedano. Jednak najwięcej, bo 46,0% przedsiębiorstw oddano do odpłatnego korzystania. A zatem, dwoma sposobami prywatyzacji – z czterech możliwych – objęto (sprywatyzowano bezpośrednio) łącznie 82,7% ogółu przedsiębiorstw przemysłu maszynowego. Z badań jasno wynika, że właśnie te dwa rodzaje prywatyzacji bezpośredniej, tj. sprzedaż i oddanie do odpłatnego korzystania, miały w całym procesie prywatyzacyjnym największe znaczenie.



Wykres 4.23. Przedsiębiorstwa państwowe sprywatyzowane bezpośrednio w przemyśle maszynowym według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku

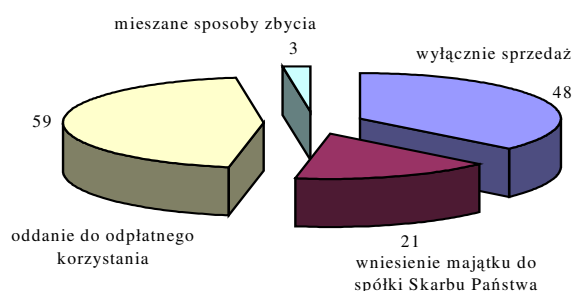
Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.5.

Ponadto, jak wynika z danych prezentowanych na wykresie 4.24., już do końca 2001 roku zostało sprzedanych 36,7% przedsiębiorstw, a 45,0% oddano do odpłatnego korzystania. Łącznie, te dwie kategorie prywatyzacji stanowiły (na dzień 31.12.2001 r.) 81,5% wszystkich sprywatyzowanych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego.

W ostatnich dwóch badanych latach (2001-2003), niewiele już zmieniło się w strukturze sprywatyzowanych przedsiębiorstw metodą bezpośrednią. Utrzymała się ona na prawie niezmiennym poziomie (różnica – jeden punkt procentowy).

Z kolei, zestawienie i porównanie ilości sprywatyzowanych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, w stosunku do zmian, jakie zachodziły w całym przemyśle w badanym zakresie, pozwala wskazać (wykres 4.25), iż również w całym przemyśle, najwięcej przedsiębiorstw zostało oddanych do odpłatnego korzystania (399; 53,0%).

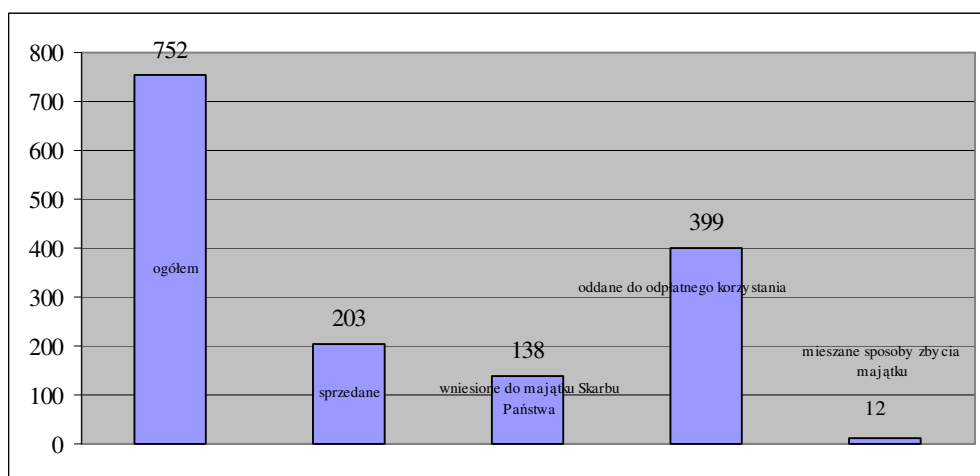
Na drugim miejscu znalazły się przedsiębiorstwa sprzedane (203; 27,0%), a na trzecim przedsiębiorstwa sprywatyzowane poprzez wniesienie majątku tych przedsiębiorstw do spółek Skarbu Państwa (138; 18,4%) .



Wykres 4.24. Struktura przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2001 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.5.

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że do końca 2003 roku wśród państwowych przedsiębiorstw sprywatyzowanych bezpośrednio, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w całym przemyśle, na pierwszym miejscu znalazły się przedsiębiorstwa oddane do odpłatnego korzystania, na drugim sprzedane, a na trzecim te, których majątek został wniesiony do spółek Skarbu Państwa.

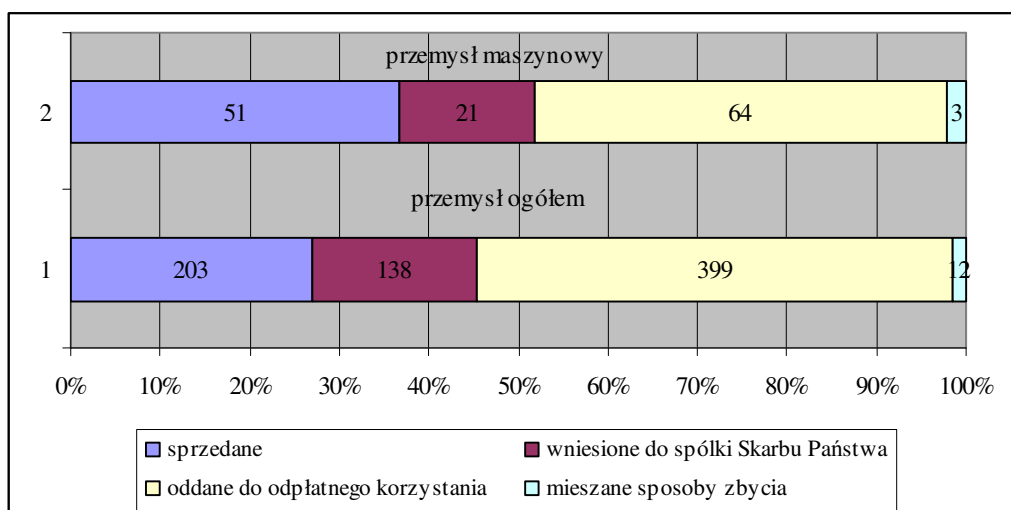


Wykres 4.25. Przedsiębiorstwa państwowe sprywatyzowane bezpośrednio w całym przemyśle według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.5.

Wypada także wskazać, że we wewnętrznej strukturze sprywatyzowanych bezpośrednio przedsiębiorstw państwowych, relacje te przedstawiały się inaczej (wykres 4.26). Najmniejsze różnice odnotowano, biorąc pod uwagę udział w strukturze przedsiębiorstw sprywatyzowanych, jeśli chodzi o przedsiębiorstwa sprywatyzowane poprzez wniesienie majątku do spółki Skarbu Państwa. Stanowiły one w przemyśle maszynowym 15,1%, wobec 18,4% ogółem w przemyśle; różnica wynosiła 3,3 punktu procentowego). Z kolei, większe zmiany zaobserwowano wśród pozostałych metod prywatyzacji. Największą, jednak, zmianę odnotowano w strukturze przedsiębiorstw sprywatyzowanych przez sprzedaż; różnica ta stanowi prawie 10 (9,7) punktów procentowych.

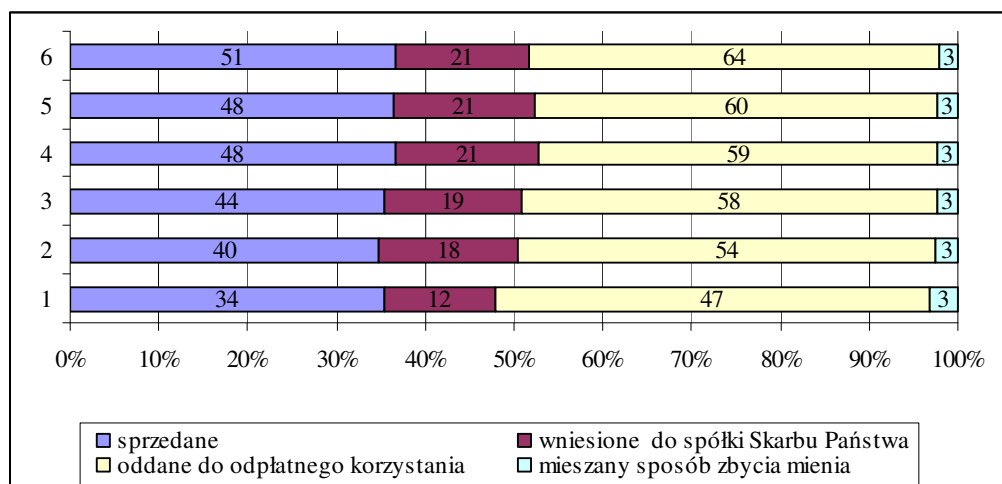
Podkreślić przy tym należy i to, że w latach 1997-2003 zainteresowanie kupnem przedsiębiorstw przemysłu maszynowego było większe niż kupnem pozostałych przedsiębiorstw, o czym świadczy udział sprzedanych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego (51) w ogólnej liczbie sprzedanych przedsiębiorstw w całym przemyśle (203). Udział ten był bardzo wysoki i stanowił 25% ogółu sprzedanych przedsiębiorstw całego przemysłu. Trudno, jednak, dokładnie sklasyfikować czynniki mające wpływ na taką sytuację. Może to świadczyć o wyższym wzroście konkurencyjności i efektywności przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, niż w pozostałych przedsiębiorstwach przemysłowych.



Wykres 4.26. Struktura sprywatyzowanych bezpośrednio przedsiębiorstw państwowych do 31 grudnia 2003 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.5.

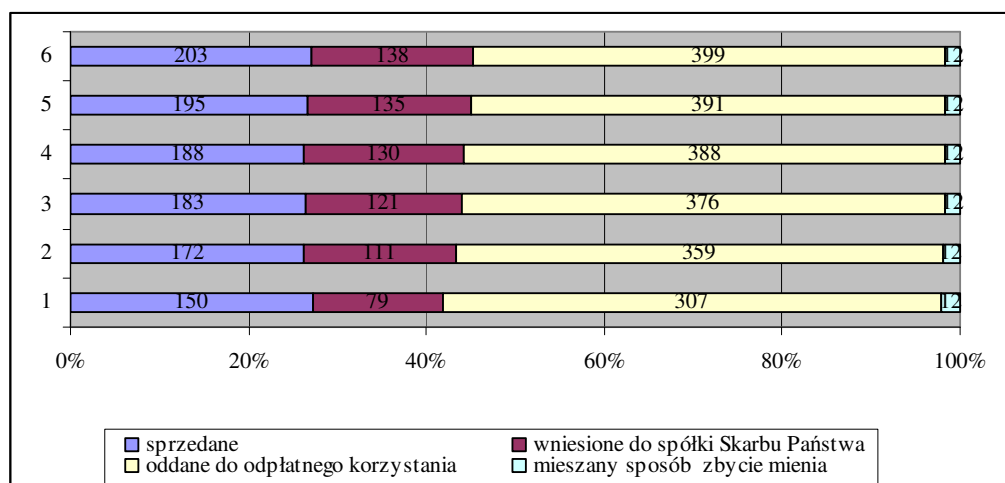
Analizując strukturę sprywatyzowanych przedsiębiorstw metodą bezpośrednią w czasie, należy zaznaczyć, że w przemyśle maszynowym (co prezentują dane na wykresie 4.27.) na przestrzeni lat 1997 -2003 struktura ta wykazywała względną stabilizację, poza rokiem 1997, który to charakteryzował się wyższym udziałem przedsiębiorstw oddanych do odpłatnego korzystania, a niższym udziałem przedsiębiorstw wniesionych do spółek Skarbu Państwa, w stosunku do pozostałych badanych lat.



Wykres 4.27. Struktura sprywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego metodą bezpośrednią według stanu na dzień 31 grudnia w latach 1997 -2003 (w %)

Legenda: 1 – 31.12.1997; 2 – 31.12.1999; 3 – 31.12.2000; 4 – 31.12.2001;
5 – 31.12.2002; 6 – 31.12.2003.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.5.



Wykres 4.28. Struktura przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych metodą bezpośrednią w całym przemyśle według stanu na dzień 31 grudnia w latach 1997 -2003(w %)

Legenda: 1 – 31.12.1997; 2 – 31.12.1999, 3 – 31.12.2000; 4 – 31.12.2001;
5 – 31.12.2002; 6 – 31.12.2003.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.5.

Również w przypadku przeprowadzenia tego samego badania dla całego przemysłu, zauważamy, że struktura przedsiębiorstw sprywatyzowanych metodą bezpośrednią (wykres 4.28.) charakteryzowała się także względną stabilizacją, i tak samo jak w przemyśle maszynowym, wyjątek stanowi rok 1997, gdzie odnotowaliśmy mniejszy udział przedsiębiorstw wniesionych do spółki Skarbu Państwa, a większy udział przedsiębiorstw oddanych do odpłatnego korzystania (w stosunku do pozostałych lat badanego okresu 1999-2003).

Warto, zarazem, zwrócić uwagę na udział przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, sprywatyzowanych metodą bezpośrednią do 31 grudnia 2003 roku, w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw tegoż przemysłu, istniejących na koniec 2003 roku. Przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego, sprywatyzowane bezpośrednio, stanowiły na koniec grudnia 2003 roku 19,5% istniejących przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, zatrudniających powyżej 49 osób (tzn. co piąte przedsiębiorstwo sprywatyzowano przez sprzedaż).

Ogólne zestawienie przeobrażeń dokonanych w przemyśle maszynowym, w badanych latach, w wyniku przekształceń własnościowych, przedstawia tabela 4.6.

Tabela 4.6. Zestawienie zmian w przemyśle maszynowym, dokonanych w związku z przekształceniami własnościowymi, w latach 1989-2003

Lp	Wyszczególnienie	Rok 1989	Rok 1990*	Rok 2003	Wzrost w %	Spadek w %
I	Podmioty (bez względu na liczbę zatrudnionych) w tym: prywatne publiczne	8 808 8 134 674		13 500 13 280 220	62,4 63,3	67,4
II	Podmioty (zatrudniające powyżej 49 osób)		619	713	15,2	
III	Udział podmiotów publicznych w łącznej liczbie podmiotów (w%)	7,7		1,5		
IV	Udział podmiotów prywatnych w łącznej liczbie podmiotów (w%)	92,3		98,5		
V	Przedsiębiorstwa objęte przekształceniami z 674 istniejących w 1989 roku w procentach (w %)	do 31 grudnia 1996 roku				
		objęto przekształceniami	przekształc. w jssp	poddano likwidacji		
				razem	na podstawie	
					art. 19	art.37
		337 100	123 36	214 64	149 45	65 19
VI	Prywatyzacja jssp w procentach (w %)	do 31 grudnia 1995 roku				
		razem	spółki powstałe w wyniku przekształceń			
			w celu prywatyzacji		w innym celu	
			indywidual.**	powszechn.		
		107 100	57 53	40 38	10 9	
VII	Przedsiębiorstwa objęte komercjalizacją (do 31.12.96 r.- 337 podmiotów) w procentach (w %)	do 31 grudnia 2003 roku				
		razem	skomercjalizowane	poddane likwidacji	prywatyzacja bezpośrednia	
		486 100	159 32,7	188 38,7	139 28,6	
VIII	Przedsiębiorstwa sprywatyzowane bezpośrednio w procentach (w %)	do 31 grudnia 2003 roku				
		razem	oddane do odpłatnego korzystania	sprzedane	wniesione do spółek Skarbu Państwa	mieszane sposoby zbycia
		139 100	64 46	51 37	21 15	3 2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabel: 4.1.; 4.2.; 4.3.; 4.4.; 4.5. i 4.7.

* Brak danych GUS dla roku 1989; ** Od 1997 roku zwana kapitalizacją pośrednią

4.4. Sytuacja ekonomiczna przemysłu maszynowego w okresie przekształceń

Jak wskazują dane przedstawione w tabeli 4.7. i na wykresie 4.29., wartość produkcji sprzedanej w przemyśle maszynowym, tak, jak w całym przemyśle, w badanym okresie, systematycznie szybko rosła. W 1991 roku produkcja sprzedana w przemyśle maszynowym wynosiła 3 756,6 mln zł, a w 2003 roku – 17 889,6 mln zł (w przemyśle ogółem odpowiednio: 62 280,9 mln zł; 443 412,5 mln zł). Wprawdzie lata 2001-2002 charakteryzowały się niskim wzrostem produkcji sprzedanej przemysłu, to jednak w 2003 roku (w stosunku do roku 2002), produkcja sprzedana według wstępnych szacunków wzrosła o 8-9%. To sytuowało Polskę wśród krajów o najszybszej dynamice produkcji przemysłowej wśród państw Unii Europejskiej. W ostatnich latach badanego okresu, szczególnie w roku 2003, notowany był najwyższy wzrost produkcji sprzedanej w przetwórstwie przemysłowym⁴⁰¹.

W sekcji przetwórstwa przemysłowego, poziom produkcji wzrósł we wszystkich rodzajach przedsiębiorstw, co należy szczególnie podkreślić, gdyż w ostatnich dwóch latach niemal wyłącznie zwiększała się produkcja dóbr konsumpcyjnych. W 2003 roku jednostki wytwarzające głównie dobra konsumpcyjne zanotowały wzrost o 6%, podczas gdy podmioty produkujące dobra inwestycyjne zwiększyły sprzedaż o 21%. Wysoki wzrost zanotowano w produkcji działów i grup przemysłu, uznawanych za nośniki postępu technicznego, (biorąc pod uwagę przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 osób). Ich produkcja była o 22,5% wyższa, niż w 2002 roku. Wzrost produkcji wynikał z jej proeksportowego charakteru⁴⁰². Graficznie kształtowanie się wielkości produkcji sprzedanej ogółem w przemyśle i przemyśle maszynowym prezentuje wykres 4.29.

Przybliżyć wypada fakt, iż produkcja sprzedana polskiego przemysłu ogółem wzrosła w 2003 roku w porównaniu z rokiem 1990 siedmiokrotnie, a w przemyśle maszynowym prawie pięciokrotnie.

⁴⁰¹ Por. *Polska 2004, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 13.

⁴⁰² Por. *Polska 2004, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 13.

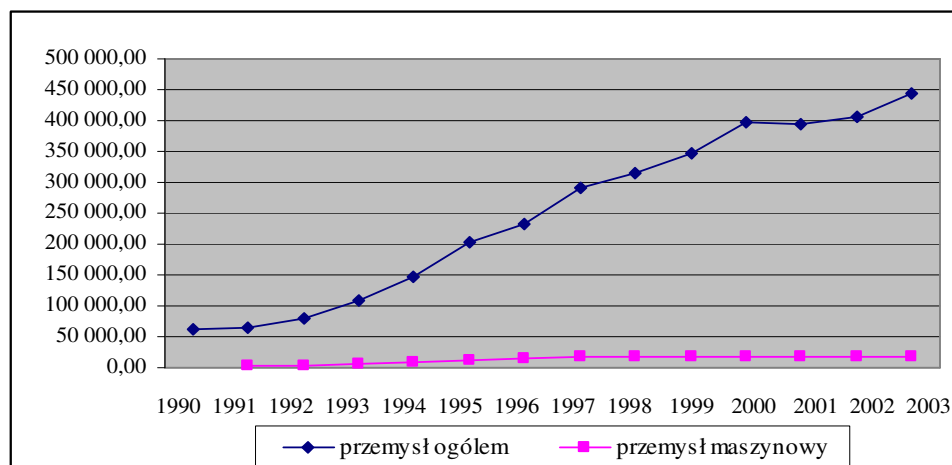
Tabela 4.7. Zestawienie podstawowych informacji o przemyśle* w latach 1990 -2003

Wyszczególnienie	Rok	Podmioty gospodarcze	Produkcja sprzedana w mln zł	Przeciętne zatrudnienie w tys.	Przeciętne miesięczne Wynagrodzenie w zł
Przemysł ogółem	1990	6 008	62 280,9	4 894,3	235,4
	1991	7 088	64 757,9	3 317,8	184,8
	1992	6 783	79 492,9	2 918,7	310,0
	1993	6 784	110 174,0	2 759,7	438,6
	1994	7 179	147 101,9	2 736,5	628,7
	1995	7 586	203 663,0	2 711,5	832,0
	1996	7 953	233 700,5	2 681,0	1 050,8
	1997	9 000	291 215,6	2 685,2	1 256,6
	1998	9 176	315 548,9	2 597,4	1 445,5
	1999	9 091	346 343,5	2 412,9	1 950,6
	2000	9 430	395 904,3	2 279,1	2 136,7
	2001	8 640	394 546,6	2 103,0	2 315,0
	2002	8 524	404 517,1	1 983,6	2 399,5
	2003	8 573	443 412,5	1 966,2	2 291,0
z tego: Przemysł maszynowy	1990	619	(.)	(.)	(.)
	1991	698	3 756,6	326,6	167,2
	1992	684	3 756,6	268,0	270,7
	1993	651	5 398,3	240,9	370,8
	1994	768	7 732,9	265,7	502,4
	1995	764	11 930,0	262,5	682,6
	1996	780	14 026,3	249,6	881,6
	1997	807	16 389,1	239,5	1 086,1
	1998	825	16 889,2	223,8	1 263,0
	1999	827	16 387,5	200,3	1 720,1
	2000	846	17 190,9	180,8	1 927,1
	2001	762	16 786,0	161,2	2 079,0
	2002	725	17 667,6	146,5	2 160,9
	2003	713	17 889,6	140,0	2 235,3

(.) brak danych w Roczniku GUS. *Dane dotyczą podmiotów o zatrudnieniu powyżej 49 osób.

Źródło: Opracowane własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 4, s. 4; TABL.1(176), s. 279 i 280; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL.2, s. 2; TABL.1(124), s. 193 i 196; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 2, s. 2; TABL. 26(150), s. 261-262; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 1, s. 1; TABL. 2, s. 1-2; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4, s. 8; TABL. 2, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 1(152), s. 264 i 267; TABL. 2, s. 2-3 Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 1, s. 2; TABL. 2, s. 2-3; TABL. 5, s. 11-12; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 2, s. 2-3; TABL. 4, s. 8-9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, Tabl. 1, s. 2; TABL. 2, s. 2-3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 1, s. 3; TABL.2, s. 2-3; TABL. 4, s. 8-9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 1, s. 3; TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 1, s. 3; TABL. 2, s. 4-5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3 i 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 1, s. 40; TABL. 2, s. 40 i 42.

Zatem transformacja polskiego przemysłu maszynowego zwiększyła zdolność tych przedsiębiorstw do konkurowania na wolnym rynku⁴⁰³. Powyższe dane prezentuje tabela 4.7.



Wykres 4.29. Produkcja sprzedana w przemyśle ogółem i przemyśle maszynowym w latach 1991 -2003 (w mln zł)

Dla przemysłu maszynowego – za rok 1990 – brak danych w Roczniku GUS

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.7.

Przemysł maszynowy miał przy tym duży, bo około 4% (przemysł ogółem około 37%) udział w tworzeniu PKB, a zatem i znaczący wpływ na tempo rozwoju gospodarczego. Systematyczny wzrost produkcji przemysłowej, jaki utrzymywał się przez cały badany okres, dodatkowo tę sytuację umacniał.

⁴⁰³ Jednak, pomimo wzrostu wolumenu produkcji, produkcja ta nie stała się wystarczająco duża oraz porównywalnie nowoczesna i konkurencyjna, jak w krajach Unii Europejskiej. Proces ten stworzył natomiast dogodne warunki do przejęcia szeregu kluczowych dziedzin przemysłu przez kapitał zagraniczny oraz umocnił pozycję i konkurencyjność przedsiębiorstw zagranicznych w Polsce. Szerzej: R. Grabowiecki, op. cit., s. 7-23.

Ponadto dla przykładu: w roku 1990 istniało ponad dwadzieścia dużych przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego wywodzących się ze struktury organizacyjnej - Zjednoczenie „Spomasz”. Obecnie, po roku 2003, wszystkie zmieniły formy organizacyjne, a ponadto znacznie zredukowały zatrudnienie i często pozostały tylko przy produkcji wyrobów rentownych i znajdujących nabywców. Np. Fabryka Maszyn i Urządzeń Przemysłu Spożywczego „Spomasz” we Wronkach, będąc jeszcze przedsiębiorstwem państwowym utworzyła z części swojego majątku spółkę z o.o., która przejęła część produkcji. Następnie po ogłoszeniu upadłości syndyk sprzedał pozostały majątek różnym (6) podmiotom, które na jego bazie i terenie utworzyły małe spółki. W chwili obecnej prowadzą działalność na własny rachunek konkurując, a także kooperując z największą z nich („Spomasz” -Wronki, spółka z o.o.).

Istotny przy tym jest fakt, że udział produkcji sprzedanej przemysłu maszynowego na przestrzeni lat 1991-2003 w wartości produkcji sprzedanej całego przemysłu, kształtował się na poziomie około 5%.

Tabela 4. 8. Udział przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem według ilości podmiotów, wielkości zatrudnienia, produkcji sprzedanej oraz przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w latach 1991-2003 (w %)

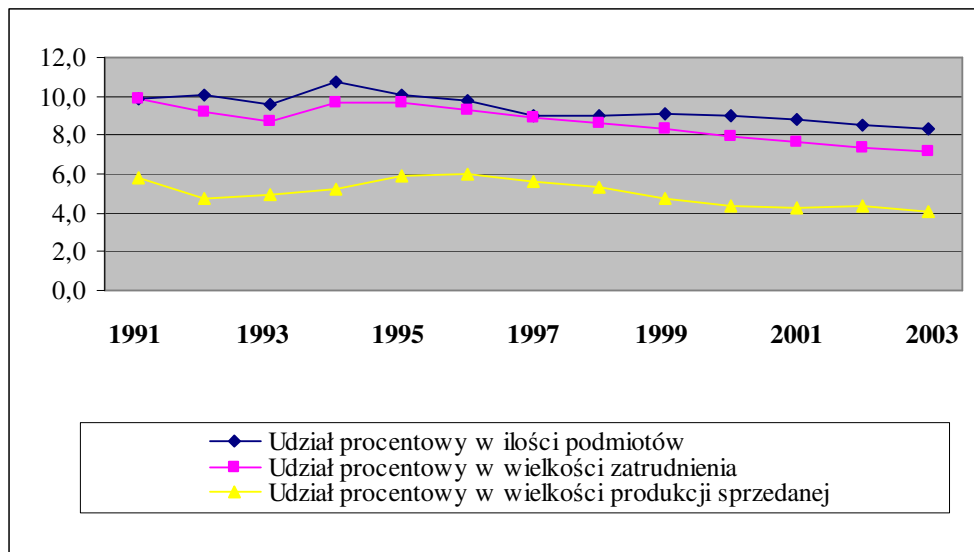
Wyszczególnienie	Rok	Udział % w ilości podmiotów	Udział % w zatrudnieniu	Udział % w produkcji sprzedanej	Udział % w przeciętnym wynagrodzeniu. miesięcznym
Przemysł maszynowy	1991	9,8	9,8	5,8	90,5
	1992	10,1	9,2	4,7	87,3
	1993	9,6	8,7	4,9	84,5
	1994	10,7	9,7	5,3	79,9
	1995	10,1	9,7	5,9	82,0
	1996	9,8	9,3	6,0	83,9
	1997	9,0	8,9	5,6	86,4
	1998	9,0	8,6	5,4	87,4
	1999	9,1	8,3	4,7	88,2
	2000	9,0	7,9	4,3	90,2
	2001	8,8	7,7	4,3	89,8
	2002	8,5	7,4	4,4	90,1
	2003	8,3	7,1	4,0	97,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.7.

Analizując, z kolei, udziały ilości podmiotów, zatrudnienia i produkcji sprzedanej, przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem, dla przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 49 osób (tabela 4.8. i graficznie wykres 4.30.) należy zauważyć, że udział przedsiębiorstw zaliczanych do przemysłu maszynowego stanowił około 10% wszystkich przedsiębiorstw zaliczanych do sekcji przemysł. Natomiast, analogiczna wielkość dla ogółu podmiotów zaliczanych do przemysłu maszynowego (bez względu na liczbę zatrudnionych) wynosiła maksymalnie 6%. Jest to potwierdzeniem faktu, że produkcją maszyn i urządzeń zajmują się podmioty większe. Wypada również w tym miejscu przypomnieć, że w badanym okresie ilość podmiotów zaliczanych do przemysłu maszynowego wzrosła o 15,2% (z 619 w 1989 r. do 713 w 2003 r.).

Ponadto, warto odnotować i ten fakt, że kilkakrotny wzrost produkcji sprzedanej, w grupie podmiotów(zatrudniających powyżej 49 osób), zaliczanych do

przemysłu maszynowego, osiągnięty przy ponad dwukrotnym spadku zatrudnienia, „przełożył się” na osiągnięcie wysokiej wydajności pracy⁴⁰⁴.



Wykres 4.30. Udział przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem według ilości podmiotów, wielkości zatrudnienia, produkcji sprzedanej oraz przeciętnego wynagrodzenia w latach 1991-2003 (w %)

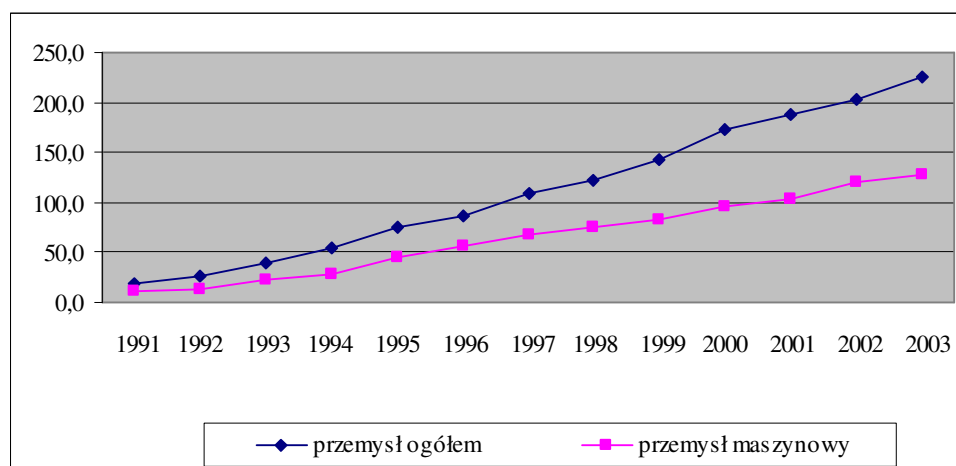
Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 4.8

Wzrost wydajności pracy kształtował się w badanych latach w przemyśle maszynowym na poziomie od 11,5 mln zł (1991) do 127,8 mln zł (2003) w przeliczeniu na tysiąc zatrudnionych. Wprawdzie był on o połowę niższy od osiągniętego w całym przemyśle (225,5 mln zł - 2003 rok), niemniej wiele wskazuje – chociażby spadek zatrudnienia i dalszy wzrost produkcji – że osiągnięty poziom w kolejnych latach będzie się dalej stabilizował. Graficznie wydajność obrazują dane wykresu 4.31.

Pozycja przemysłu maszynowego w badanym okresie była w znacznej mierze wynikiem zaniedbań w zakresie polityki innowacyjnej w okresie transformacji. Działalność badawczo-rozwojowa oraz innowacyjność przemysłu była, bowiem, nadal słabym ogniwem polityki przemysłowej⁴⁰⁵.

⁴⁰⁴ Obliczenie własne na podstawie danych tabeli 4.7.

⁴⁰⁵ Ciekawym przykładem podejścia do problematyki badawczo-rozwojowej mogą być procesy prywatyzacyjne prowadzone w Polsce i na Węgrzech. U nas głównym problemem prywatyzacji było wynegocjowanie z inwestorami korzystnych pakietów socjalnych, natomiast na Węgrzech – korzystnych pakietów technologicznych, w tym inwestycji pozwalających na utrzymanie lokalnych placówek zaplecza naukowego przemysłu. Po kilku latach obowiązywania pakiety socjalne wygasły, skutkując wzrostem bezrobocia, pakiety technologiczne natomiast funkcjonują w dalszym ciągu, generując trwałe



Wykres 4.31. Wydajność pracy w latach 1991 -2003
(w mln zł/ 1 tys. zatrudnionych)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.7.

Źródłem dostępu do kapitału, i często związanego z nim postępu, mogła być tylko prywatyzacja. Zatem jej stopień jest, nie tylko, odzwierciedlaniem przemian strukturalnych, ale i atrakcyjności inwestycyjnej. Z taką atrakcyjnością, wydaje się, że mamy tu do czynienia, bowiem, jak już zauważono, spośród sprywatyzowanych metodą bezpośrednią przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, 36,7% przedsiębiorstw tegoż przemysłu zostało sprzedanych.

W okresie transformacji, krajowi producenci maszyn i urządzeń technologicznych dla przetwórstwa spożywczego zaczęli zmieniać programy produkcyjne i dostosowywać je do zwiększonych wymagań odbiorców poprzez nowy asortyment wyrobów, dostosowanie wydajności do potrzeb małych i średnich zakładów, podniesienie poziomu automatyzacji oraz jakości i obsługi serwisowej. Pomimo tych działań, jakość krajowych maszyn i urządzeń dla przemysłu spożywczego odbiegała jeszcze od produktów przodujących firm światowych, choć były też przykłady wyrobów na poziomie porównywalnym. Konstrukcje krajowych maszyn spożywczych były, bowiem, dotychczas opracowywane w jednostkach badawczo-rozwojowych i zapleczu zakładowym, w zbyt dużym oderwaniu od przodującej techniki światowej

406

zatrudnienie i przyczyniając się jednocześnie do wzrostu efektywności i konkurencyjności węgierskiego przemysłu. Por. *Raport o stanie polskiego przemysłu w roku 1994*, op. cit., s. 192-195.

⁴⁰⁶ Nakłady inwestycyjne w zakładach sektora maszyn spożywczych w roku 2002 wzrosły o 27% i wyniosły 13,5 miliona złotych. Na zakupy maszyn i urządzeń technologicznych wydano 6,5 miliona złotych, tj. o 47% więcej niż w roku 2001. Rynek maszyn i urządzeń dla przemysłu maszynowego nasycony jest w dużej mierze importem nowych i używanych wyrobów zagranicznych, co ogranicza możliwości większego wzrostu sprzedaży produktów krajowych. Pomimo postępów, jakie

Przedsiębiorstwa w sektorze obrabiarkowym wytwarzały np. narzędzia mechaniczne dla przemysłów elektromaszynowych. Spowolnienie zakupów inwestycyjnych przez te przemysły, jak i osłabienie koniunktury gospodarczej takich krajów jak Niemcy i Włochy, niekorzystnie wpływały na wyniki finansowe polskich przedsiębiorstw obrabiarkowych⁴⁰⁷.

Warto również zauważyć, iż pomimo spowolnienia zakupów inwestycyjnych przez różne sektory w badanym okresie, przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego prowadziły jednak działania w kierunku wzrostu konkurencyjności swoich wyrobów. Przykładem tych działań była kontynuacja produkcji tradycyjnych, aczkolwiek znacznie zmodernizowanych wyrobów, jak również rozwój produkcji nowych asortymentów, m.in. obrabiarek. Sektor ten mógł w rezultacie oferować szeroki asortyment wyrobów, spełniających wymagania nowoczesnych procesów obróbki metali⁴⁰⁸.

Ponadto, miał miejsce stały proces dostosowywania wyrobów do wymagań dotyczących bezpieczeństwa (niezależnie od konieczności zwiększenia konkurencyjności wyrobów w zakresie techniki i technologii)⁴⁰⁹.

Część przedsiębiorstw dostosowała się do nowych warunków, w innych natomiast nie sprostano nowym wyzwaniom. Trudna sytuacja w tych przedsiębiorstwach i likwidacja nieefektywnych zdolności produkcyjnych nie oznaczała, że dany sektor należy do „nierozwojowego”. Ważnym wydaje się tu spostrzeżenie, że aby wskazać dziedziny produkcji przemysłowej, które w długim okresie czasowym mogą ulegać ograniczaniu, a nawet likwidacji, konieczne jest prowadzenie stałych badań dotyczących tendencji występujących w gospodarce

można zauważyć w dostosowaniu zgodności produktów sektora do wymagań rynku Unii Europejskiej, szczególnie pod względem pozyskania nowych i unowocześniania dotychczas stosowanych technologii, niezbędna jest poprawa kondycji ekonomicznej sektora, co wiąże się m.in. z koniecznością racjonalizacji zatrudnienia.

Prywatyzacja tego sektora w znikomym procencie opierała się o udziały kapitału zagranicznego. Do znaczących przedsiębiorstw w tym sektorze należą: Polimex-Cekop „Spomasz” we Wronkach, IBIS Szubin, Ma-Ga Bydgoszcz, METALBUD Rawa Mazowiecka, SPOMA Warszawa, „Spomasz” w: Bełżycach, Ostrowie, Toruniu, Żninie, TERPO w Koszalinie, TREPKO w Gnieźnie, TTM w Brzezinach, VIBRO-EKO-TECH w Stanicy, Mami Ltd. Ostrów Wielkopolski, Proexfood Warszawa, Euro-Sep i EURO-Time w Kielcach, DYS-Pak w Ciecierzynie. Por. *Polska 2003, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 218.

⁴⁰⁷ Por. tamże, s.219.

⁴⁰⁸ Zaplecze badawczo-rozwojowe sektora stanowią m.in. Instytut Obróbki Skrawaniem w Krakowie oraz Centrum Badawczo-Konstrukcyjne Obrabiarek w Pruszkowie. Podstawowy asortyment obrabiarek wytwarzany jest w: Fabryce Obrabiarek Precyzyjnych w AVIA S.A. w Warszawie, Dąbrowskiej Fabryce Obrabiarek DEFUM w Dąbrowie Górniczej, Jarocińskiej Fabryce Obrabiarek JAFO S.A. w Jarocinie, Fabryce Obrabiarek RAFAMET S.A. w Kuźni Raciborskiej, Fabryce Urządzeń Mechanicznych POREBA sp. z o.o. Tamże, s. 221.

⁴⁰⁹ Powyższe wymagania określone są w rozporządzeniach Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Por. tamże, s. 222.

krajowej i światowej w zakresie postępu technicznego, nowych surowców, itp., jak również kierunków zmian popytu⁴¹⁰.

Ponadto, sama też przynależność do danej grupy podmiotów jeszcze nie gwarantuje powodzenia, niemniej szanse istnieją dla tych przedsiębiorstw, które posiadają nowoczesny i poszukiwany produkt, stosują konkurencyjną i przyjazną dla środowiska technologię, mają dobrą organizację pracy, charakteryzują się rentownością produkcji, prowadzą stałą analizę rynku i otoczenia konkurencyjnego, służącą szerokim działaniom dostosowawczym i wyprzedzającym, obejmującym: produkty, technologię i organizację⁴¹¹.

Reasumując zaś prowadzone w tym zakresie rozważania, należy stwierdzić, że okres obejmujący lata 1990-2003 był okresem trudnym dla przedsiębiorstw przemysłu maszynowego. Niemniej jednak, wiele wskazuje też na to, iż po dokonanych przekształceniach, osiągniętym wzroście produkcji i wydajności pracy, na rynku polskim pozostały te przedsiębiorstwa, które przetrwały próby dostosowania się do nowych zasad gry rynkowej i potrafią sprostać istniejącej konkurencji, również i w krajach Unii Europejskiej.

Zauważmy, że na koniec 2003 roku, przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego, należące do sektora prywatnego stanowiły 98,5% ogólnej liczby przedsiębiorstw i zostały sprywatyzowane w około 72%. W wyniku przekształceń dokonał się zarazem proces „rozproszenia” tegoż przemysłu, co może również świadczyć o większej specjalizacji.

Biorąc, natomiast, pod uwagę fakt, że ilość podmiotów w sektorze publicznym zmalała do jednej trzeciej stanu w porównaniu z rokiem 1989, należy wnioskować, iż dokonały się znaczne i oczekiwane zmiany strukturalne i organizacyjne. Udział sektora publicznego, w ogólnej liczbie podmiotów zmalał z 7,7% (1989 r.) do 1,5% (2003 r.), tj. pięciokrotnie. Nastąpił spadek przeciętnego zatrudnienia, przy wzroście ilości podmiotów należących do przedsiębiorstw przemysłu maszynowego.

Zaobserwowano pozytywny wpływ zmian własnościowych na sytuację w przemyśle maszynowym. Do pozytywnych efektów – poza wzrostem produkcji – należy też zaliczyć wzrost wydajności pracy. W ten sposób i u nas zaobserwowano

⁴¹⁰ Do 2010 roku prognozowane przedziały indeksów wzrostu produkcji tych grup wyrobów mogą kształtować się na poziomie znacznie wyższym niż dla całości polskiego przemysłu. Natomiast obecnie prowadzone badania przez Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku” przy Polskiej Akademii Nauk wskazują na możliwość dynamicznego rozwoju w Polsce niektórych działów należących do obszarów wysokiej techniki. Por. *Raport o stanie polskiego przemysłu w roku 1994*, op. cit., s. 198-199.

⁴¹¹ Por. tamże, s. 200.

europijską tendencję osiągania wzrostu gospodarczego, nie poprzez wzrost zatrudnienia, lecz poprzez wzrost wydajności pracy. Jednak trudno tu jest jednoznacznie potwierdzić, czy przekłada się on bezpośrednio na jakość produkowanych wyrobów.

W przemyśle maszynowym, podobnie jak i w całej gospodarce zdominowanej uprzednio przez własność państwową, proces przekształceń własnościowych rozpoczęto niezwłocznie po powstaniu politycznych przesłanek przebudowy ustrojowej. Szybki jednak rozwój prywatyzacji, w tym prywatyzacji bezpośredniej i powstawanie spółek, zaczął zarazem budzić obawy, co do możliwości uzyskania przez te spółki wymaganej efektywności na konkurencyjnych rynkach oraz zdolności do tworzenia kapitału rozwojowego. Dalszy rozwój nie potwierdził tych obaw, a zdobyte doświadczenia wskazywały, że prywatyzacja bezpośrednia, a zwłaszcza leasing pracowniczy, sprawdziły się pozytywnie, oraz że mogą być one uznane za oryginalne i udane osiągnięcie polskiej prywatyzacji⁴¹².

Również prywatyzacja kapitałowa (pośrednia), oparta na wymagających zasadach i procedurach rynkowych, wiążąca się z rozwojem rynku kapitałowego i potrzebami finansów publicznych a także z zapewnieniem istotnego wpływu organom przedsiębiorstw na podejmowane decyzje, założenia swoje realizowała z powodzeniem. W toku realizacji jej procedur, wzbogacały się i powstawały zupełnie nowe doświadczenia i wiedza w sferze obrotu kapitałowego. Prywatyzacja ta dzięki takim właściwościom generowała na ogół „zdrowe” ekonomicznie i efektywnie działające podmioty rynkowe, chociaż też w trakcie jej przeprowadzania ujawniły się i jej słabości⁴¹³.

Tak np. z kolei w przypadku podmiotów pozostających przez dłuższy czas w stanie likwidacji nasilała się tendencja do poddawania tych przedsiębiorstw postępowaniu upadłościowemu⁴¹⁴.

Wraz z dokonującymi się postępami w prywatyzacji następował zarazem, niejako w sposób naturalny, spadek liczebności przedsiębiorstw państwowych oraz redukcja ich roli w gospodarce⁴¹⁵.

Konkludując, można zatem stwierdzić, że w przemyśle maszynowym proces zmian własnościowych miał decydujący wpływ na całokształt procesów

⁴¹² Por. J. Mujżel, *Przedsiębiorstwa w procesie transformacji ustrojowej*, w: *Przedsiębiorstwa w procesie transformacji* pod red. J. Mujżela, Polska Akademia Nauk, Instytut Nauk Ekonomicznych, Poltext, Warszawa 1997, s. 17.

⁴¹³ Por. J. Mujżel, op. cit., s. 18 -20.

⁴¹⁴ Do połowy 1996 roku poddano likwidacji 1 441 przedsiębiorstw, natomiast zlikwidowano (głównie sprywatyzowano) zaledwie 437. Ministerstwo Przekształceń Własnościowych podaje, że do końca I kwartału 1996 roku 36% przedsiębiorstw będących w likwidacji zostało objętych postępowaniem upadłościowym. Por. tamże, s. 18.

⁴¹⁵ Por. tamże, s. 21-22.

transformacyjnych na przestrzeni badanego okresu. Dokonane zmiany, polegające na zwiększeniu się liczby podmiotów prywatnych, przy zmniejszeniu się liczby podmiotów publicznych oraz ogólnym wzroście ilości podmiotów zaliczanych do tegoż przemysłu, świadczyły o powstaniu większej ilości mniejszych podmiotów.

Kilkunastoletnie doświadczenia w zakresie urynkowania gospodarki polskiej, skłaniają do postawienia pytania o rezultaty tego procesu i towarzyszącej mu polityki gospodarczej, skłaniają do wyciągnięcia wniosków na przyszłość. Droga, którą przeszła polska gospodarka w ostatnich latach, była niezwykle skomplikowana. Mimo wielu niewątpliwych osiągnięć, proces transformacji spowodował również narastanie poważnych napięć ekonomicznych, społecznych i politycznych. Związane są one niewątpliwie z ze zmianami w zakresie popytu i podaży, a także warunków i sposobów działania przedsiębiorstw na rynku międzynarodowym. Znaczący wpływ odgrywa też, w tym względzie, proces globalizacji gospodarki, w tym niewątpliwe korzyści oraz niebezpieczne zjawiska ekonomiczno-społeczne, pociągające za sobą coraz większą liczbę ludzi zbędnych, których gospodarka globalna w warunkach nowych technologii nie jest w stanie wchłonąć⁴¹⁶.

Stąd też, w następnym rozdziale pracy tematem badawczym jest zatrudnianie pracowników w przemyśle maszynowym, w warunkach przekształceń własnościowych.

⁴¹⁶ Por. Z. Dach, „Wstęp”, w: *Ekonomiczno-społeczne problemy transformacji systemowej w Polsce*, op. cit., str. 5-6.

R o z d z i a ł 5

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO W WARUNKACH PRZEKSZTAŁCEŃ WŁASNOŚCIOWYCH

5.1. Poziom, struktura i formy zatrudniania

5.1.1. Poziom i formy zatrudnienia

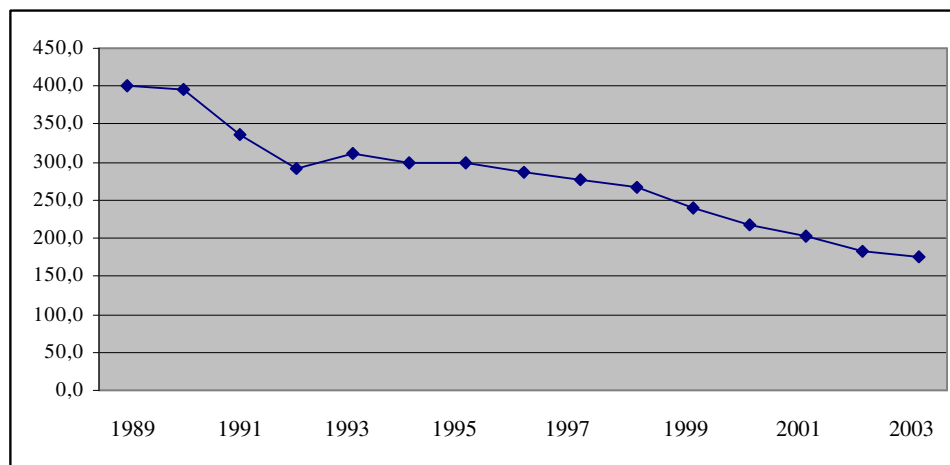
Przeobrażenia, jakie dokonywały się w przemyśle maszynowym i w Polsce, wpłynęły również istotnie na sytuację w zakresie zatrudniania pracowników w całym kraju, w tym także w przemyśle maszynowym.

Warto zwrócić tu uwagę najpierw na to, że w okresie od 1989 do 2003 roku nastąpił znaczny i niekwestionowany wzrost znaczenia sektora prywatnego w życiu gospodarczym kraju oraz zaszły istotne zmiany w sferze zatrudniania⁴¹⁷.

⁴¹⁷ W analizie struktury zatrudniania, na podstawie danych z roczników statystycznych, używa się różnych pojęć związanych z liczbą zatrudnionych, których definicje zostaną tutaj przytoczone. I tak:

- do pracujących zalicza się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, pracodawców i pracujących na własny rachunek (właścicieli i współwłaścicieli łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin), osoby wykonujące pracę nakładczą, agentów,
- przeciętna liczba pracujących to osoby przeliczone na pełne etaty, z wyjątkiem pracodawców i pracujących na własny rachunek agentów,
- pracownicy pełnozatrudnieni są to osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy. Do nich zalicza się również osoby, które zgodnie z obowiązującymi przepisami pracują w skróconym czasie pracy, np. z tytułu warunków szkodliwych dla zdrowia lub przedłużonym czasie pracy. Są to osoby, które zgodnie z umową o pracę pracują stale w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niepełnozatrudnieni w głównym miejscu pracy są to osoby, które oświadczyły, że dany zakład jest ich głównym miejscem pracy.
- przeciętną liczbę zatrudnionych w roku obliczono jako średnią arytmetyczną przeciętnych miesięcznych, (sumę przeciętnego zatrudnienia ze wszystkich miesięcy dzieli się przez 12, bez względu na to, przez ile miesięcy w roku przedsiębiorstwo było czynne). Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002*, op. cit., s. 142.

W badanym okresie (w latach 1989-2003) poziom przeciętnego zatrudnienia w przemyśle maszynowym systematycznie się zmniejszał. Zmiany te prezentują dane wykresu 5.1.



Wykres 5.1.Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989 - 2003 (w tys. osób)

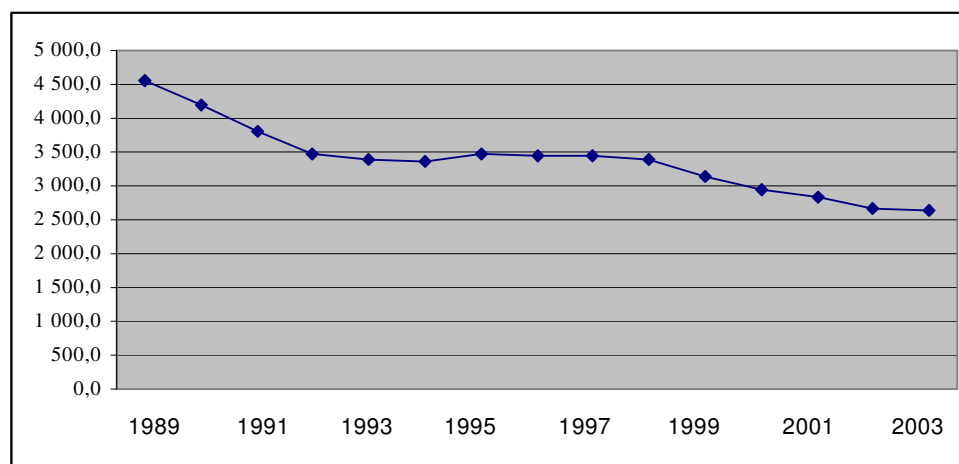
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s.162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL.9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL.8(49), s. 161 – 16, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL.3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Istotne jest też i to, że zatrudnienie w przemyśle maszynowym systematycznie spadało, przy stałym wzroście produkcji sprzedanej⁴¹⁸ (tabela 4.7. i wykres 4.29.), z wyjątkiem roku 1993, w którym nieznacznie wzrosło (w stosunku do roku poprzedniego). Przez cały obserwowany okres, tj. od 1989 do 2003 roku zatrudnienie spadło o ponad połowę (z 399,5 tys. w 1989 roku do 175,8 tys. osób – tj. do poziomu

⁴¹⁸ W latach 1992-1998 obserwujemy stały wzrost udziału w strukturze eksportu Polski do UE maszyn i urządzeń. Udział ten wzrósł z 13,31% w 1992 roku do 30,76% w 1998 roku. Więcej: K. Szarzec, *Badanie konkurencyjności międzynarodowej; na przykładzie gospodarki polskiej lat dziewięćdziesiątych*, w: *Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji* pod. red. W. Jarmołowicza, Zeszyty Naukowe Nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 71.

44,0% okresu wyjściowego⁴¹⁹). Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 nie tylko systematycznie malało, ale również – o czym będzie mowa w rozdziale 5.1.2. –zmieniało swoją strukturę na niekorzyść sektora publicznego.

W samym przemyśle maszynowym zatrudnienie malało i taką samą sytuację zaobserwowano w całym przemyśle i w badanym okresie. W polskim przemyśle pracowało w 1989 roku 4 894,3 tys. osób. W następnym roku liczba ta zmalała do 3 680,5 tys. osób. Był to największy spadek w całym badanym okresie. Z kolei, na koniec 2003 roku zatrudnienie spadło do liczby 2 902,2 tys. osób.



Wykres 5.2 Przeciętne zatrudnienie ogółem w przemyśle w latach 1989 - 2003 (w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161 – 16, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Jak wynika z wykresu 5.2, przeciętne zatrudnienie w całym przemyśle zmalało w okresie od 1989 do końca 2003 roku o 1 927,2 tys. osób, co stanowi 42,4%, a w przemyśle maszynowym o 56,0%⁴²⁰. Zaobserwowano przy tym zdecydowanie większy

⁴¹⁹ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.1.

⁴²⁰ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.1.

spadek zatrudnienia w przemyśle maszynowym, niż w całym przemyśle. Wynosił on 13,6 punktu procentowego.

Tak duży spadek zatrudnienia⁴²¹ w badanym okresie, choć nie w pełni jeszcze tożsamy z większą jego racjonalizacją – mógł być postrzegany także jako zjawisko negatywne, i to zarówno w aspekcie społecznym, jak i ekonomicznym, jeśli zważyć na skutki dla funkcjonowania rynku pracy⁴²². Tak czy inaczej, bowiem, znaczna część dostępnych w polskiej gospodarce zasobów pracy, i to w ujęciu krajowym, jak i regionalnym, mogła być niewykorzystana⁴²³.

Jednakże, i w przypadku badanego przemysłu wypada zwrócić uwagę i na ten aspekt, że wzrost produkcji sprzedanej osiągnięto przy spadku zatrudnienia, a więc miał tu jednak miejsce także wzrost wydajności pracy⁴²⁴.

Z kolei, analizując kwestię różnorodności występowania form zatrudniania pracowników, zauważyć wypada, iż w przemyśle maszynowym spotkać można było wszystkie dopuszczalne – jego formy – (prawnie usankcjonowane), choć dominującą formą prawną była umowa o pracę i to pracę na cały etat. Tym niemniej, coraz też częściej występowały również i elastyczne formy pracy, a w tym przede wszystkim, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy i praca na czas określony⁴²⁵.

⁴²¹ Okres transformacji przyniósł Polsce na rynku pracy dwa współzależne względem siebie zjawiska: spadek liczby pracujących i zatrudnienia oraz pojawienie się dużej skali bezrobocia. Jednakże, zauważyć również wypada i to że – jak pisze L. Balcerowicz – kategorie zatrudnienia i bezrobocia w gospodarce przechodzącej głębokie przemiany, są mylące, gdyż formalne zatrudnienie obejmuje też ukryte bezrobocie, a oficjalne bezrobocie obejmuje również pewną liczbę osób pracujących faktycznie w gospodarce nieformalnej – w tzw. szarej strefie. Por. L. Balcerowicz, op. cit., s. 359.

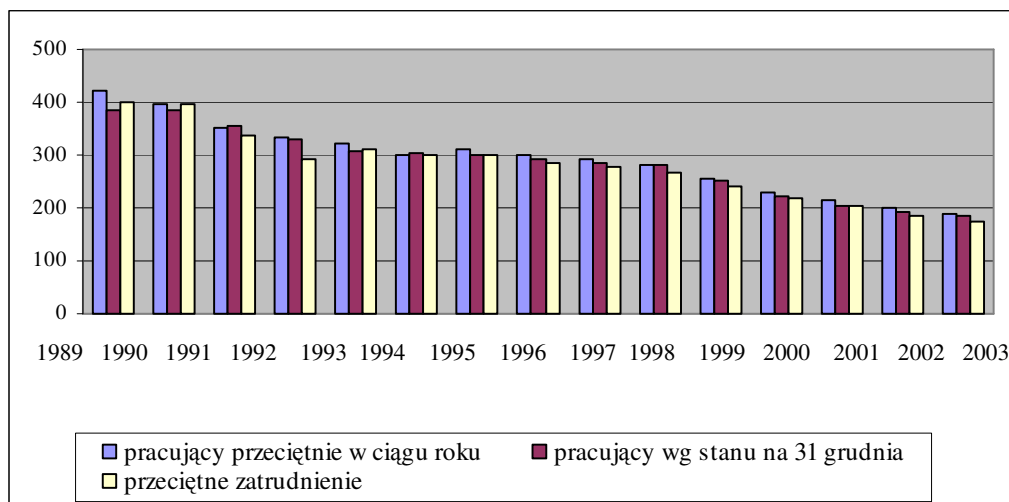
⁴²² W. Padowicz podaje dwie główne przyczyny spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia w pierwszej fazie transformacji. Są to: potrzeba dostosowania rozmiarów i struktury zatrudnienia do wymogów i warunków gospodarki rynkowej oraz głęboka recesja gospodarcza, która występowała w tym okresie. Por. W. Padowicz, *Rynek pracy w okresie transformacji w Polsce*, Służba Pracownicza 1997, nr 10/1997, s. 5.

⁴²³ Następuje jednocześnie wzrost liczby bezrobotnych. Pojawia się bowiem w takich sytuacjach na rynku pracy duża liczba podaży pracy. (Podaż pracy to potencjał ludzi zdolnych do pracy). Por. W. Jarmołowicz, M. Knapińska, op. cit., s. 149. Istotnym także zagadnieniem w zakresie zatrudnienia jest, oprócz wielkości ogólnych, również kształtowanie się struktury działalności pracujących. Zdaniem L. Herka, M. Sochy i U. Sztandreskiej z „Polish Policy Research Group”, struktura ta ukształtowała się w Polsce pod wpływem trzech wzajemnie nakładających się tendencji: stabilizacji liczby pracujących w prywatnym rolnictwie oraz sferze budżetowej, redukcji zatrudnienia w samofinansującej się części sektora publicznego oraz rozwoju sektora prywatnego, który osłabiał spadek liczby pracujących, a nawet powodował zwiększenie jej w działach, gdzie rozwój ów przebiegał szczególnie intensywnie. Por. *Między państwem a rynkiem. Dylematy polityki gospodarczej Polski. Raport PPRG*, red. M. Okólski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 125-126.

⁴²⁴ Należy także zauważyć, że od 1995 roku w Polsce uwidacznia się stały wzrost wydajności pracy, wyprzedzający wzrost realnego wynagrodzenia. Szerzej na ten temat patrz: S. Długosz, *Dwunastolecie polskiej transformacji 1990-2001, Czas utracony?*, CIP - Biblioteka Narodowa, Philip Wilson Warszawa 2004, s. 71.

⁴²⁵ W dostępnych publikacjach brak jest szczegółowych danych o liczbach pracowników zatrudnionych w przemyśle maszynowym na podstawie ww. form (zatrudnionych na pełne lub na częściowe etaty, bądź na czas określony). Zaobserwowano natomiast tę zależność na podstawie danych

Poprzez ocenę form zatrudnienia, dokonano tu analizy kształtowania się zatrudnienia w przemyśle maszynowym w latach 1989 -2003 liczonego według przeciętnego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty i bez przeliczania na pełne etaty.



Wykres 5.3. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989 - 2003 (w tys. osób)

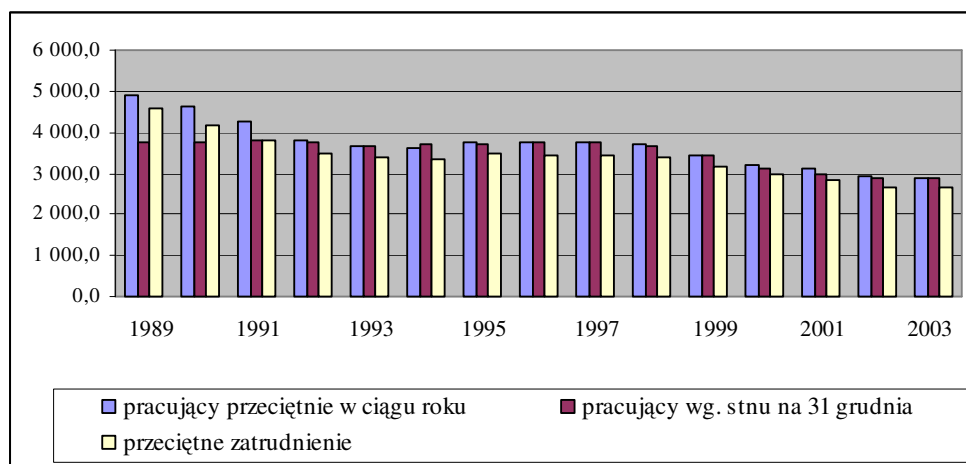
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 1(52), s. 124-125; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90; TABL. 1, s. 1; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 1, s. 1-2, TABL. 2(40), s. 108, 1(46), s. 118, TABL. 2 (46), s. 118-119; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 1(39), s. 103, TABL. 2(40), s. 105, TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 1(44), s. 148, TABL. 3(46), s. 152, TABL. 4(47), s. 154, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 1(43), s. 146 i 148, TABL. 3(45), s. 152 -153, TABL. 4(46), s. 155 -156, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3, TABL. 1(42), s. 148, TABL. 3(43), s. 152-153, TABL. 4(45), s. 156, TABL. 8(49), s. 161 - 16, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 1, s. 40, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Jak wynika z danych wykresu 5.3, w każdym z badanych lat, zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty było niższe od zatrudnienia w osobach. Fakt ten oznacza, że w każdym roku pewna liczba osób pracowała na częściowych etatach.

Ponadto, wypada zauważyć, że przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym, w przeliczeniu na pełne etaty, zmalało w tym okresie o 56,0%, a ilość

zamieszczonych w tabelach, w poszczególnych Rocznikach Statystycznych Przemysłu, podczas analizy ilości zatrudnionych w osobach z ilością osób zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty.

zatrudnionych, bez przeliczania na pełne etaty, zmalała o 54,8%⁴²⁶. To również świadczy o zatrudnianiu znacznej ilości osób na etatach częściowych.



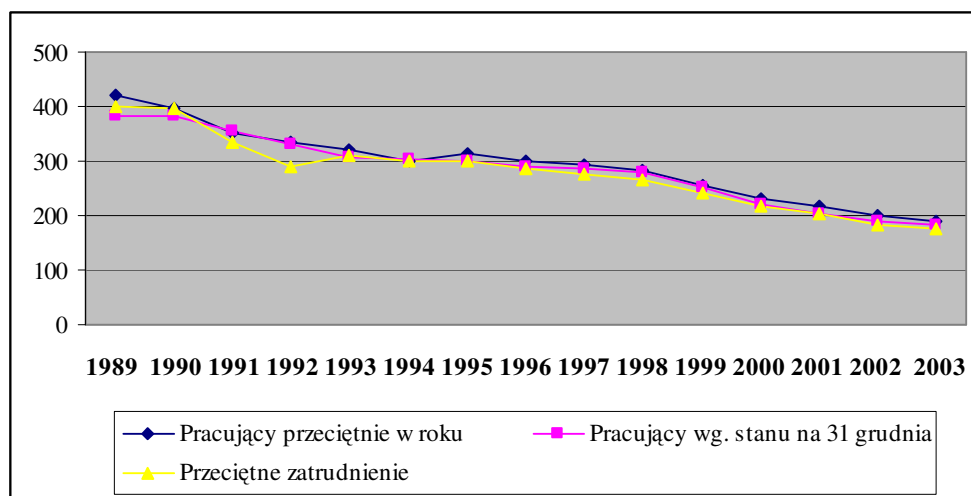
Wykres 5.4. Zatrudnienie ogółem w przemyśle w latach 1989-2003 (w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 1(52), s. 124-125; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 1, s. 1; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 1, s. 1-2, TABL. 2(40), s. 108, 1(46), s. 118, TABL. 2 (46), s. 118-119; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 1(39), s. 103, TABL. 2(40), s. 105, TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 1(44), s. 148, TABL. 3(46), s. 152, TABL. 4(47), s. 154, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 62 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 1(43), s. 146 i 148, TABL. 3(45), s. 152-153, TABL. 4(46), s. 155-156, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3, TABL. 1(42), s. 148, TABL. 3(43), s. 152-153, TABL. 4(45), s. 156, TABL. 8(49), s. 161-163, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 1, s. 40, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Ilość osób zatrudnionych w przemyśle maszynowym, według stanu na 31 grudnia poszczególnych z badanych lat, w porównaniu do przeciętnego zatrudnienia, i w porównaniu do pracujących przeciętnie w ciągu roku, kształtowała się w każdym roku podobnie, za wyjątkiem lat 1989–1991, w których to latach zaobserwowano większą różnicę między liczbą zatrudnionych przeciętnie w ciągu roku, a liczbą pracujących według stanu na 31 grudnia. Tym bardziej warto tu dodatkowo zwrócić uwagę na pewną prawidłowość, ujawniającą się bez względu na sposób liczenia zatrudnienia: w każdym, mianowicie, wypadku zatrudnienie charakteryzowało się

⁴²⁶ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.3.

w badanym piętnastoleciu tendencją spadkową. Uzyskane wyniki, a dotyczące w tym wypadku całego przemysłu, przedstawiają dane wykresu 5.4.



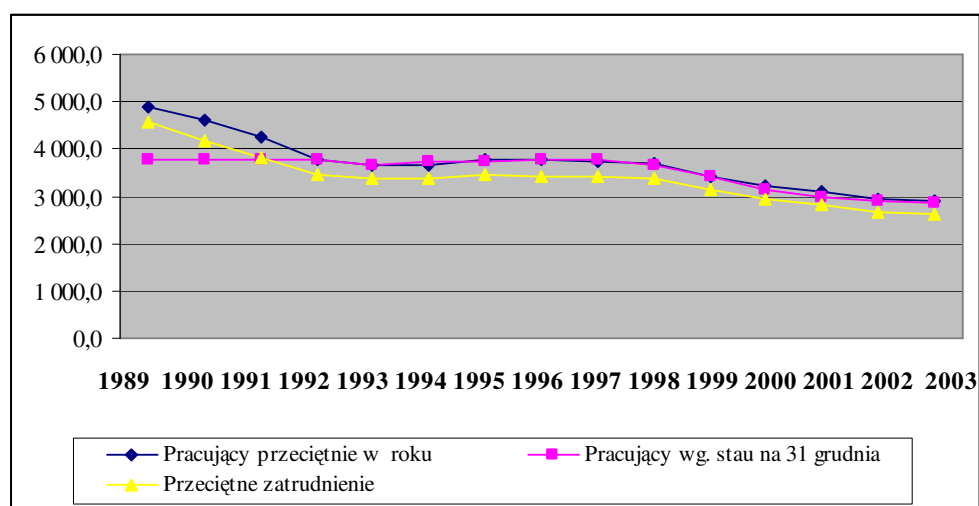
Wykres 5.5. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 1(52), s. 124-125; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 1, s. 1; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 1, s. 1-2, TABL. 2(40), s. 108, 1(46), s. 118, TABL. 2 (46), s. 118-119; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 1(39), s. 103, TABL. 2(40), s. 105, TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 1(44), s. 148, TABL. 3(46), s. 152, TABL. 4(47), s. 154, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 1(43), s. 146 i 148, TABL. 3(45), s. 152 -153, TABL. 4(46), s. 155 -156, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3, TABL. 1(42), s. 148, TABL. 3(43), s. 152-153, TABL. 4(45), s. 156, TABL. 8(49), s. 161 - 16, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 1, s. 40, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

W przemyśle maszynowym, w badanym okresie, występowały także istotne wahania, biorąc pod uwagę zatrudnienie w osobach oraz w przeliczeniu na pełne etaty, w porównaniu ze stanem zatrudnienia na 31 grudnia każdego roku. Na przykład, przeciętne zatrudnienie w roku 1992 najbardziej różniło się od zatrudnienia według stanu na 31 grudnia 1992 roku, co obrazują dane wykresu 5.5. W pozostałych latach, raz było niższe, a raz wyższe od przeciętnego zatrudnienia. Mogły mieć na to wpływ „odejścia” z pracy na koniec roku, niekoniecznie zaś w dniu 31 grudnia danego roku⁴²⁷.

⁴²⁷ Często liczba ta zatrudnionych zależy od przypadającego dnia tygodnia na ostatni dzień roku kalendarzowego.

Znaczące, natomiast, różnice w zatrudnieniu w przemyśle odnotowuje się w latach 1989 -1992, gdy weźmiemy pod uwagę stan zatrudnionych na koniec roku, w porównaniu do liczby przeciętnie zatrudnionych osób w ciągu roku. Fakt ten, najprawdopodobniej, świadczy o dużej fali zwolnień, jaka dokonywała się w pierwszych latach transformacji, a więc i w pierwszych latach przekształceń własnościowych. Zauważmy zatem, na podstawie danych wykresu 5.5., iż nastąpiły w badanym okresie dwie fale zwolnień: pierwsza przypadająca na rok 1989 i druga na rok 1992.



Wykres 5.6. Zatrudnienie ogółem w przemyśle w latach 1989 - 2003 (w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 1(52), s. 124-125; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s.90, TABL. 1, s. 1; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL.1, s. 1-2, TABL. 2(40), s. 108, 1(46), s. 118, TABL 2 (46), s. 118-119; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 1(39), s.103, TABL.2(40), s. 105, TABL.5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 1(44), s. 148, TAB. 3(46), s. 152, TABL 4(47), s. 154, TABL. 8(51), s. 160, TABL 9(52), s. 162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 1(43), s. 146 i 148, TABL. 3(45), s. 152 -153, TABL. 4(46), s. 155 -156, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 1, s. 3, TABL. 1(42), s. 148, TABL.3(43), s.152-153, TABL 4(45), s. 156, TABL.8(49), s. 161 – 16, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 1, s. 40, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Wypada ponadto wskazać, iż w latach 1989-2003 (również w całym przemyśle) przeciętne zatrudnienie (tzn. w przeliczeniu na pełne etaty), było zdecydowanie niższe od liczby pracujących w ciągu roku pracowników, bez

przeliczania na pełne etaty. Tak jak w przemyśle maszynowym, tak również w całym przemyśle, pewna część załóg pracowniczych zatrudniona była na częściowych etatach. Dane te prezentuje wykres 5.6.

Udział zatrudnionych, w przeliczeniu na pełne etaty do zatrudnionych w osobach (bez przeliczania na pełne etaty), wynosił w 2003 roku 92,5%, tzn., że na częściowych etatach pracowało 7,5% ogółu pracowników. Zjawisko to prezentują dane wykresy 5.5. i 5.6. Z kolei, dane dla roku 1989 wskazują, że 5% ogółu zatrudnionych pracowników pracowało na częściowych etatach⁴²⁸. A zatem, na przestrzeni lat 1989 - 2003 nastąpił wzrost zatrudnienia pracowników na częściowych etatach o 2,5 punktu procentowego. Odpowiednie dane dla całego przemysłu przedstawiają się następująco: 90,9%; 9,1%; 6,7%; 2,4%⁴²⁹. Według tych wyników, zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w całym przemyśle, nastąpił wzrost zatrudnienia pracowników na częściowych etatach. Wzrost ten wynosił około 2,5 punktu procentowego, co może świadczyć o wzroście popularności tej formy zatrudniania, jak również może sugerować występowanie elastycznych form zatrudniania⁴³⁰.

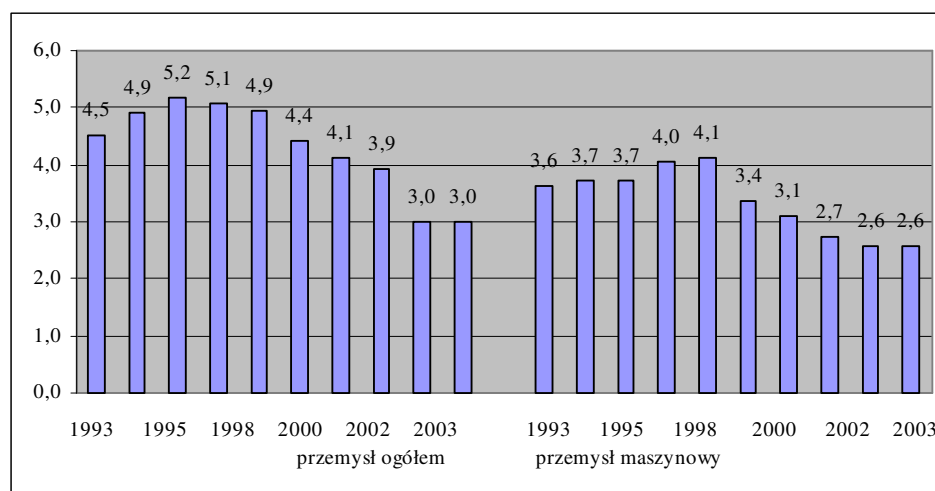
Natomiast, jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy – w ostatnim dziesięcioleciu obejmującym lata 1993-2003 – to jak wskazują dane wykresu 5.7., mniej było zatrudnionych osób w niepełnym wymiarze czasu pracy w przemyśle maszynowym, niż średnio w całym przemyśle. Udział ten wynosił w przemyśle maszynowym (dla podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób) 3,6% w 1993 roku i spadł w 2003 roku do 2,6%. Przy czym, należy zauważyć i to, że spadek ten nastąpił po dużej fali wzrostu przypadającego na lata 1994-1997, gdy udział ten przekroczył stan z 1993 roku.

Taką samą tendencję prezentują dane wykresu 5.7. dla całego przemysłu. Tak jak w przemyśle maszynowym, tak i w całym przemyśle wystąpiła tendencja spadkowa. Po fali wzrostu, obejmującej także lata 1994-1997, nastąpił trwały spadek udziału zatrudnionych na częściowych etatach w zatrudnieniu ogółem. Udział ten wynosił 4,5% w 1993 roku, a w 2003 roku – 3,0%. Zjawisko to może również świadczyć o rodzącej się stabilizacji w zakresie zatrudnienia w badanej grupie, jak również o stabilizowaniu się sytuacji w branży.

⁴²⁸ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.5. i 5.6.

⁴²⁹ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.5. i 5.6.

⁴³⁰ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.5. i 5.6.



Wykres 5.7. Współczynnik udziału pracujących* w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 1993-2003 (bez roku 1996; w%)

*Dane dotyczą podmiotów, w których liczba zatrudnionych przekracza 9 osób.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 4(42), s. 111; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 10(43), s. 117-118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 12(48), s. 110-111; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 15(552), s. 128-129; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 17(62), s. 136; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 17(60), s. 182; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 16(57), s.180.

Wypada zauważyć, że zmiany, które zachodziły na rynku pracy powodowały także wzrost zatrudnienia w nowych, elastycznych formach⁴³¹.

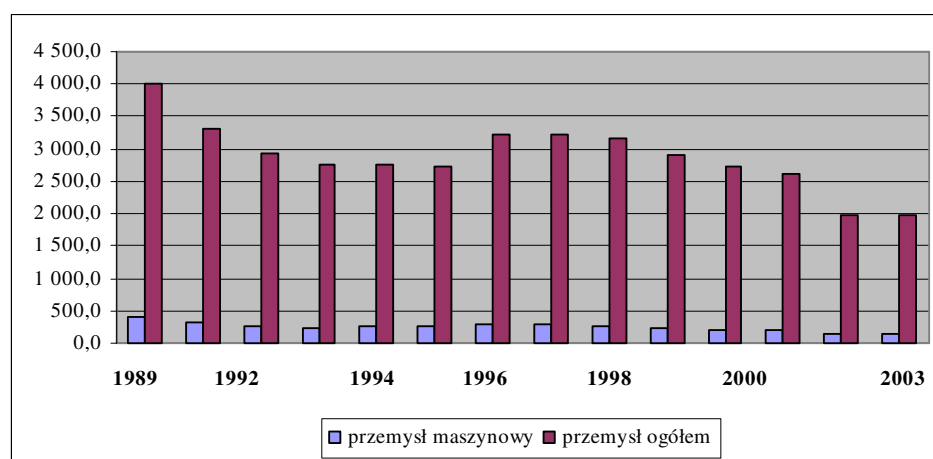
Forma pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, traktowana jako sposób na zwiększenie oferty miejsc pracy, przyczyniała się też niewątpliwie do zmniejszenia bezrobocia, a także do uelastycznienia⁴³² rynku pracy. Praca w takim systemie, choć niesie wiele korzyści, i to zarówno dla podejmujących ją osób, jak i dla przedsiębiorstw, ma jednak także określone niedogodności⁴³³. Elastyczność rynku pracy była i jest kategorią często wykorzystywaną w obecnych dyskusjach o bezrobociu⁴³⁴.

⁴³¹ Por. M. Szyłko-Skoczny, op. cit., s. 168.

⁴³² W ostatnich latach następuje wyraźne poszukiwanie bardziej elastycznych form „legalizowania” współpracy między pracownikiem a pracodawcą, pomimo, że umowa o pracę nadal jest, i chyba długo jeszcze będzie, dominującą formą zatrudnienia. Szerzej: H. Strzemplińska, op. cit., s. 5.

⁴³³ Zaletami zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest np. dostosowanie możliwości pracy zawodowej do innych form aktywności pozazawodowej osoby pracującej (m.in. obowiązki rodzinne związane z rodzeniem i wychowaniem dzieci, kształceniem itp.). Forma ta także umożliwia „łagodne” wejście w życie zawodowe absolwentom lub osobom aktywizującym się po dłuższym okresie bezczynności zawodowej oraz po przejściu na emeryturę. Zarazem nie jest też ona pozbawiona wad, wynikających m.in. z niemożności pełnego zatrudnienia wśród osób tego zatrudnienia poszukujących. W Polsce do połowy lat dziewięćdziesiątych zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowili około 8% ogółu zatrudnionych. natomiast już pod koniec dekady lat dziewięćdziesiątych udział ten wzrósł do ponad 10%, przy czym dla kobiet przekroczył nawet 13%. Skłania to także do wniosku, że

Jak wskazują dane wykresu 5.7, sytuacja w zakresie wzrostu zatrudnienia w przemyśle osób na częściowych etatach, w tym w przemyśle maszynowym, jest zupełnie odmienna od tej, jaka krystalizuje się na całym polskim rynku pracy, a także na rynku europejskim. Zaprezentowane dane wskazują także, że w przemyśle zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy malało (z 4,1% w 1998 roku do 2,6% w 2003 roku), jak również, że jego udział w zatrudnieniu ogółem był zdecydowanie niższy od wartości analogicznego udziału, jaki odnotowano dla całej Polski (8%)⁴³⁵.



Wykres 5.8. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w tys. osób)

Dane dotyczą podmiotów, w których liczba zatrudnionych przekracza 49 osób.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4, s. 8; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 1(152), s. 264 i 267; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4, s. 8; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4, s. 12 -13; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 3, s. 6 -7; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 4, s. 12 -13; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7, s. 60 -61.

Wypada tu jeszcze zwrócić uwagę na kształtowanie się zatrudnienia w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 49 osób. Jak wskazują dane wykresu 5.8., w latach 1989-2003 zaobserwowano również, i w tej grupie podmiotów stały

polski rynek staje się coraz bardziej elastyczny, jak również, że upodabnia się on do europejskich rynków pracy. Por. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 122 -123.

⁴³⁴ Por. Z. Dach, *Internacjonalizacja polskiego rynku prac...*, op. cit. s. 6 i dalsze.

⁴³⁵ Wynikać to mogło także ze specyfiki branży niezależnej od warunków pogodowych, czy to okolicznościowych.

spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego, jak również i w całym przemyśle. Analizując, przy tym, kwestię dotyczącą tempa zmniejszania się badanego poziomu zatrudnienia zauważamy, iż nastąpił spadek w stosunku do okresu „wyjściowego” (z 409,9 tys. w 1998 roku, po fali wzrostu przypadającej na lata 1996-1998, do poziomu 140,0 tys. w 2003 roku). Był to spadek zatrudnienia do poziomu 34,2%⁴³⁶ roku „wyjściowego” przyjętego do obserwacji, tj. roku 1989.

Warto porównać powyższe dane, choćby z ogólną liczbą podmiotów zaliczanych do przemysłu maszynowego. Zauważyliśmy już wcześniej, że ilość podmiotów – w analogicznym okresie – w których zatrudnienie przekracza 49 osób wzrosła o 15,2% (w całym przemyśle o 42,7%)⁴³⁷. Ukształtowanie się powyższych relacji (w tej grupie podmiotów), tzn. wzrostu liczby przedsiębiorstw i spadku zatrudnienia do jednej trzeciej, może świadczyć i potwierdzać wcześniej postawioną tezę, że na rynku pozostały przedsiębiorstwa średnie, które lepiej radzą sobie od podmiotów dużych i małych oraz łatwiej adaptują się do nowych warunków, a zatem charakteryzują się silniejszą pozycją konkurencyjną. Sprzyjała temu dodatkowo prowadzona prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych (udział podmiotów prywatnych w ogólnej liczbie podmiotów zaliczanych do przemysłu maszynowego wynosił w 2003 roku 98,5%, a w całym przemyśle odpowiednio 99%). Stąd też można uznać, że łącznie wszystkie powyższe procesy sprzyjały przedsiębiorstwom w dostosowywaniu się do nowych warunków, w tym i do pojawiającej się – także – zagranicznej konkurencji na polskim rynku⁴³⁸.

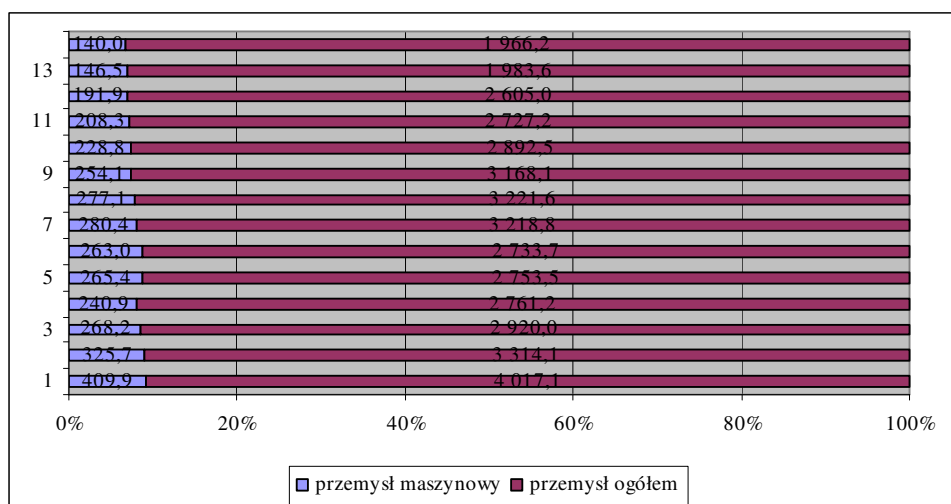
Z kolei, biorąc pod uwagę udział przeciętnego zatrudnienia w przemyśle maszynowym w ogólnej liczbie przeciętnego zatrudnienia w przemyśle (dane wykresu 5.9.), można zauważyć, że w latach 1989–2003 następowało – poza wcześniej zaobserwowanym spadkiem liczby zatrudnionych – również zmniejszanie się udziału zatrudnienia przemysłu maszynowego w strukturze zatrudnienia całego przemysłu. Świadczy to przy tym o tym, iż spadek zatrudnienia, jaki nastąpił w całym polskim przemyśle w badanym okresie, odbywał się w tempie wolniejszym, niż w przemyśle maszynowym. Zatrudnienie ogółem w przemyśle (w podmiotach zatrudniających powyżej 49 osób) obniżyło się do poziomu 48,9% roku 1989⁴³⁹.

⁴³⁶ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.8.

⁴³⁷ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 4.6.

⁴³⁸ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 4.3.

⁴³⁹ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.8.



Wykres 5.9.Struktura przeciętnego zatrudnienia* w latach 1989-2003
(bez roku 1990; w%)

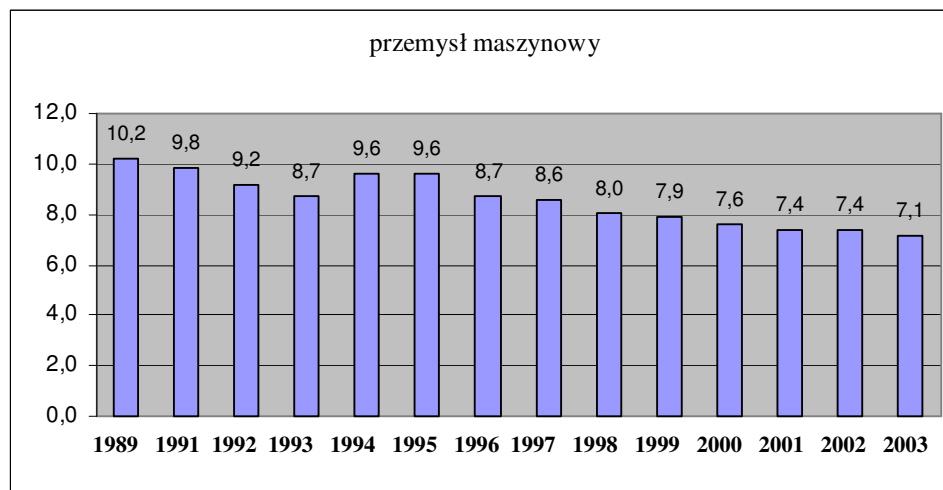
Legenda: 1 - 1989; 3 - 1992; 5 - 1994; 7 - 1996; 9 - 1998; 11 - 2000; 13 - 2002.

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4, s. 8; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 1(152), s. 264 i 267; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4, s. 8; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL.4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4, s. 12-13; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 3, s. 6-7; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 4, s. 12 -13; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7, s. 60 -61.

Warto tu także zwrócić uwagę na fakt, że udział przeciętnego zatrudnienia przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem, w poszczególnych latach, wykazując tendencję malejącą kształtował się na poziomie od 10,2% (w roku 1989) do 7,1% (w roku 2003), poza rokiem 1994 i 1995, w których to latach wzrósł do poziomu 9,6%. Dane wykresu 5.10. wskazują także, że najniższy udział w strukturze zatrudnienia odnotowano po 2000 roku, przy czym systematyczny spadek nastąpił już po roku 1995.

Ponadto, zaobserwowany spadek przeciętnego zatrudnienia przemysłu maszynowego w strukturze zatrudnienia całego przemysłu był również większy w podmiotach zatrudniających powyżej 49 osób, od analogicznych danych dla wszystkich podmiotów ogółem.



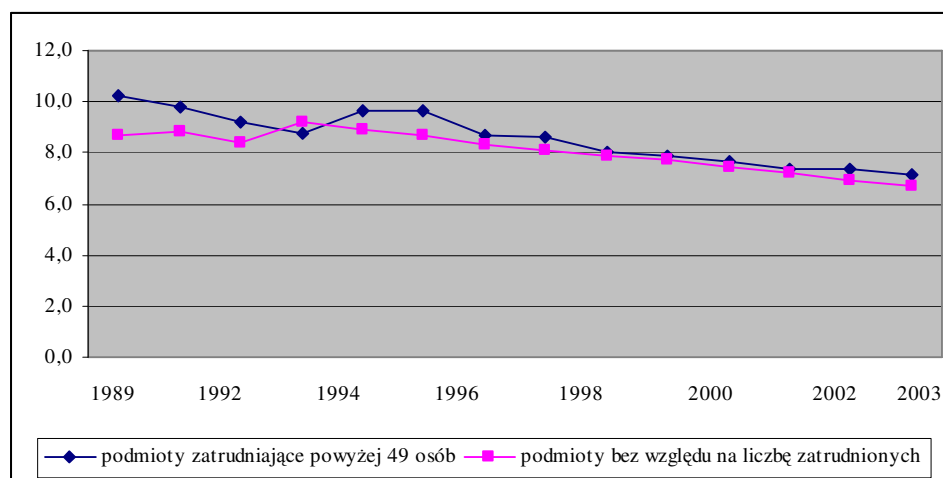
Wykres 5.10. Udział przeciętnego zatrudnienia* w przemyśle maszynowym w przeciętnym zatrudnieniu w przemyśle ogółem w latach 1989- 2003 (w%)

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, ABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 3, s. 3; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4, s. 8; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 1(152), s. 264 i 267; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4, s. 8; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4, s. 12-13; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 3, s. 67; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 4, s. 12 -13; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL 7, s. 60 -61.

Jak wynika z przeprowadzonego badania, przedstawionego graficznie na wykresie 5.11., dotyczącego udziału przeciętnego zatrudnienia przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem - osobno dla podmiotów zatrudniających powyżej 49 osób i podmiotów bez względu na liczbę zatrudnionych – wielkości tych udziałów systematycznie malały, i ostatecznie ukształtowały się na poziomie zbliżonym do 7 %.

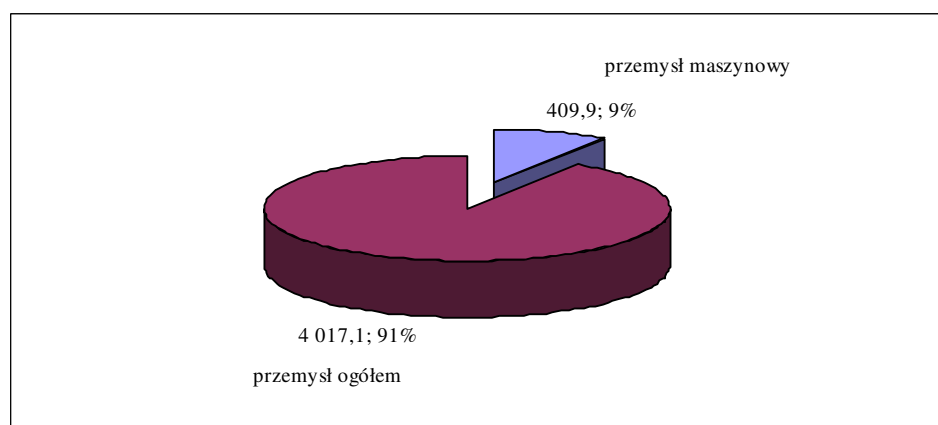
Wypada przy tym przypomnieć, co również prezentują dane wykresów 5.12. i 5.13., iż zatrudnienie w osobach, zmalało przez cały badany okres w przemyśle maszynowym z 409,9 tys. osób do 140,0 tys. osób. Część z 269,9 tys. zwolnionych osób mogła znaleźć zatrudnienie w innych branżach, część być może skorzystała z uprawnień emerytalno-rentowych, ale też pewna część zwolnionych osób najprawdopodobniej zasiłała rzesze bezrobotnych.



Wykres 5.11. Udział przeciętnego zatrudnienia* przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem w latach 1989–2003 (bez roku 1990, w%)

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3, s. 3 i TABL. 2(32), s. 90; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3, s. 3 i TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 3, s. 3 i TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4, s. 8 i TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 1(152), s. 264 i 267 i TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4, s. 8 i TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4, s. 8 i 9 oraz TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4, s. 12 -13 i TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 3, s. 6 i 7 i TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 4, s. 12 -13 i TABL. 8(49), s. 161-162, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7, s. 60 -61 i TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.



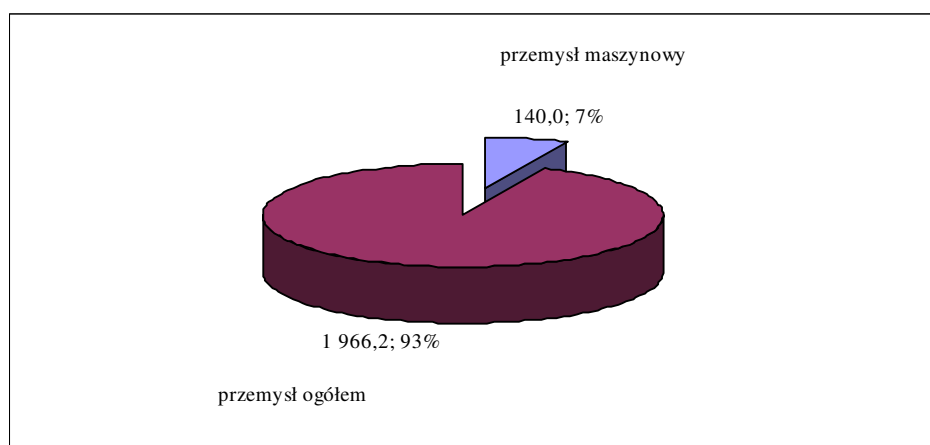
Wykres 5.12. Przeciętne zatrudnienie* w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w roku 1989 (w tys. osób i w %)

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5.

Jak wynika z danych na wykresach 5.13. i 5.14. i analizy dalszych kwestii związanych z zatrudnieniem w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego – ogółem w 2003 roku w tych przedsiębiorstwach pracowało 175,8 tys. osób, natomiast w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 49 osób – 140,0 tys. osób.

Wypada tu zauważyć, że w podmiotach zatrudniających do 49 osób pracowało 20,4% ogółu zatrudnionych w tym przemyśle, tzn., co piąty pracownik pracował w małych podmiotach⁴⁴⁰. Natomiast odpowiednie dane dla całego przemysłu przedstawiają się odpowiednio: 2 639,1 tys. osób; 1 966,2 tys. osób; 25,5%.



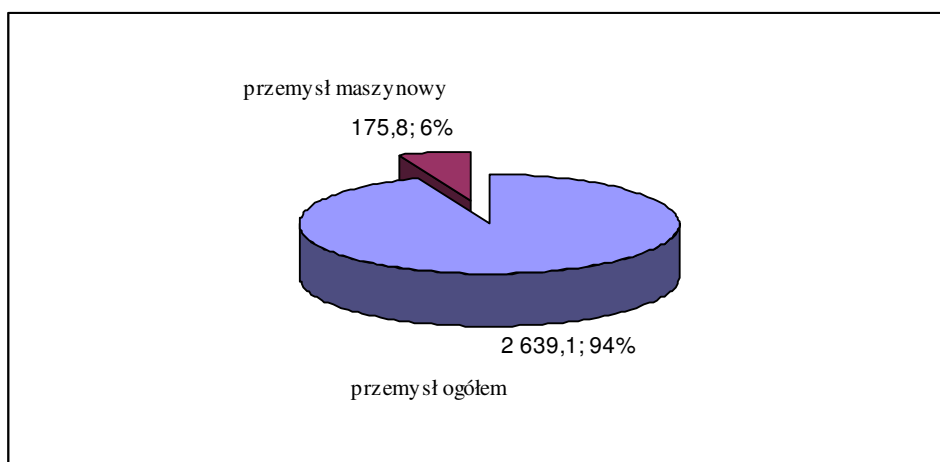
Wykres 5.13. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w 2003 roku (w tys. osób i w %)

Dane dotyczą podmiotów, w których liczba zatrudnionych przekracza 49 osób.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7, s. 60 – 61.

Można, zatem, sądzić, iż w jednym i drugim wypadku, taka sytuacja może być m.in. konsekwencją istnienia dużej liczby małych kilkusobowych podmiotów, powstałych jako rezultat mobilizacji osób wcześniej zwolnionych z pracy z powodu likwidacji zatrudniających ich zakładów pracy, bądź ich przekształcenia (z efektem redukcji zatrudnienia). Oznacza to przy tym, że spadek zatrudnienia w przemyśle dotyczył również znacznej części tzw. chłopo-robotników, którzy tracąc pracę w przemyśle stawali się wyłącznie rolnikami.

⁴⁴⁰ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 5.13. i 5.14.



Wykres 5.14. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w 2003 roku (w tys. i w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44.

5.1.2. Zatrudnienie w sektorze publicznym⁴⁴¹ i prywatnym

Proces transformacji gospodarczej wywołał także istotne przemiany strukturalne w obrębie samej populacji osób pracujących w gospodarce narodowej⁴⁴², w tym zwłaszcza w przekroju sektorów własności i statusu zatrudnienia. Można, więc, stwierdzić rosnące znaczenie sektora prywatnego, w którym to sektorze pracowało w 1990 roku 7 569,5 tys. osób, natomiast już w 1997 roku 10 868 tys. osób (wzrost z 45,8, do 66,7%)⁴⁴³.

Zauważyliśmy już wcześniej, na podstawie zaprezentowanych danych, że zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989 – 2003, tj. w okresie przekształceń własnościowych systematycznie spadało; zauważmy, więc, obecnie i to,

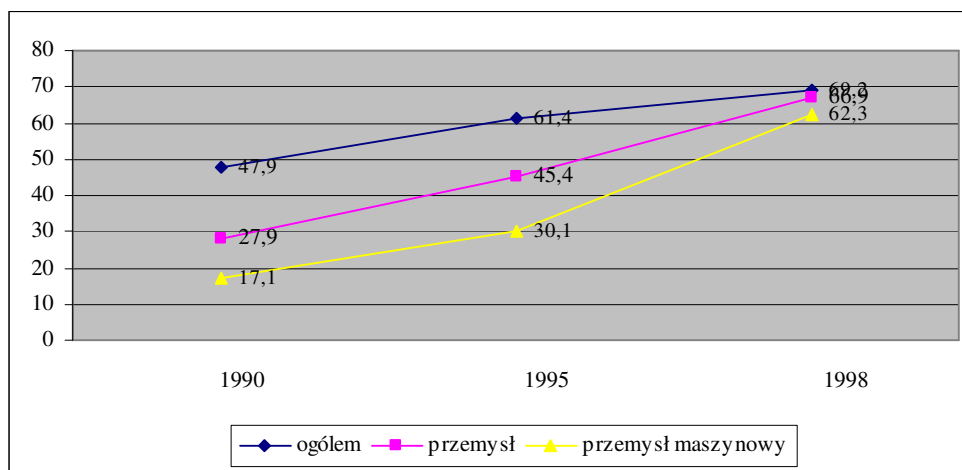
⁴⁴¹ Nazewnictwo „sektor publiczny” i „sektor państwowy w Rocznikach GUS i literaturze używany jest zamiennie, z tendencją do używania tej pierwszej nazwy. W niniejszej pracy używa się również częściej nazwy pierwszej.

⁴⁴² W okresie transformacji nastąpiły znaczne zmiany w strukturze sektorowej gospodarki – zwiększyło się znaczenie sektora usług, zwłaszcza rynkowych, przy malejącej roli przemysłu i rolnictwa. Zmiany te nie zachodziły jednak w jednakowym tempie w poszczególnych regionach kraju.

Na całym obszarze Wspólnot Europejskich w przemyśle pracuje 30,2% ogółu zatrudnionych, choć jest ono zróżnicowane regionalnie. Najwięcej osób jest zatrudnionych w przemyśle we Włoszech (40%), Niemczech (35,8%), Szwecji (32,7%), Finlandii (32,1%), Danii (31,4%), Francji (30,9%), i Portugalii (30,5%). Najmniej rozwinięty przemysł jest w Grecji (21,1%), Holandii (24,5%) oraz Hiszpanii (26,7%) według stanu na 1996 rok. W Polsce natomiast odnotowano spadek udziału pracujących w tym sektorze z około 34% w 1990 roku do 26% w 2000 roku, przy czym w porównywalnym roku 1996 wynosił 30 %. Szerzej: *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, op. cit., s. 237-238.

⁴⁴³ W. Jaromłowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 117.

że zatrudnienie nie tylko, że spadało, ale również następowała zmiana w strukturze zatrudnienia, polegająca właśnie na spadku zatrudnienia w sektorze państwowym (publicznym) i wzroście zatrudnienia w sektorze prywatnym. Następowало w ten sposób oczekiwane, stopniowe dostosowywanie się gospodarki do wymagań właściwych gospodarce rynkowej, a dokonywana restrukturyzacja polskiej gospodarki stopniowo powodowała wycofywanie się z gospodarowania według zasad socjalistycznych.

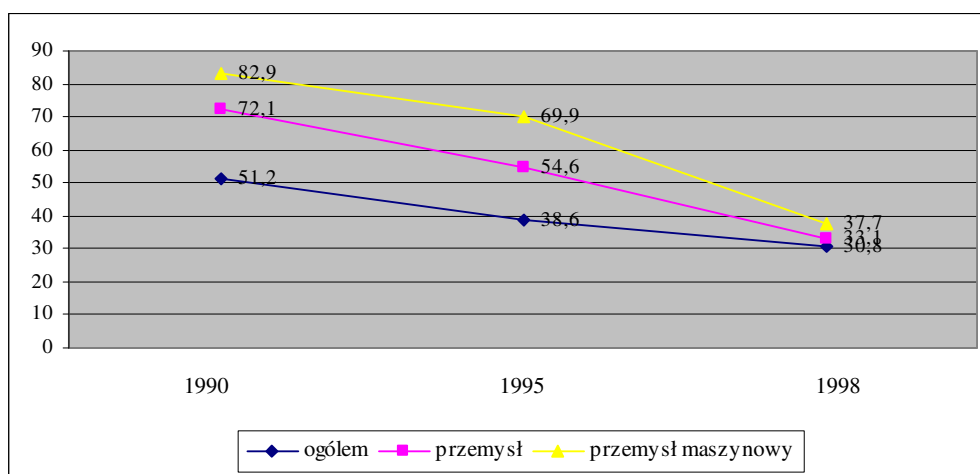


Wykres 5.15. Przeciętne zatrudnienie w sektorze prywatnym w 1990, 1995 i 1998 roku (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 125; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8-9; oraz dla pracujących ogółem: <http://www.abc.com.pl/serwis/mp/2000/0851.htm> - Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2001 -2006

Na uwagę zasługuje ponadto fakt, iż w latach 1990, 1995 i 1998 zarówno przemysł maszynowy, jak i całym przemysłem następował wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym. Jak wskazują dane wykresu 5.15., w 1990 roku w prywatnych przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego zatrudnionych było tylko 17,1% ogółu pracowników pracujących w tym przemyśle, natomiast w całym przemyśle – w prywatnych przedsiębiorstwach zatrudnionych było – 27,9% ogółu zatrudnionych w całym przemyśle. Z kolei, w 1998 roku zatrudnieni w prywatnych przedsiębiorstwach stanowili już około 60% - 70% ogółu zatrudnionych, bez względu na przynależność branżową. Powyższe zaobserwowane tendencje świadczą o zaawansowanych procesach przekształceniowych. Bliższe zestawienie prezentowanych wielkości przedstawiają dane wykresu 5.15.

Jak wskazują dane wykresu 5.16., również w sektorze publicznym, w badanych latach (1990, 1995, 1998) dokonały się bardzo istotne zmiany w zakresie zatrudnienia. Otóż, w przemyśle maszynowym udział zatrudnionych w sektorze publicznym zmalał (jako konsekwencja prywatyzacji) na przestrzeni badanych lat (1990-1998) z 82,9% do 37,7% ogółu zatrudnionych, tj. o 45,2 punktu procentowego.



Wykres 5.16. Przeciętne zatrudnienie w sektorze publicznym w 1990, 1995 i 1998 roku (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 125; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8-9; oraz dla pracujących ogółem: <http://www.abc.com.pl/serwis/mp/2000/0851.htm> - Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2001 -2006

Należy też podkreślić, że powyższe dane przedstawione na wykresach 5.15. i 5.16. (dla lat 1990, 1995 i 1998) prezentowały zmiany, jakie dokonały się w strukturze przeciętnego zatrudnienia, a więc, przede wszystkim, obrazowały „przemieszczanie się” zatrudnienia z sektora publicznego do prywatnego.

Ponadto, oprócz „przemieszczania się” zatrudnienia z sektora publicznego do prywatnego następowały również istotne zmiany ilościowe obserwowanego zjawiska. Dane tabeli 5.1. prezentują kształtowanie się zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego na przestrzeni całego badanego okresu, (tj. lat 1989-2003), według sektorów własności.

I tak, w 1989 roku w przemyśle maszynowym w sektorze publicznym zatrudnionych było 334,9 tys. osób. Liczba ta spadła w 2003 roku do 47,6 tys. osób. Zatrudnienie zmniejszyło się w tym sektorze na przestrzeni badanego okresu o 287,3 tys. osób.

Tabela 5.1. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym według sektorów własności
w latach 1989 – 2003 (w tys. osób)

Rok	Przeciętne zatrudnienie	w tym sektor:		udział sektora publicznego
		publiczny	prywatny	
Przemysł ogółem				
1989	4 566,3	4 000,7	565,6	87,6
1991	3 797,8	2 736,9	1 060,9	72,1
1992	3 467,6	2 408,9	1 058,7	69,5
1993	3 391,8	2 149,2	1 242,6	63,4
1994	3 361,4	2 052,3	1 309,1	61,1
1995	3 461,1	1 890,1	1 571,0	54,6
1996	3 436,0	1 688,4	1 747,6	49,1
1997	3 433,4	1 268,8	2 164,6	37,0
1998	3 378,7	1 120,0	2 258,7	33,1
1999	3 138,4	978,2	2 160,2	31,2
2000	2 955,0	838,8	2 116,2	28,4
2001	2 820,6	716,0	2 104,6	25,4
2002	2 670,5	645,8	2 024,7	24,2
2003	2 639,1	595,2	2 043,9	22,5
z tego:	Przemysł	maszynowy		
1989	399,5	334,9	64,6	83,8
1991	335,7	286,6	59,1	82,9
1992	290,8	203,7	87,1	82,9
1993	311,5	206,2	105,3	66,2
1994	298,3	224,4	73,9	75,2
1995	299,5	209,5	90,0	69,9
1996	286,9	188,0	98,9	65,5
1997	277,1	121,7	155,4	43,9
1998	266,0	100,3	165,7	37,7
1999	240,9	87,2	153,7	36,2
2000	218,0	71,4	146,6	32,8
2001	202,5	62,6	139,9	30,9
2002	184,1	53,0	131,1	28,8
2003	175,8	47,6	128,2	27,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8- 9; Rocznik Statystyczny Przemysłu

2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8-9; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161 – 162, TABL. 9(50), s. 163 i 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Z kolei, w sektorze prywatnym (w przemyśle maszynowym) zatrudnienie w 1989 roku wynosiło 64,6 tys. osób i wzrosło do końca 2003 roku do 128,2 tys. osób, czyli o 63,6 tys. osób⁴⁴⁴.

Dane z tabeli 5.1. i powyższe wyliczenia jednoznacznie wskazują, że w badanym okresie w przemyśle maszynowym spadek zatrudnienia w sektorze publicznym był tylko częściowo przejęty przez sektor prywatny. O skali powstałego problemu świadczą liczby. Wynika z nich także, że 223,7 tys. osób nie znalazło zatrudnienia w rozwijającym się sektorze prywatnym, choć być może znaleźli oni zatrudnienie w innych branżach. Czy rzeczywiście osoby zwolnione znalazły zatrudnienie w innych branżach, trudno jednoznacznie powiedzieć, gdyż ten temat nie był objęty powyższym badaniem⁴⁴⁵.

Jednocześnie stwierdza się, że w przemyśle maszynowym udział sektora publicznego w zatrudnieniu ogółem wynosił w 1989 roku 83,8% i zmalał w 2003 roku do poziomu 27,1%, tj. o 56,7 punktu procentowego. Udział sektora publicznego w zatrudnieniu ogółem zmalał, więc, znacznie. Jednak bliższa obserwacja zjawiska – w obliczu narastającego negatywnego zjawiska, jakim było bezrobocie – mogłaby też potwierdzić tezę, iż w ten sposób następowała racjonalizacja tego zatrudnienia, bowiem nie wszystkie osoby odchodzące z sektora państwowego zostały automatycznie „przejęte” przez sektor prywatny. Proces ten jednak odbywał się znacznym społecznym kosztem, ponieważ koszt transformującej się gospodarki poniosło pracujące dotąd społeczeństwo⁴⁴⁶.

Dodatkowo szczególnie znaczącym faktem jest także i to, że procesy te, polegające na przemieszczaniu się zatrudnienia z sektora publicznego do prywatnego w całym przemyśle, przebiegły jeszcze szybciej niż w przemyśle maszynowym. Udział

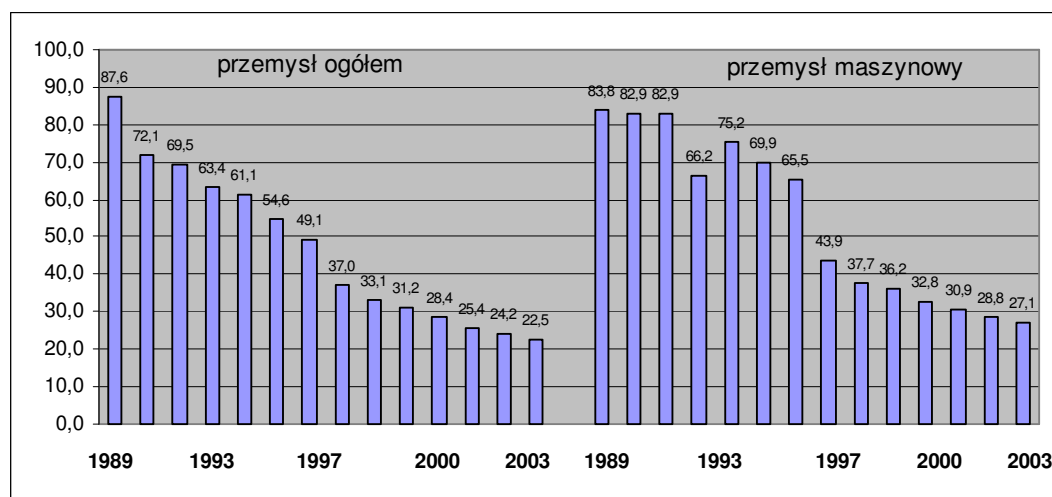
⁴⁴⁴ Dane te dotyczą przedsiębiorstw, w których zatrudnienie przekraczało 9 osób.

⁴⁴⁵ Zatrudnienie w przemyśle maszynowym zmalało w sektorze publicznym o 287,3 tys. osób, a wzrosło w sektorze prywatnym o 63,6 tys. osób, (ogółem zatrudnienie w tym przemyśle zmalało o 223,7 tys. osób). Obliczenia własne na podstawie danych tabeli 5.1.

⁴⁴⁶ To co dobre, ze względów ekonomicznych nie musi, i często nie jest, dobre dla społeczeństwa. Wyzwolone zostają mikroekonomiczne mechanizmy konkurencji ograniczające zatrudnienie i różnicujące dochody. Zaostrzona konkurencja „wypycha” ludzi ze sfery produkcji i nakręca spiralę wzrostu bezrobocia. Por. Również Z. Dach, *Internacjonalizacja polskiego rynku pracy e świetle procesów globalizacyjnych ...* op. cit., s. 7-26.

sektora publicznego w zatrudnieniu ogółem zmniejszył się z 87,6% w 1989 roku do 22,5 % w 2003 roku, tj. o 65,1 punktu procentowego. Zatem (w 2003 roku) osiągnięty udział zatrudnienia w sektorze publicznym do zatrudnienia ogółem przemysłu maszynowym był o 4,6% punktu procentowego wyższy od analogicznego udziału w przemyśle ogółem⁴⁴⁷. Oznacza to, że oczekiwane procesy zmniejszania się zatrudnienia w sektorze publicznym w przemyśle maszynowym przebiegały wolniej niż w całym przemyśle.

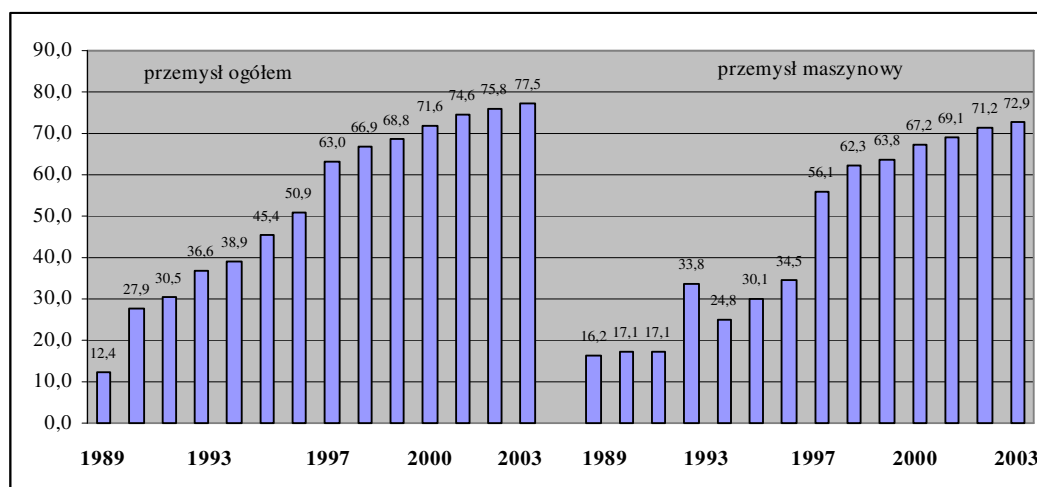
Ciekawych informacji dostarczają dodatkowo analizy przeprowadzone na podstawie danych zaprezentowanych na wykresie 5.17., które przedstawiają graficznie strukturę zatrudnienia w sektorze publicznym. Jak z nich wynika, w przemyśle maszynowym, dopiero po fali wzrostu przypadającej na lata 1994-1995 następował stały spadek udziału zatrudnienia w sektorze publicznym, natomiast w przemyśle ogółem proces spadku następował dość równomiernie.



Wykres 5.17. Struktura zatrudnienia w sektorze publicznym w latach 1989-2003
(bez roku 1990; w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1.

⁴⁴⁷ Obliczenia własne na podstawie danych tabeli 5.1. (Udział sektora publicznego w zatrudnieniu ogółem w 2003 roku wyniósł 22,5%, a w przemyśle maszynowym 27,1%, stąd różnica 4,6 punktu procentowego.)



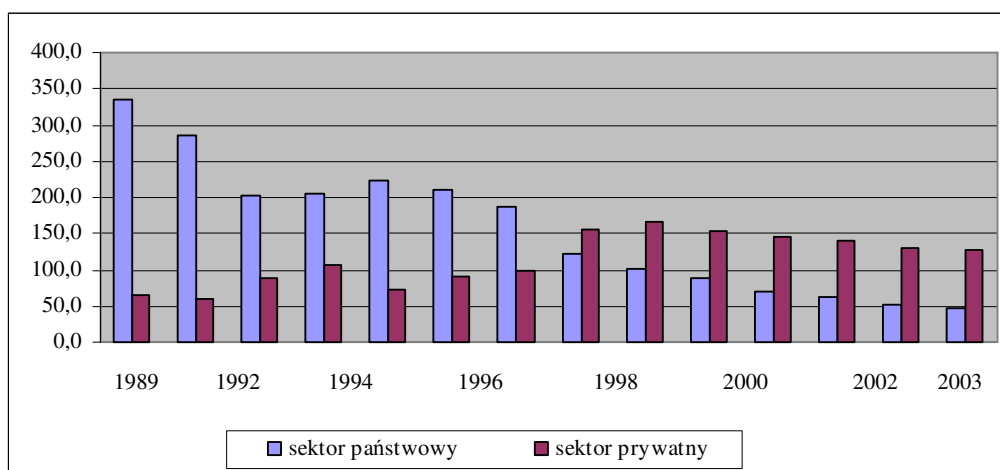
Wykres 5.18. Struktura zatrudnienia w sektorze prywatnym w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1.

Kształtowanie się udziału zatrudnienia w przemyśle maszynowym w sektorze prywatnym, na przestrzeni badanego okresu, przedstawia graficznie wykres 5.18. Udział ten wykazał stały wzrost po nieznacznym spadku, jaki wystąpił w latach 1994-1995. Spadek udziału zatrudnienia w przemyśle maszynowym w latach 1994-1995 jest zbliżony z wynikami analizy, otrzymanymi podczas badania udziału podmiotów prywatnych przemysłu maszynowego w ogólnej liczbie podmiotów, zaliczanych do przemysłu. Mniejsza liczba podmiotów w latach 1994-1995 zatrudniała mniejszą liczbę pracowników.

Kolejne przeprowadzone obserwacje i analizy – w tym zakresie – dotyczyły przejmowania pracowników zwalnianych z sektora publicznego przez sektor prywatny. Wydaje się, że potwierdzają one jeszcze raz tezę, że prywatyzowane przedsiębiorstwa dokonywały racjonalizacji zatrudnienia i nie „wchłaniały” wszystkich osób z sektora państwowego. Analizowane zjawisko dla przemysłu maszynowego przedstawiają dane wykresu 5.19., a dla przemysłu ogólnym dane wykresu 5.20.

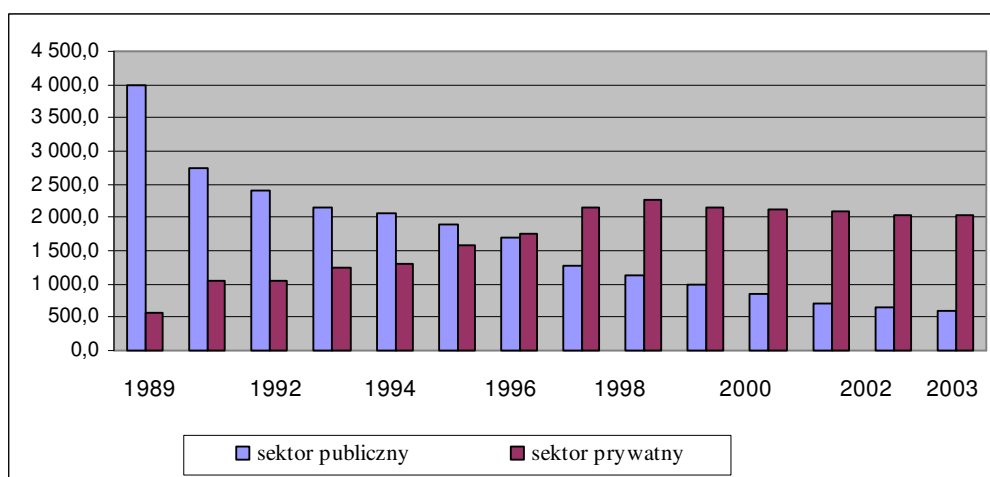
Ponadto, w świetle wcześniej podjętych rozważań i w oparciu o dane wykresu 5.19., warto również zwrócić uwagę na przemieszczanie się zatrudnienia z sektora publicznego do sektora prywatnego, jednocześnie w sytuacji zmniejszania się ogólnej liczby zatrudnionych osób. W przemyśle maszynowym wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym, jak również spadek zatrudnienia w sektorze publicznym, następował na przestrzeni lat 1989-2003 w sposób trwały.



Wykres 5.19. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1.

W przemyśle maszynowym latach 1989 – 2003 przy redukcji zatrudnienia w sektorze publicznym, wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym „wchłonał” tylko 21,1% ubytku sektora publicznego (analogiczne dane dla całego przemysłu: 43,4%)⁴⁴⁸.



Wykres 5.20. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle ogółem według sektorów własności w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w tys. osób)

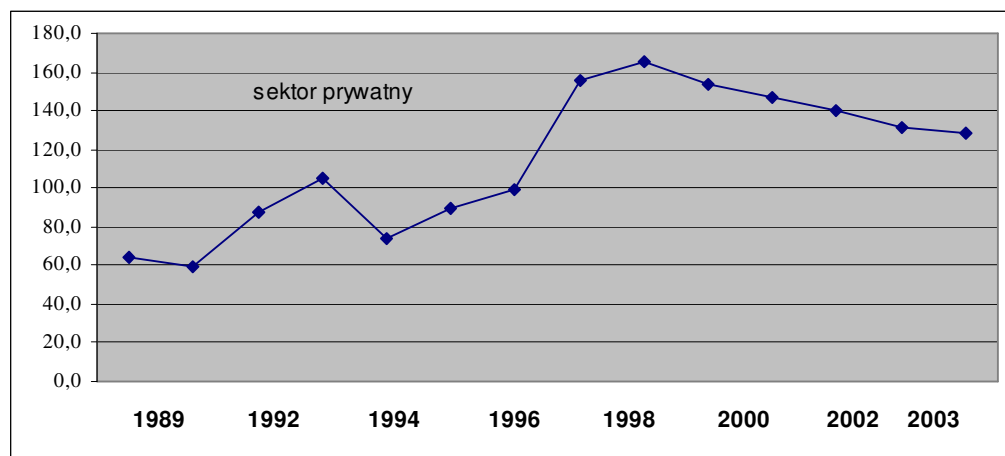
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1.

⁴⁴⁸ Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1

Byłoby to potwierdzeniem, na co wcześniej również wskazywano, że malejąca ilość podmiotów i zmniejszająca się liczba zatrudnionych pracowników w przemyśle maszynowym najprawdopodobniej świadczy o „kurczeniu się” branży.

Zatem istotną cechą polskiej transformacji był proces przekształceń własnościowych i sposób przejmowania zwalnianych pracowników z sektora publicznego do prywatnego. Przejmowanie to nie odbywało się automatycznie, i fakt ten może być potwierdzeniem, że w ten sposób miała jednak miejsce racjonalizacja zatrudnienia w przemyśle maszynowym.

Warto zauważyć jeszcze i to - co prezentują dane wykresu 5.21. – że wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze prywatnym w przemyśle maszynowym, po fali silnego wzrostu przypadającego na lata 1997-2000 ustabilizował się. Najprawdopodobniej racjonalizacji zatrudnienia towarzyszył również naturalny ubytek zatrudnionych nierekompensowany nowymi przyjęciami do pracy⁴⁴⁹. Potwierdzeniem powyższej tezy byłby szybszy wzrost wydajności pracy w ostatnich latach, w porównaniu do okresu wcześniejszego, a dotyczącego okresu lat 1990-1997.



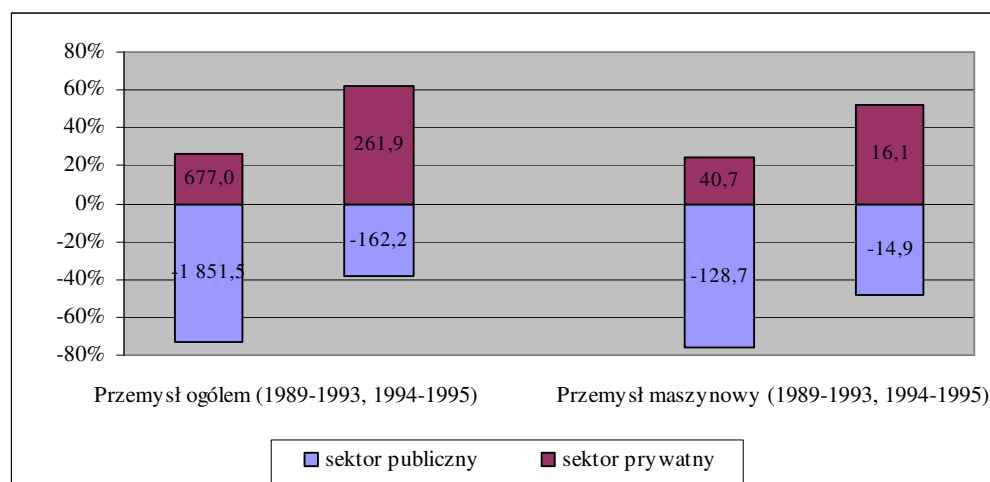
Wykres 5.21. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym w sektorze prywatnym w latach 1989 -2003 (bez roku 1990; w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1.

Wypada tu również zwrócić uwagę na fakt, iż w odróżnieniu od sektora publicznego, podmioty gospodarcze sektora prywatnego w przemyśle różnią się wyraźnie strukturą własnościową. W sektorze prywatnym przeważają licznie małe podmioty, o znacznie niższej skali produkcji sprzedanej. Dotyczy to zwłaszcza

⁴⁴⁹ Por. *Polska 2004, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 38.

podmiotów gospodarczych prywatnej własności krajowej, które przy stosunkowo wyższym udziale zatrudnionych w przemyśle, charakteryzują się relatywnie niższą wartością produkcji sprzedanej i znacznie niższą wartością tej produkcji w przeliczeniu na jeden podmiot gospodarczy. Odmienna natomiast sytuacja występuje w podmiotach gospodarczych własności zagranicznej, które charakteryzują się znacznie wyższą skalą produkcji sprzedanej i przy relatywnie niższym zatrudnieniu, co wpływa korzystnie na wskaźnik poziomu wydajności pracy w sektorze prywatnym. A zatem, dzięki wyższej od przeciętnej w przemyśle, wydajności pracy w podmiotach gospodarczych własności zagranicznej, sektor prywatny charakteryzuje się wyższą, niż sektor publiczny wydajnością pracy, liczoną produkcją sprzedaną na jednego zatrudnionego⁴⁵⁰.



Wykres 5.22. Zmiany w liczbie pracujących latach 1990-1995 (w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.1.⁴⁵¹

A. Ziomek zauważa także, że istniejące kłopoty z dopasowaniem podaży pracy do popytu na pracę pod względem kwalifikacji są widoczne na rynku pracy w Polsce po roku 1991. Za przyczynę głębokiej nierównowagi uważa zmiany w sektorze przedsiębiorstw, które oddziaływały na stan i strukturę zatrudnienia. Rosnący, bowiem, sektor przedsiębiorczości prywatnej w Polsce łagodził oddziaływanie kryzysowych procesów restrukturyzacyjnych na sferę czynnika pracy. Rozwój prywatnej przedsiębiorczości stanowił także wyraźną przewagę dla kurczącego się, w sensie

⁴⁵⁰ Szerzej: tamże, s. 38.

⁴⁵¹ Zobacz również: Tab.6. *Zmiany w liczbie pracujących z podziałem na sektory gospodarki w latach 1990-1995 (w tys. osób)*, w: A. Ziomek, *op. cit.*, s. 27.

spadku zatrudnienia, sektora publicznego⁴⁵². Dane o zmianie w liczbie pracujących w przemyśle prezentuje wykres 5.22.

Pracę oferowano, przede wszystkim, w sektorze prywatnym, natomiast w sektorze publicznym przeważał spadek zatrudnienia, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w całym kraju.

Zauważmy jednak, że w latach 1994-1995 zatrudnienie w sektorze prywatnym wrosło powyżej spadku zatrudnienia w sektorze publicznym. Z kolei lata 1989-1993 charakteryzowały zdecydowanie większe zmiany; nastąpił większy ubytek zatrudnienia w sektorze publicznym i zdecydowanie mniejszy przyrost w sektorze prywatnym. Wypada ponadto zauważyć, że w połowie lat dziewięćdziesiątych – po ogólnej poprawie kondycji gospodarczej – znów pojawiły się problemy związane z trudnością obsadzenia nowych miejsc pracy⁴⁵³.

A zatem, okres 1994-1995 uznać można za okres silnej racjonalizacji zatrudnienia, w tym i likwidacji bezrobocia ukrytego. Jednak, wraz ze wzrostem liczby miejsc pracy w sektorze prywatnym wymagania pod względem kwalifikacji zatrudnionych uległy zmianie. Zmiana poziomu wymagań spowodowała osłabienie przepływu pomiędzy bezrobociem i zatrudnieniem, mimo rosnącego produktu krajowego brutto⁴⁵⁴.

5.1.3. Zatrudnienie na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych

Jednym z ważniejszych atutów Polski na rynku pracy są stosunkowo „młode” zasoby pracy, których poziom wykształcenia poprawia się z roku na rok⁴⁵⁵.

W ostatnich latach w Polsce zachodzą również poważne zmiany w strukturze ludności według wieku⁴⁵⁶. Poza tym, istotne zmiany w zatrudnieniu, jakie zaszły

⁴⁵² Por. A. Ziomek, *Relacje między produktem społecznym i bezrobociem w Gospodarka Polska w warunkach integracji europejskiej* pod. red. nauk. W. Jarmołowicza, Zeszyty Naukowe nr 51, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 26.

⁴⁵³ Por. tamże, s. 27.

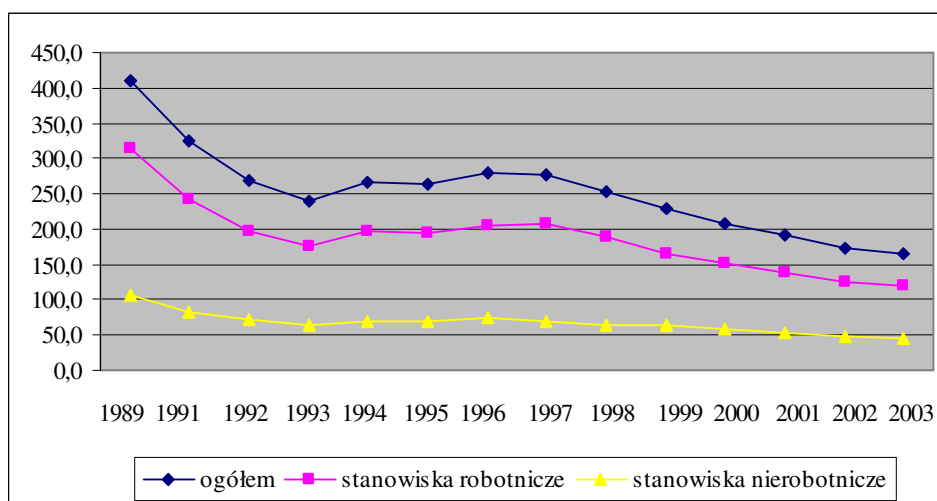
⁴⁵⁴ Por. tamże, s. 27.

⁴⁵⁵ Por.: *Polska 2004, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 38.

⁴⁵⁶ Ludność jest nadal stosunkowo młoda, choć mediana wieku zwiększa się z każdym rokiem. Liczba osób w wieku produkcyjnym w latach 1990-2002 wzrosła o ponad 1,8 mln osób - do poziomu 23,8 mln. W 2003 roku liczba studentów wyniosła 1,8 mln osób, a nauka jest często kontynuowana w formie szkoleń i dodatkowych studiów. W ciągu 14 lat dzielących narodowe spisy ludności nastąpił znaczny wzrost liczby osób z wykształceniem ponadpodstawowym (o 12 pkt. proc.) i wykształceniem wyższym (o 3,7%pkt. proc.), a spadek liczby osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. Por. tamże, s. 182-183

w naszej gospodarce, wpływają korzystnie na sytuację ekonomiczną całego przemysłu⁴⁵⁷.

Zmiany te „przekładają się” także na wielkość zatrudnienia pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Odpowiednie dane zaprezentowane zostały na wykresie 5.23.



Wykres 5.23. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w tys. osób)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 6(37), s. 131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 4(34), s. 93; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96, tab. 2(40), s. 99; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106, TABL. 4(37), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100, TABL. 6(42), s. 101; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107, TABL. 6(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118, TABL. 10(50), s. 120; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8-9, tab. 11(56), s. 129; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8-9, TABL. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164, TABL. 11(54), s. 168 i 169; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165, TABL. 11(53), s. 169-170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161-162, TABL. 9(50), s. 163 i 165, TABL. 11(52), s. 169 i 170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

⁴⁵⁷ Od 1995 roku podmioty gospodarcze sektora prywatnego osiągają korzystniejsze wyniki finansowe niż podmioty sektora publicznego: legitymują się niższymi wskaźnikami poziomu kosztów i wyższymi wskaźnikami rentowności obrotu netto i brutto. Sektor prywatny legitymuje się większymi odsetkami wyrobów nowych i zmodernizowanych w ogólnej wartości produkcji sprzedanej wyrobów. Podmioty gospodarcze sektora prywatnego posiadają także korzystniejszą strukturę produkcji sprzedanej według poziomów techniki. W latach 1998-2002 w sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” udział produkcji sprzedanej zaliczanej do wysokiej techniki w sektorze prywatnym wynosił 4,3% do 6,3% podczas gdy w sektorze publicznym od 2,85 do 3,9%. Podmioty te również ponoszą więcej nakładów na działalność innowacyjną w przemyśle. Por. *Polska 2004, Raport o stanie przemysłu*, op. cit., s. 38 -39.

Dane wykresu 5.23. prezentują kształtowanie się zatrudnienia w przemyśle maszynowym, zarówno ogółem, jak i z podziałem zatrudnionych według stanowisk robotniczych i nierobotniczych, w okresie lat 1989-2003. Zatrudnienie ogółem w badanej grupie (w przemyśle maszynowym) zmniejszyło się o 59,8% (do 2003 roku)⁴⁵⁸. Generalnie – co zauważyliśmy wcześniej - na przestrzeni badanego okresu zatrudnienie wykazywało tendencję malejącą, za wyjątkiem małej fali wzrostu obejmującej lata 1996-1999⁴⁵⁹.

Z kolei, biorąc pod uwagę także dane wykresu 5.23., przyjrzyjmy się i porównajmy wielkość zatrudnienia na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych w badanych latach. I tak, zatrudnienie na stanowiskach robotniczych – tak jak zatrudnienie ogółem – wykazywało tendencję spadkową. Prawie przez cały badany okres malało w takim samym tempie jak zatrudnienie ogółem, za wyjątkiem okresu obejmującego lata po roku 1999, w którym to czasie malało wolniej. W okresie od 1989 do 2003 roku zatrudnienie pracowników na stanowiskach robotniczych w przemyśle maszynowym zmalało o 62,1%⁴⁶⁰, natomiast zatrudnienie na stanowiskach nierobotniczych zmalało w analogicznym okresie (1989-2003) tylko o 57%.

Zatrudnienie na stanowiskach robotniczych zmalało, zatem, o 2,3 punktu procentowego więcej niż zatrudnienie ogółem, a zatrudnienie na stanowiskach nierobotniczych o 2,8 punktu procentowego mniej od zatrudnienia ogółem.

Wydaje się, zatem, że zmniejszanie zatrudnienia w przemyśle maszynowym mogło pociągać za sobą zwalnianie – w pierwszej kolejności – kadr o najniższych kwalifikacjach. Świadczyć o tym może fakt szybszego zmniejszenia się zatrudnienia na stanowiskach robotniczych od zmniejszania się zatrudnienia ogółem.

Ponadto, podczas wprowadzania postępu produkcyjno – technologicznego w przedsiębiorstwach, następuje także przemieszczanie się zatrudnienia ze stanowisk robotniczych do nierobotniczych, i to zarówno w działach bezpośrednio, jak i pośrednio związanych z produkcją⁴⁶¹.

⁴⁵⁸ W okresie od 1991 do 2003 roku zmalało o 49,4%.

⁴⁵⁹ Jednak i w tym okresie, tj. w roku 1996 było niższe o 31,6% od poziomu z 1989 roku.

⁴⁶⁰ W okresie od 1991 roku do 2003 roku zmalało o 51,0%.

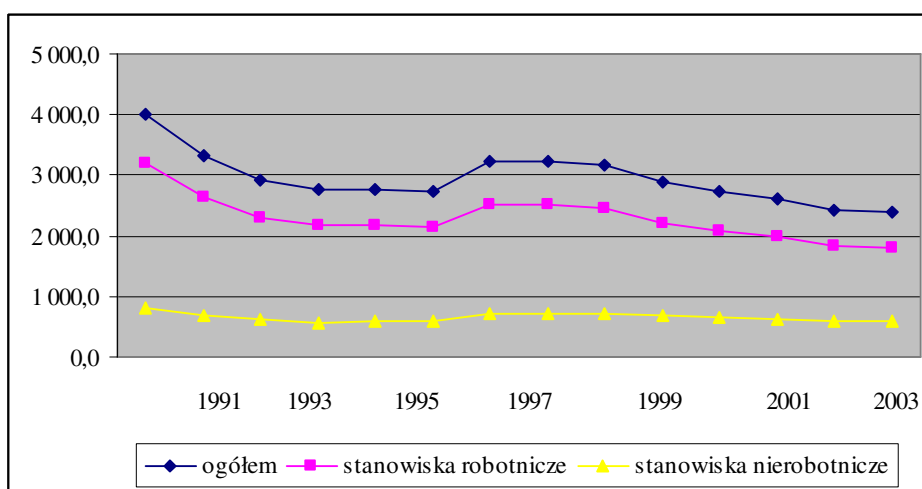
⁴⁶¹ W obecnej sytuacji na rynku pracy w Polsce pojawiają się przy tym dwa trudne problemy:

1. Mała podaż miejsc pracy, duży popyt na pracę i lęk przed bezrobociem powodują, iż osoby legitymujące się wykształceniem wyższym lub średnim przyjmują pracę na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji oraz godzą się na niższe płace lub nawet na bezpłatne staże, pozwalające uzyskać konieczne doświadczenie – zmniejszając tym samym liczbę ofert pracy dla osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym lub podstawowym.

2. Natomiast częstą przyczyną trudności znacznej części osób na rynku pracy są ich niskie kwalifikacje zawodowe, wynikające głównie z niedostatecznego wykształcenia. W końcu 2001 roku około 70% (w tym wśród kobiet około 60%) bezrobotnych posiadało wykształcenie niższe od średniego,

Powyższe spostrzeżenie może świadczyć o wprowadzanym postępie produkcyjno-technologicznym w przekształcanych przedsiębiorstwach. Może również świadczyć o wzroście kwalifikacji zatrudnionych kadr, bowiem do obsługi wprowadzanych innowacji i postępu wymagane są wyższe kwalifikacje.

Dodatkowo jeszcze, podobne badanie przeprowadzono dla całego przemysłu. Otóż okazało się, że w całym polskim przemyśle wszystkie trzy liczby charakteryzujące badane wielkości: zatrudnienie ogółem, na stanowiskach robotniczych i na stanowiskach nierobotniczych, również zmalały. Malały one jednak wolniej niż w przemyśle maszynowym.



Wykres 5.24. Przeciętne zatrudnienie ogółem w przemyśle według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w tys. osób, bez roku 1990)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 6(37), s. 131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 4(34), s. 93; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96, TABL. 2(40), s. 99; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106, TABL. 4(37), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100, TABL. 6(42), s. 101; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107, TABL. 6(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118, TABL. 10(50), s. 120; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8-9, TABL. 11(56), s. 129; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8-9, tab. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164, TABL. 11(54), s. 168 i 169; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165, TABL. 11(53), s. 169-170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161 – 162, TABL. 9(50), s. 163 i 165, TABL. 11(52), s. 169 i 170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL.

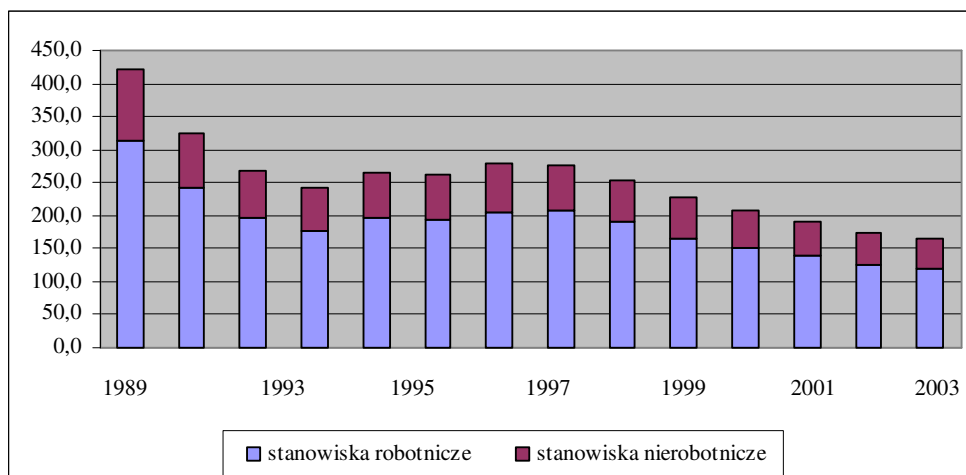
zaś osoby z wykształceniem wyższym stanowiły jedynie ponad 3% wszystkich bezrobotnych (w tym kobiet prawie 4%). W okresie 1992-2001 najwyższym udziałem w ogólnej liczbie bezrobotnych charakteryzowały się osoby o wykształceniu zawodowym (średnio około 37%, w tym kobiet 33%) oraz osoby z wykształceniem co najwyżej podstawowym (średnio około 33%, w tym wśród kobiet około 33%). Szerzej: *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, op. cit. s. 233-242.

3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Zatrudnienie ogółem w okresie od 1989-2003 roku zmalało o 40,3%, na stanowiskach robotniczych o 43,2%, a na stanowiskach nierobotniczych o 28,5%. Również tempo spadku zatrudnienia na stanowiskach robotniczych było wyższe od tempa spadku zatrudnienia na stanowiskach nierobotniczych.

Zatem, istotną okazała się obserwacja, że dokonujący się postęp produkcyjno-technologiczny dotyczył, w takim samym zakresie całego przemysłu (obejmującego sekcje wydobywcze i przetwórcze), w jakim dotyczył przemysłu maszynowego. Fakt ten również może świadczyć o tym, że i w całym przemyśle następowały korzystne zmiany w postępie produkcyjno-technologicznym. Otrzymane wyniki prezentują dane wykresu 5.24.

Jeżeli fakt ten świadczyłby także o wzroście kwalifikacji zatrudnionych pracowników, to przez analogię, badanie potwierdziłoby tezę, że w warunkach przekształceń własnościowych i strukturalnych dokonywały się również, oprócz znaczących zmian ilościowych, także i zmiany jakościowe wśród zatrudnianych pracowników.

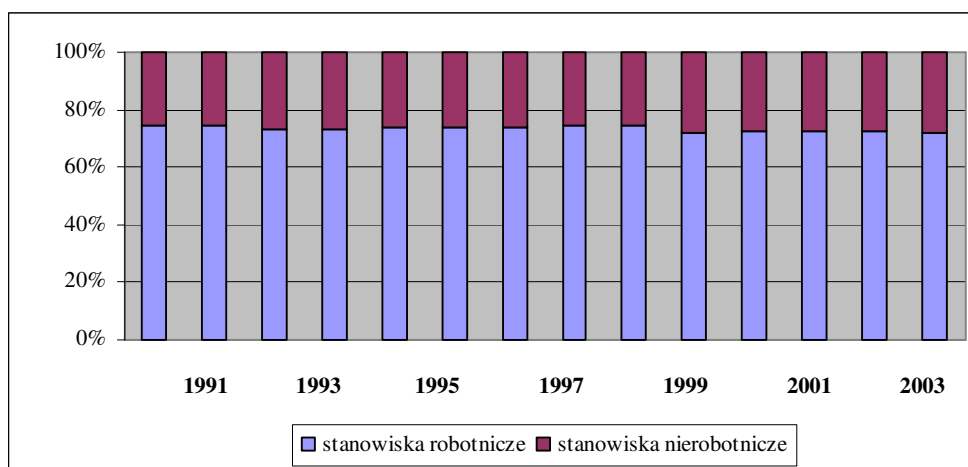


Wykres 5.25. Udział stanowisk robotniczych i nierobotniczych w przeciętnym zatrudnieniu w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób, bez roku 1990)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 6(37), s. 131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 4(34), s. 93; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96, TABL. 2(40), s. 99; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106, TABL. 4(37), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100, TABL. 6(42), s. 101; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107, TABL. 6(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118, TABL. 10(50), s. 120; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s.

8 i 9, TABL. 11(56), s. 129; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9, TABL. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164, TABL. 11(54), s. 168 i 169; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165, TABL. 11(53), s. 169-170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161-162, TABL. 9(50), s. 163 i 165, TABL. 11(52), s. 169 i 170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Dodatkowo jeszcze na wykresie 5.25 przedstawiono kształtowanie się zatrudnienia na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych pracowników przemysłu maszynowego. W badanym okresie występowały także wahania wśród liczby osób zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Na przykład, w roku 1991 zatrudnionych było na stanowiskach nierobotniczych 83,4 tys. osób, w roku 1993 - 64,5 tys., natomiast w roku 1996 było już takich osób 74,1 tys. Po roku 1996 następował już tylko systematyczny spadek zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych, który w 2003 roku wyniósł 46,2 tys. osób, jednak spadek ten był – co już podkreślano – mniejszy od spadku zatrudnienia na stanowiskach robotniczych. Odpowiednio na stanowiskach robotniczych w przemyśle maszynowym zatrudnionych było: 242,3; 176,4; 206,3; 118,6 tys. osób.



Wykres 5.26. Struktura zatrudnienia w przemyśle maszynowym według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w %, bez roku 1990)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 6(37), s. 131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 4(34), s. 93; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96, TABL. 2(40), s. 99; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106, TABL. 4(37), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100, TABL. 6(42), s. 101; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107, TABL. 6(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118, TABL. 10(50), s. 120; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9, TABL. 11(56), s. 129; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s.

8 i 9, TABL. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164, TABL. 11(54), s. 168 i 169; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165, TABL. 11(53), s. 169-170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161-162, TABL. 9(50), s. 163 i 165, TABL. 11(52), s. 169 i 170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Strukturę zatrudnienia na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych w przemyśle maszynowym przedstawia wykres 5.26. Dane wykresu wskazują, że udział zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych mniejszy był nie tylko na początku badanego okresu, lecz przez cały badany okres. Ponadto, udział ten wzrastał. Nie był to jednak na tyle duży wzrost, by można było jednoznacznie potwierdzić znaczny wzrost jakości kadr. Wypada jednak podkreślić, iż zmiany jakościowe nie odbywają się automatycznie.

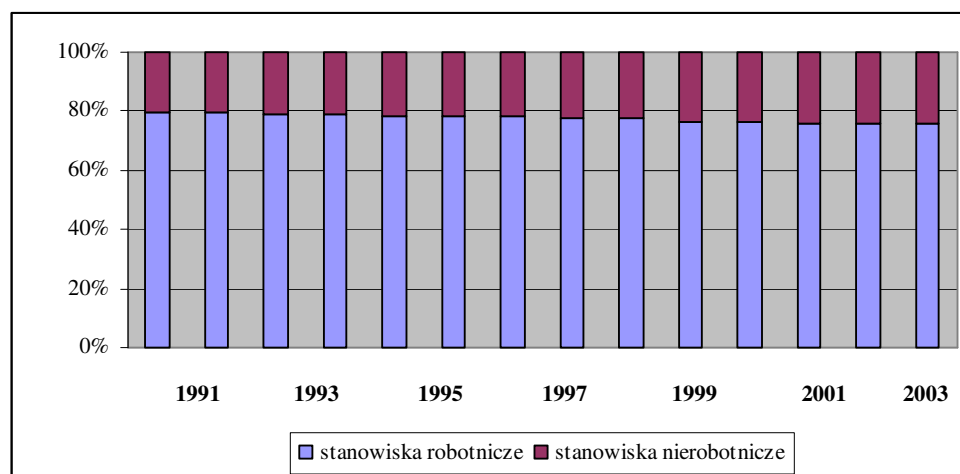
Z kolei, w całym przemyśle w latach 1989-2003, podobnie jak w przemyśle maszynowym, udział zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych również systematycznie wzrastał. W ten sposób następował także wzrost jakościowy pozostających w zatrudnieniu pracowników. Strukturę zatrudnionych według stanowisk i jej zmiany w całym przemyśle w badanych latach przedstawiają dane wykresu 5.27.

Przeprowadzone obserwacje wykazały, że udział zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych, w przemyśle maszynowym, w badanym okresie, mieścił się w przedziale od 74,8% do 72,0%, natomiast ogółem w przemyśle w przedziale od 79,5% do 75,5%. Zjawisko to wykazywało tendencję malejącą, przy czym korzystniejszą sytuację obserwuje się w przemyśle maszynowym. Świadczy to już, niewątpliwie, o wzroście kwalifikacji siły roboczej oraz o wprowadzanym postępie produkcyjno-technologicznym w przekształcanych przedsiębiorstwach przemysłu ogółem, w tym również w przemyśle maszynowym.

Warto tu wszakże zauważyć, że w badanym okresie występowały zwolnienia pracowników z długim stażem pracy, którzy posiadali uprawnienia do otrzymania świadczeń emerytalnych, bądź rentowych. Zwalniane, więc, były roczniki powojenne, z reguły mniej wykształcone⁴⁶², co potwierdziłoby przez analogię, wcześniej postawioną tezę, że następowała w ten sposób poprawa kwalifikacji zatrudnionych kadr, co stało się też przesłanką do wprowadzania postępu produkcyjno-technicznego w przedsiębiorstwach⁴⁶³.

⁴⁶² Co nie zmienia faktu, że osoby te posiadały duże doświadczenie zawodowe.

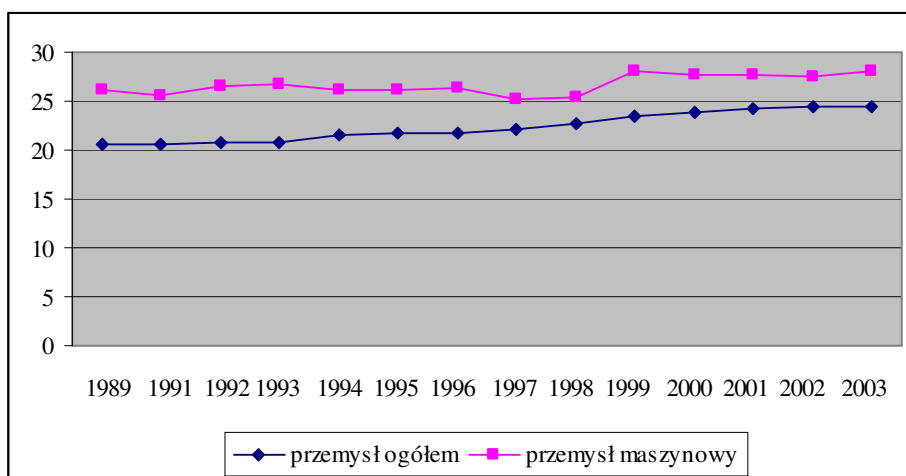
⁴⁶³ Por. Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce, op. cit., s. 223-243.



Wykres 5.27. Struktura zatrudnienia w przemyśle ogółem według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w %, bez roku 1990)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 6(37), s. 131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 4(34), s. 93; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96, TABL. 2(40), s. 99; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106, TABL. 4(37), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100, TABL. 6(42), s. 101; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107, TABL. 6(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118, TABL. 10(50), s. 120; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8-9, TABL. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8-9, TABL. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164, tab. 11(54), s. 168 i 169; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165, TABL. 11(53), s. 169-170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161-162, TABL. 9(50), s. 163 i 165, TABL. 11(52), s. 169 i 170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Biorąc z kolei, pod uwagę liczby osób zatrudnionych według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w przemyśle maszynowym na początku i na końcu badanego okresu (1998-2003), zauważyliśmy ich spadek (wykres 5.27.). Na stanowiskach robotniczych, w badanej grupie, spadek ten wyniósł 194,5 tys. osób i osiągnął poziom 37,9% okresu wyjściowego. Podobną sytuację zaobserwowano wśród grupy pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych; poziom zatrudnienia na tych stanowiskach spadł o 61,2 tys. osób, jednak tu tylko do poziomu 43,0% okresu wyjściowego, tj. roku 1989. W całym przemyśle dane te przedstawiają się odpowiednio: 1382,0 tys. osób, 56,8 %; 234,7 tys. osób, 71,5%.



Wykres 5.28. Udział zatrudnienia na stanowiskach nierobotniczych w przeciętnym zatrudnieniu ogółem w latach 1989-2003 (w %, bez roku 1990)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 5, s. 5, TABL. 6(37), s. 131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 2(32), s. 90, TABL. 4(34), s. 93; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 3(32), s. 96, TABL. 2(40), s. 99; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 2(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 3(36), s. 106, TABL. 4(37), s. 107; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 5(41), s. 100, TABL. 6(42), s. 101; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 5(43), s. 107, TABL. 6(40), s. 108; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 8(48), s. 118, TABL. 10(50), s. 120; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4, s. 8 i 9, TABL. 11(56), s. 129; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 4, s. 8 i 9, TABL. 11(56), s. 128; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 8(51), s. 160, TABL. 9(52), s. 162 i 164, TABL. 11(54), s. 168 i 169; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 8(50), s. 161-163, TABL. 9(51), s. 163 i 165, TABL. 11(53), s. 169-170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 8(49), s. 161-162, TABL. 9(50), s. 163 i 165, TABL. 11(52), s. 169 i 170; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3, s. 43-44; Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 8(166), s. 239.

Udział zatrudnienia pracowników na stanowiskach nierobotniczych w zatrudnieniu ogółem systematycznie wzrastał, co obrazuje wykres 5.28, jednak kształtował się odmiennie na przestrzeni badanego okresu, dla przemysłu maszynowego i dla przemysłu ogółem. Udział ten przez cały badany czas był wyższy w przemyśle maszynowym, a systematycznie wzrastając, ulegał też większym wahaniom. I tak, w roku 1997 i 1998 nastąpił spadek do poziomu odpowiednio: 25,2% i 25,4%, po którym to spadku nastąpił znaczny wzrost (nadrabiający spadek). Już, z kolei, od roku 1999 odnotowano stabilizację na poziomie 27,7% -28,5%. Natomiast, w przemyśle ogółem systematyczny wzrost ulegał nieznacznym wahaniom.

Dodatkowo jeszcze, wypada w tym miejscu również przypomnieć, iż lata 1996-1998 charakteryzowały się istotnymi dla procesu transformacji zmianami. Był to, bowiem, okres wejścia w życie nowej ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji

przedsiębiorstw państwowych, która w istotny sposób przyspieszyła wszystkie trwające procesy prywatyzacyjne, a co za tym idzie i oczekiwane zmiany, polegające na wprowadzaniu zasad rynkowych.

Zmiany, powstałe w strukturze kwalifikacji zatrudnionych, były spowodowane przez znacznie wolniejsze tempo spadku liczby pracowników z wyższym wykształceniem i pracowników wykwalifikowanych od spadku zatrudnionych ogółem (bez względu na wykształcenie). Przy czym, każda taka poprawa kwalifikacji kadr sprzyjała postępowi techniczno- produkcyjno- organizacyjnemu. Zatem, co potwierdziły przeprowadzone badania, zmiany, jakie dokonały się w strukturze zatrudnionych, dotyczyły nie tylko zmian ilościowych, lecz także jakościowych⁴⁶⁴.

5.2. Wpływ przekształceń własnościowych na kształtowanie się zatrudnienia

Na przebieg procesów strukturalnych w przemyśle maszynowym duży wpływ wywarła też dekoncentracja przemysłu. Dopiero, bowiem, w warunkach samodzielności przedsiębiorstw następowało wydzielanie się małych jednostek z dominujących wielkich przedsiębiorstw oraz szybsze niż uprzednio powstawanie małych firm i zakładów przemysłowych⁴⁶⁵. Przekształcenia własnościowe i prywatyzacja pociągały za sobą likwidację zakładów pracy i w konsekwencji, omawiane wcześniej, zmniejszanie się liczby pracowników zatrudnionych w przemyśle maszynowym.

Ponadto, przemiany, jakie dokonały się w badanym okresie na rynku pracy w okresie przekształceń własnościowych⁴⁶⁶, polegały też m.in. na tym, że przedsiębiorcy nie gromadzili nieużytecznych rezerw pracowniczych. Potwierdzeniem

⁴⁶⁴ T. Oleksyn, s. 69.

⁴⁶⁵ Poza wzrostem udziału sektora prywatnego. Oznacza to również dekoncentrację produkcji nadmiernie uprzednio skoncentrowanej w wielkich, nieefektywnych gigantach przemysłowych, co cechowało przemysł w Polsce przed 1989 rokiem. Wprawdzie Rządowe Centrum Studiów Strategicznych nie podaje bezpośrednio takich wyników dla samego przemysłu maszynowego, niemniej przez analogię można wnioskować (bowiem przemysł maszynowy jest składową całego przemysłu), iż dotyczą one również i tego przemysłu, bowiem udział przedsiębiorstw małych i średnich w zatrudnieniu w przemyśle wzrósł z 28,5% w roku 1989 do 60,7% w 2000 roku.

Do najważniejszych przy tym zmian w strukturze przemysłu uznać należy istotny wzrost udziału przedsiębiorstw małych i średnich, o zatrudnieniu poniżej 250 pracowników. Szerzej: Por. *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, op. cit., s. 104 i 111-112.

⁴⁶⁶ Poza spadkiem zatrudnienia ogółem, nastąpił wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego zatrudniających do 50 pracowników.

na istnienie takich rezerw na rynku pracy był fakt nieprzejmowania automatycznie zwalnianych pracowników z sektora publicznego do prywatnego.

Co ważne, w dobie ogólnie szybkiego postępu i wprowadzania rynkowych zasad gospodarowania, raz nabyte umiejętności zawodowe nie wystarczały.

Pracownik był „zmuszany” do ustawicznego uczenia się, i w ten sposób do podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. Na podstawie przeprowadzonych badań własnych – analizując, przede wszystkim, liczby osób zatrudnionych za stanowiskach nierobotniczych w przemyśle maszynowym – stwierdzono, że tak właśnie było⁴⁶⁷.

Natomiast, do przyczyn powodujących, że część podmiotów nie radziła sobie w nowych warunkach, można byłoby zaliczyć m.in. niskie kwalifikacje kadr zarządzających w pierwszych latach transformacji. Jak zauważa W. Kieżun, skuteczność procesu zarządzania zależy od jakości kadry kierowniczej⁴⁶⁸. A ta jakość kadr kierowniczych wynika przede wszystkim z odpowiedzialności⁴⁶⁹ i charakteru pracy⁴⁷⁰.

Z kolei, sam proces przekształceń własnościowych w przemyśle maszynowym następował szybko. Potwierdzają to zmiany, jakie zaszły w obrębie przemieszczania się zatrudnienia z sektora państwowego do prywatnego. Redukcji zatrudnienia w sektorze państwowym, w badanych latach 1989-2003, towarzyszył wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym. Wzrost ten jednak wchłonął tylko 22,1% ubytku sektora państwowego. Zwolnienia grupowe⁴⁷¹ szybko powiększały liczbę bezrobotnych, w sytuacji, gdy proces tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze prywatnym odbywał się zdecydowanie wolniej od redukcji zatrudnienia⁴⁷².

Dokonując jeszcze głębszej analizy zmian, jakie zaszły w przemyśle maszynowym w sektorze publicznym – co prezentują dane tabeli 5.2. i wykresu 5.29. –

⁴⁶⁷ Por. Wykresy: 5.23. i 5.26.

⁴⁶⁸ W. Kieżun, *Sprawne zarządzanie organizacją*, Oficyna Wydawnicza SGH, W-a 1997, s. 164.

⁴⁶⁹ Por. J. Król, G. Pluciński, I. Michaliszyn, op. cit.

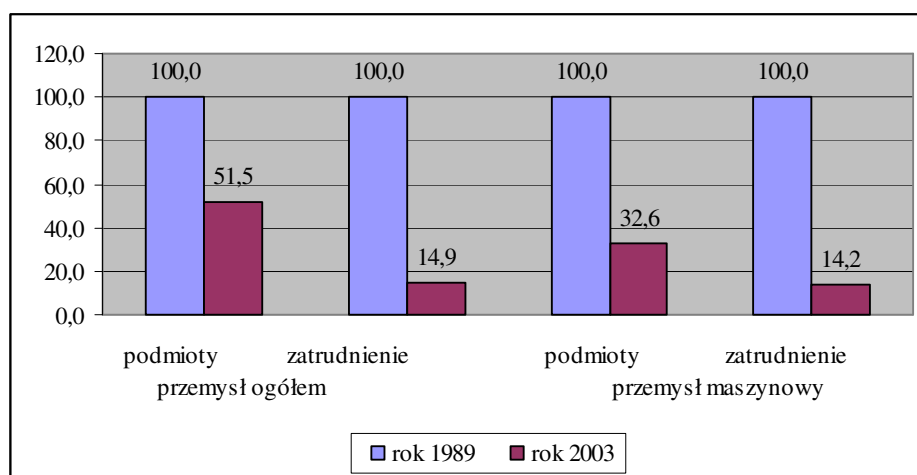
⁴⁷⁰ Por. W. Jarmołowicz, M. Kościński, *Zatrudnianie i wynagradzanie menedżerów w warunkach integracji polskiej gospodarki z krajami Unii Europejskiej w: Gospodarka polska w warunkach integracji europejskiej* pod. red. nauk. W. Jarmołowicza, Zeszytu Naukowe nr 51, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 184 i dalsze.

⁴⁷¹ Por. Roszewska K., *Odprawy pieniężne*, Wynagrodzenia, nr 3/2000

⁴⁷² J. Auleytner, *Transformacja w obszarze pracy i zabezpieczenia socjalnego w: 10 lat transformacji w Polsce*, op. cit., s. 52.

W Polsce w latach 1990-1998 liczba pracujących w sektorze prywatnym wzrosła o 3,1 mln osób. Liczba pracujących w sektorze publicznym zmniejszyła się w tym samym okresie o 4,6 mln osób. W latach 90. zmieniła się więc struktura pracujących według sektorów własności. Po uwzględnieniu przekształceń własnościowych w końcu 1998 roku pracujący w sektorze publicznym stanowili 30,8%. Dla porównania w 1995 roku 38,6%, a w 1990 roku 52,1 %. Udział pracujących w sektorze prywatnym wyniósł odpowiednio: 69,2%; 61,4%; 47,9%. Por: <http://www.abc.com.pl/serwis/mp/2000/0851.htm>.

stwierdza się, że w okresie, w którym prawie trzy czwarte (72,1%) przedsiębiorstw państwowych poddanych zostało procesom przekształceniowym, w wyniku których to procesów znacznie zmniejszyła się liczba podmiotów zaliczanych do tegoż sektora (spadek do poziomu 32,6% z okresu wyjściowego), istotnym zmianom uległa także liczba zatrudnionych osób (spadek do 14,2% z okresu wyjściowego). Świadczy to niewątpliwie o głębokich przemianach, jakie dokonały się w tym okresie, a szczególnie o zmniejszaniu się znaczenia sektora publicznego w przemyśle maszynowym.



Wykres 5.29. Dynamika zatrudnienia i ilości podmiotów gospodarczych w przemyśle maszynowym i w przemyśle ogółem w 1989 i 2003 roku
(rok 1989 = 100%; zatrudnienie w tys. osób)

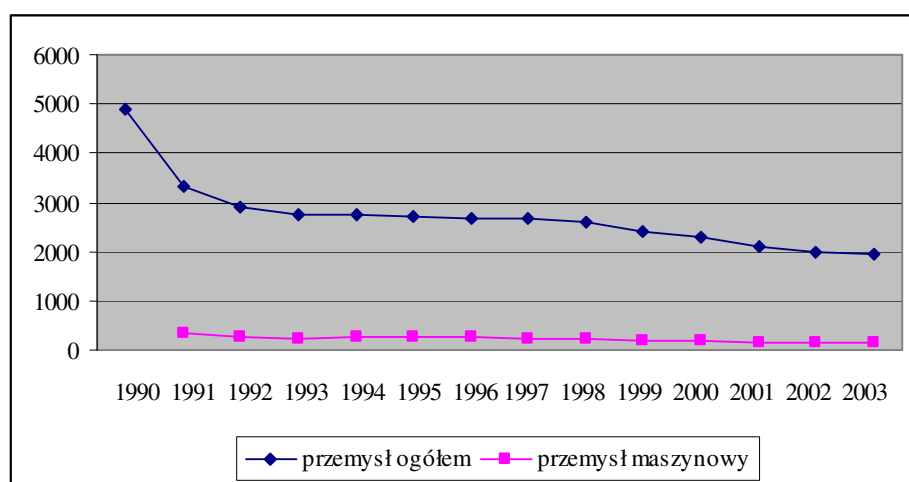
Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 5.1.

Przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw i nowa sytuacja, w której przyszło im realizować swoje zadania, przyniosły też nieoczekiwaną potrzebę zmian zachowań przedsiębiorców w zakresie zatrudniania nowych pracowników. Ograniczanie się w ocenie pracownika do takich kryteriów jak wykształcenie, staż pracy i przebieg praktyki zawodowej przestało, bowiem, wystarczać⁴⁷³.

Poza tym, oprócz zdarzeń korzystnych dla gospodarki, a będących wynikiem przekształceń własnościowych, obserwowano, nie tylko występowanie, ale co gorsza,

⁴⁷³ Zaczęto brać również pod uwagę szerszy zestaw kryteriów - uwzględniający w szczególności rezultaty pracy - a ponadto szereg cech osobowościowych i behawioralnych, oczekiwanych na danym stanowisku pracy, zapewniający rozwój zawodowy pracowników i w konsekwencji oczekiwane efekty dla przedsiębiorstwa. Następował przy tym również naturalny przegląd kwalifikacji i umiejętności; gwarancją bowiem dobrobytu każdego państwa są ludzie, ich praca i efekty tej pracy. Por. M. Nojszewska, *Inwestowanie w zasoby ludzkie – Europejski Fundusz Socjalny*, Wynagrodzenia, nr 1/2000.

narastanie wielu niekorzystnych zjawisk, takich jak ograniczanie miejsc pracy, bezrobocie, szczególnie w grupie ludzi młodych, rozwarstwienie w poziomie dochodów ludności, pogarszanie się poziomu życia ludności. Ograniczanie miejsc pracy było konsekwencją nieudanych prób samodzielnego dostosowywania się gospodarki do reguł gry rynkowej. Sytuacja ta wymagała pomocy państwa⁴⁷⁴. Za istotne uznano, przy tym, działania o charakterze systemowym, mające doprowadzić do uelastycznienia zasad funkcjonowania rynku pracy oraz zmniejszenia obciążeń przedsiębiorstw z tytułu kosztów pracy i świadczeń socjalnych⁴⁷⁵.



Wykres 5.30. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle ogółem i przemyśle maszynowym w latach 1991 -2003 (w etatach)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 4.4.

Dla przemysłu maszynowego – za rok 1990 – brak danych w Roczniku GUS

W przemyśle maszynowym, przy dokonanych już spadku zatrudnienia⁴⁷⁶ o połowę (dane prezentuje wykres 5.30.), zatrudnienie w kolejnych latach –

⁴⁷⁴ Efektem tej pomocy była m.in. ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych z dnia 20 października 1994 roku (ogłoszona w Dz. U. z 1994 r., Nr 141, poz. 692), powołująca specjalne strefy ekonomiczne do rangi instrumentu ułatwiającego przystosowanie się polskiej gospodarki do zasad wolnorynkowych.

Państwo, tworząc specjalne strefy ekonomiczne, miało na celu aktywizację gospodarczą regionu, głównie poprzez zaangażowanie inwestorów strategicznych. Strefy te miały przyczynić się do rozwoju gospodarczego kraju poprzez realizację określonych celów, między innymi poprzez tworzenie nowych miejsc pracy i zagospodarowywanie zasobów naturalnych istniejącego majątku produkcyjnego i infrastruktury gospodarczej, zwiększanie konkurencyjności wytwarzanych wyrobów. Jednak podstawowym celem ich powołania była walka z pogłębiającym się bezrobociem strukturalnym. Strefy te miały też odgrywać znaczącą rolę w przekształcaniach strukturalnych przestrzeni przemysłowej Polski.

⁴⁷⁵ Por. L. Oręziak, *Zmiany na rynku pracy krajów Unii Gospodarczej i walutowej*, (cz. I), Wynagrodzenia, 12/2000.

⁴⁷⁶ Zatrudnienie spadło z 326,6 tys. do 140,0 tys. osób, stanowiąc w 2003 r. 42,9% okresu wyjściowego.

bezpośrednio po okresie badanym – prawdopodobnie pozostanie na podobnym poziomie. Natomiast, struktura zatrudnienia według stanowisk robotniczych i nierobotniczych, będzie się nadal zmieniała się na korzyść zatrudnienia na stanowiskach nierobotniczych, przy czym, dominującym zatrudnieniem, by nie powiedzieć prawie jedynym, pozostanie tylko zatrudnienie w sektorze prywatnym.

Przemiany, jakie dokonały się w ramach zachodzącej na świecie globalizacji gospodarczej oraz integracji gospodarczej, w istotny sposób wpływały – i nadal wpływają – na współczesny rynek pracy⁴⁷⁷. Ponadto, na rynek pracy miał wpływ sposób zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (przy pomocy m.in. takich narzędzi jak: formy i systemy zatrudniania pracowników, systemy wynagrodzeń, stosunki pracy). W badanym okresie, przy panującym wysokim bezrobociu, systemy zatrudniania nie tylko tradycyjne, lecz również wszystkie inne mniej typowe, miały duże znaczenie dla osób poszukujących zatrudnienia. Jednocześnie zmniejszając bezrobocie, wpływały na wielkość kosztów i przychodów w przedsiębiorstwach, a także na dostarczanie środków utrzymania osobom podejmującym pracę w elastycznych formach zatrudniania⁴⁷⁸.

Pewne przy tym grupy pracowników, a zwłaszcza te zatrudnione w produkcji przemysłowej, transformacja gospodarcza dotknęła w sytuacji, w której nie byli do niej zupełnie przygotowani. Stąd też, dostosowania prowadzące w Polsce do elastyczności rynku pracy, ułatwiały realokację czynnika pracy z firm i sektorów nieefektywnych do konkurencyjnych, uruchamiając czynniki wzrostu gospodarczego przy jednoczesnej redukcji bezrobocia. Wysokie bezrobocie spowodowało również, że udało się wprowadzić pewne zmiany pozwalające zwiększyć elastyczność rynku pracy w Polsce, gdzie stosunki pracy oparte są na kodeksie pracy i układach zbiorowych. Jednak, elastyczne formy pracy są w naszym kraju stosowane w ograniczonym zakresie⁴⁷⁹.

⁴⁷⁷ Problemy te wpływają bowiem m.in. na relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami, przyczyniając się do powstawania różnych modeli rynków pracy, o charakterze mniej lub bardziej scentralizowanym lub zdecentralizowanym, pozwalające zwłaszcza na ustalenie konsensusu społecznego w takich kwestiach, jak czas pracy, płaca minimalna czy świadczenia socjalne ze strony zakładu pracy. Por. K. Cieślińska, A. Stawna, *Wybrane instytucje rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, w: Przemiany na współczesnym rynku pracy*, op. cit., s. 225.

⁴⁷⁸ Było to bowiem najprawdopodobniej uzależnione od zapotrzebowania na te różne formy zatrudnienia, zarówno przez pracowników, jak i pracodawców oraz istniejących uregulowań prawnych. Por. A. Paczkowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach a rynek pracy w: Rynek pracy w wybranych krajach, metody przeciwdziałania bezrobociu* pod. red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 1999, s. 132.

⁴⁷⁹ Do najważniejszych powodów zalicza się:

- duże znaczenie bezpieczeństwa socjalnego, zapewnianego przez władze państwowe;
- przyzwyczajenie do tradycyjnego zatrudnienia traktowanego jako pewnego rodzaju norma;
- nieznaną elastycznych form zatrudnienia;

Przypomnijmy, w przemyśle maszynowym w okresie przekształceń własnościowych, spadek zatrudnienia w sektorze publicznym nie był automatycznie przejęty przez sektor prywatny – 223,7 tys. osób nie znalazło zatrudnienia w rozwijającym się sektorze prywatnym. Stąd też, tak ważnym aspektem w tej sytuacji wydaje się było – i nadal jest – nie jest tylko zapewnienie świadczeń socjalnych⁴⁸⁰, jako warunku brzegowego procesu transformacji, ale również, a może przede wszystkim, nieoddalanie celu transformacji ustrojowej, jakim jest powstanie społeczeństwa obywatelskiego. Rzecz jednak w tym, by narastające różnice płacowe, związane z zatrudnieniem, nie pozbawiały części społeczeństwa dostępu do praw obywatelskich, formalnie przysługujących wszystkim jednakowo.

Wartym przy tym podkreślenia jest również fakt, iż spada prestiż pracy fizycznej, a formalne wykształcenie staje się czynnikiem silnie różnicującym zarobki czy decydującym też o możliwości zatrudnienia. W tym kontekście J. Rutkowski podkreśla, że poczucie zagrożenia i zagubienia znacznych grup pracowników jest potęgowane nowym dla nich zjawiskiem możliwości utraty pracy, przy jednoczesnym osłabieniu opieki socjalnej⁴⁸¹.

Reasumując, warto podkreślić, że w okresie transformacji nastąpiły głębokie zmiany strukturalne. Wzrost wydajności pracy osiągnięto dzięki spadkowi zatrudnienia i zlikwidowaniu branż niskowydajnych – to pozytywne zmiany. Natomiast do negatywnych zjawisk należą: spadek zatrudnienia w branżach wysokiej techniki, spadek produkcji i malejący udział firm krajowych w zaopatrzeniu rynku wewnętrznego, również w branżach przemysłu maszynowego o potencjalnych warunkach rozwoju na rynkach europejskich⁴⁸².

Przyszły rozwój przemysłu maszynowego jest silnie uzależniony od ogólnej sytuacji gospodarczej kraju oraz od światowych tendencji rozwoju tegoż przemysłu na

- traktowanie nietypowych form zatrudnienia jako przymusowych, narzuconych i gorszych;
- ogólnie niski poziom płac i zamożności oraz niewielki zasoby oszczędności społeczeństwa, co utrudnia akceptację zatrudnienia świadczonego przez krótki czas za część wynagrodzenia;
- słaby rozwój dziedzin gospodarki opartych na nowoczesnych technologiach.

Większość nietypowych form zatrudnienia wiąże się najczęściej z krótszym wymiarem czasu pracy i niższymi zarobkami oraz mniejszą stabilizacją. Szerzej Por. . B. Puzio-Wacławik, *Uelastycznienie rynku pracy a popyt na pracę w Polsce*, w: *Ekonomiczno- społeczne problemy transformacji systemowej w Polsce*, op. cit., s. 35-36 oraz 45 i 46.

⁴⁸⁰ Zwalniani pracownicy zatrudnieni byli dotąd w realizującym politykę pełnego zatrudnienia przemyśle maszynowym wyposażonych w swoich strukturach nie tylko w działy produkcyjne, ale i całą otoczkę socjalną (mieszkania, szkoły, przychodnie lekarskie, ośrodki wczasowe, stołówki, przedszkola).

⁴⁸¹ J. Rutkowski, *Od porządku etatystycznego do rynkowego. Dylematy prywatyzacji*, UW, Warszawa 1996, s. 71.

⁴⁸² Por. *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, op. cit., s.103.

rynkach zagranicznych⁴⁸³. Wydaje się przy tym, że podmioty skoncentrowane na produkcji wyspecjalizowanych maszyn i urządzeń ma duże szanse na utrzymanie się na rynku, natomiast problem do rozwiązania leży poza sferą zatrudniania. Dotyczy on finansowania i inwestowania, co może mieć duży wpływ na zmiany w zatrudnieniu.

Wszystkie problemy związane z pracą nie są rozwiązywane bezobjawowo. Często przybierają formę konfliktów związanych, po pierwsze z samą pracą (dotyczą warunków, form i zasad na jakich są pracownicy zatrudniani i wynagradzani), po drugie, z zagrożeniem utraty pracy i zwolnieniem⁴⁸⁴.

Przemysł tzw. wysokiej techniki, w tym przemysł maszynowy powinien być jednym z głównych czynników rozwoju polskiej gospodarki. Dlatego należy oczekiwać, iż przedsiębiorstwa tegoż przemysłu wykorzystają szansę związaną z przekształceniami własnościowymi i osiągnięciami współczesnej rewolucji przemysłowej i najszybciej staną się „lokomotywą” polskiej gospodarki. Rozwój sytuacji, jaki dokonał się w związku z transformacją gospodarczą, wpłynął zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na przemysł maszynowy i na warunki, jakie wytworzyły się w tych przedsiębiorstwach na tle przekształceń własnościowych⁴⁸⁵.

⁴⁸³ W warunkach otwarcia rynku wewnętrznego na konkurencję zagraniczną znaczna część przedsiębiorstw krajowych nie sprostала jej wymogom. Stało się to przyczyną likwidacji wielu zakładów, w tym również takich, które miały szansę przetrwania, gdyby udzielono im odpowiedniej pomocy. W tej grupie znalazły się i takie, które miały istotne znaczenie dla przyszłości. Rezultatem tego był znaczny zasięg dewastacji przedsiębiorstw krajowych. Przekroczył on, jak się wydaje, skalę nieuchronną i niemożliwą do uniknięcia w warunkach zmiany systemu. Jeżeli w niektórych gałęziach przemysłu stan zatrudnienia w roku 2000 stanowił nie więcej niż 20-40% poziomu z 1989 roku, to jest to równoznaczne niemal z likwidacją całych branż i dziedzin wytwórczości przemysłowej w Polsce. Ważny aspekt związany z zatrudnianiem pracowników to również załoga przedsiębiorstwa. Zgrana załoga to coś więcej niż zbiór jednostek w poszczególnej ilości i o koniecznych kwalifikacjach. Por. tamże, s.116 -117.

⁴⁸⁴ W literaturze przedmiotu wyróżnia się: konflikty utajone i konflikty jawne. Konflikt utajony polega na tym, że określone grupy bądź osoby nie akceptują danych celów, metod działania lub sytuacji, ale nie decydują się na otwarty sprzeciw. Przyjmują natomiast, bardziej lub mniej uświadomione postawy „biernego oporu” – przez nieuczestnictwo, niezaangażowanie się, wycofanie się, bądź angażowanie się pozorne. Konflikty jawne polegają na otwartym wyrażaniu i zderzaniu różnych dążeń, celów, wartości i racji, na aktywnym przeciwstawianiu się cudzym celom. Zapobieganie zaś konfliktom powinno polegać przede wszystkim na eliminowaniu ich potencjalnych przyczyn. W tym celu służą dobrze opracowane, dostatecznie szeroko przekonsultowane i społecznie akceptowane zasady, regulaminy, praktyki i obyczaje, tworząc tym samym możliwości awansów pionowych, ale również i poziomych, jak również zwiększania wzrostu płac w ramach organizacji. Por: T. Oleksyn, op. cit., s. 142.

⁴⁸⁵ Zjawiskiem bardzo niepokojącym jest jednak nadal to, że rynek pracy w 2003 roku i latach najbliższych (przyszłym) czeka następna fala zwolnień. Niemniej też wiele wskazuje na to, że sytuacja się normuje, ale jednak bezrobocie i spowolnienie gospodarki to nadal największy społeczno – gospodarczy problem naszego kraju. M. Bałtowski, i M. Miszewski[□] konkludują, że obecnie, po piętnastu latach transformacji można sądzić, że najwięcej korzyści czerpią z transformacji wysoko wykwalifikowani pracownicy najemni, często zatrudnieni w firmach z kapitałem zagranicznym oraz przedstawiciele wolnych zawodów, następnie część prywatnych przedsiębiorców, a także wyżsi urzędnicy administracji publicznej. Niewątpliwie bez rozszerzenia tego kręgu transformacja zatrzyma się w pół drogi, nie przynosząc oczekiwanych pozytywnych skutków, a nie przestając wywoływać negatywnych efektów społecznych. Szerzej: M. Bałtowski, M. Miszewski, op. cit., s. 117.

R o z d z i a ł 6

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO W WARUNKACH PRZEKSZTAŁCEŃ WŁASNOŚCIOWYCH

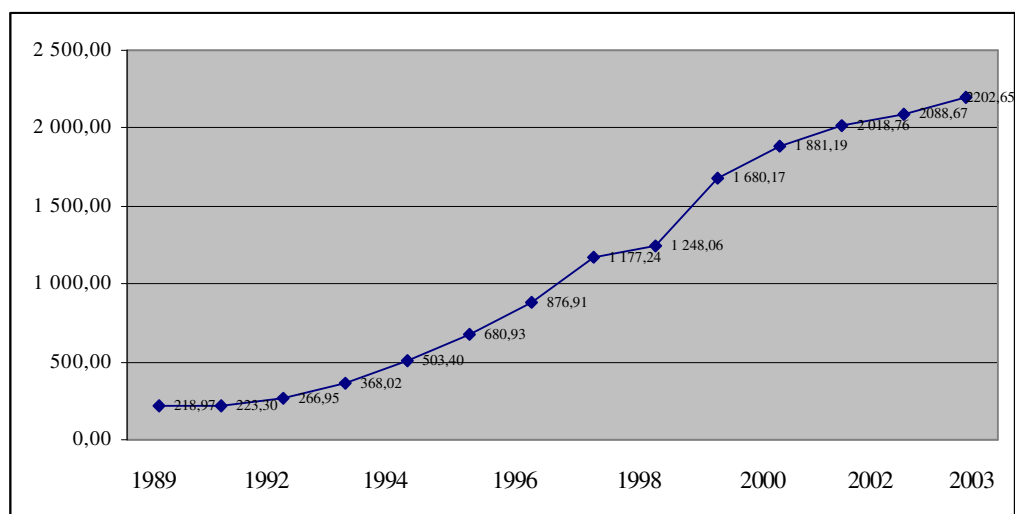
6.1. Poziom, relacje i struktura wynagrodzenia za pracę

6.1.1. Poziom przeciętnych wynagrodzeń

Lata 1990-2003 charakteryzowały się znacznym wzrostem wynagrodzeń nominalnych w przemyśle maszynowym, co również dotyczyło całego przemysłu. W analizowanych latach, wynagrodzenia kształtowały się zarazem dość zróżnicowanie. Pracownicy zatrudnieni w przemyśle maszynowym, winni posiadać wyższe kwalifikacje od pracowników innych przemysłów (np. przemysłów wydobywczych), a w konsekwencji osiągać wyższe wynagrodzenia. Stąd, istotne wydaje się porównywanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym przemyśle do wynagrodzeń pracowników całego przemysłu⁴⁸⁶. Daje się zauważyć, że poziom wynagrodzeń w polskim przemyśle maszynowym w latach 1990-2003 wykazywał stały wzrost. Przy wzroście przeciętnych wynagrodzeń⁴⁸⁷ w całym badanym okresie, rok 1998 był pewnym wyjątkiem,

⁴⁸⁶ W latach dziewięćdziesiątych płace w różnych regionach kształtowały się zróżnicowanie, co miało też istotne znaczenie ekonomiczne, bowiem to zróżnicowanie wpływało m.in. na wielkość i strukturę lokalnego popytu konsumpcyjnego i jego zmiany, a także na koszty pracy oraz na generowanie impulsów skłaniających pracowników do przemieszczania się z ośrodków o niższych wynagrodzeniach do regionów oferujących względnie wyższe zarobki. Kształtowanie się wynagrodzeń w przemyśle w ujęciu geograficznym ma w konsekwencji znaczenie na możliwość wystąpienia większej mobilności pracowników. W okresie przekształceń własnościowych i strukturalnych w Polsce zjawisko to nie występuje – bądź występuje rzadko – z uwagi na wykształconą w poprzednim systemie znikomą jeszcze mobilność ludności.

⁴⁸⁷ W praktyce statystycznej miarą ogólnego poziomu wynagrodzeń (płac nominalnych) jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne przypadające na jednego pracownika. Wynika ono z podzielenia wynagrodzeń osobowych (funduszu płac), łącznie z wypłatami z zysku do podziału i nagrodami



Wykres 6.1. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 8(88), s. 167; TABL.1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL.1(124) s.196 Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132- 133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.5(87), s. 170-171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.5(86), s. 242-243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(59), s.132; TABL. 3(98), s. 286-287.

bowiem, charakteryzował się zdecydowanie niższą dynamiką od pozostałych lat. Natomiast, w 1999 roku wynagrodzenia wzrosły już znacznie, by następnie wzrastać w tempie, jakie charakteryzowało lata przed rokiem 1998. Graficznie, poziom przeciętnego wynagrodzenia⁴⁸⁸ w przemyśle maszynowym, prezentują dane

z zakładowego funduszu nagród w danym okresie, przez przeciętną liczbę zatrudnionych w tym okresie. GUS podaje również informację o wynagrodzeniach bez wypłat z zysku, płacach brutto i netto oraz w innych przekrojach. Miernikowi płacy przeciętnej zarzuca się, że jest pojęciem statystycznym, a rzeczywiste wynagrodzenia kształtują się w sposób zróżnicowany, poczynając od płacy minimalnej, do bardzo wysokich kwot. Wysuwane są projekty, aby zamiast płacy przeciętnej stosować jako miernik poziomu płac medianę, czyli wynagrodzenie środkowe (miernik bardziej obiektywny). Szerzej: Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, s. 13-22.

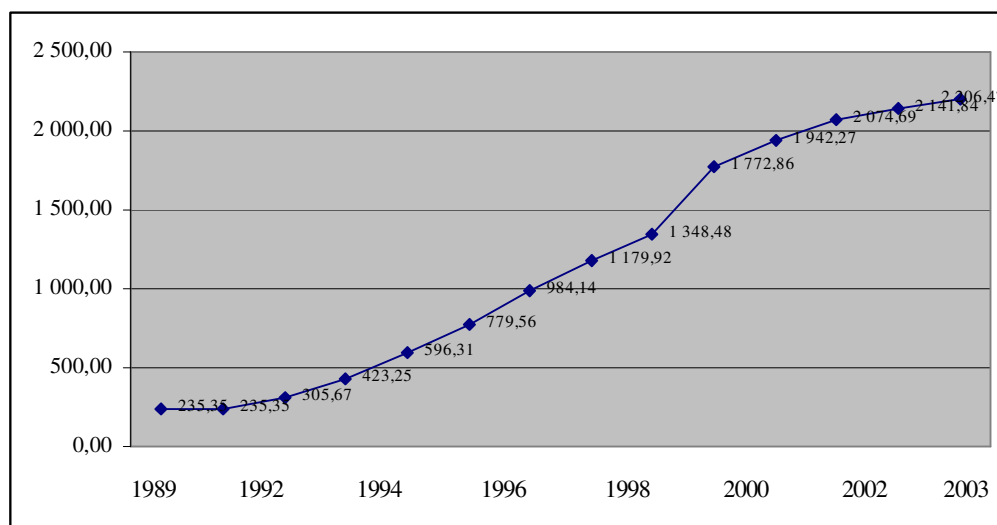
⁴⁸⁸ Rocznik Statystyczny Przemysłu definiuje pojęcia związane z wynagrodzeniami następująco:

- wynagrodzenia - obejmują wypłaty pieniężne oraz wartości świadczeń w naturze, bądź ich ekwiwalenty należne pracownikom z tytułu pracy;
- składniki wynagrodzeń - wynagrodzenia osobowe, wypłaty z tytułu udziału z zysku i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników sfery budżetowej, wynagrodzenia bezosobowe, wynagrodzenia agencyjno – prowizyjne, honoraria;
- wynagrodzenia osobowe – to m.in. wynagrodzenia zasadnicze, premie i nagrody, dodatki, wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, wynagrodzenia za czas nie wykonywania pracy, świadczenia deputatowe i odszkodowawcze, (dot. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, osób wykonujących pracę nakładczą oraz uczniów, którzy zawarli z zakładem pracy umowę w celu przygotowania zawodowego);
- wynagrodzenia brutto – to wynagrodzenia łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1999 roku ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne,

wykresu 6.1.

Z kolei dane, wykresu 6.2. wskazują na kształtowanie się przeciętnego wynagrodzenia pracowników całego przemysłu w Polsce. Z danych tych wynika, że wynagrodzenia te również charakteryzowały się stałym wzrostem, oprócz roku 1998. Natomiast, opierając się tylko na tej podstawie, trudno ocenić sytuacje ekonomiczne podmiotów, w których wynagrodzenia te rosły. Wiele wskazuje, przy tym, i na to, że wzrost ten był spowodowany m.in. zwolnieniami grupowymi.

W przemyśle maszynowym przeciętne wynagrodzenie brutto w 1989 roku wynosiło 218,97 zł i wrosło w 2003 roku do poziomu 2 202,65 zł. A zatem, obserwujemy w tym czasie ponad dziesięciokrotny (10,06) wzrost wynagrodzeń nominalnych.



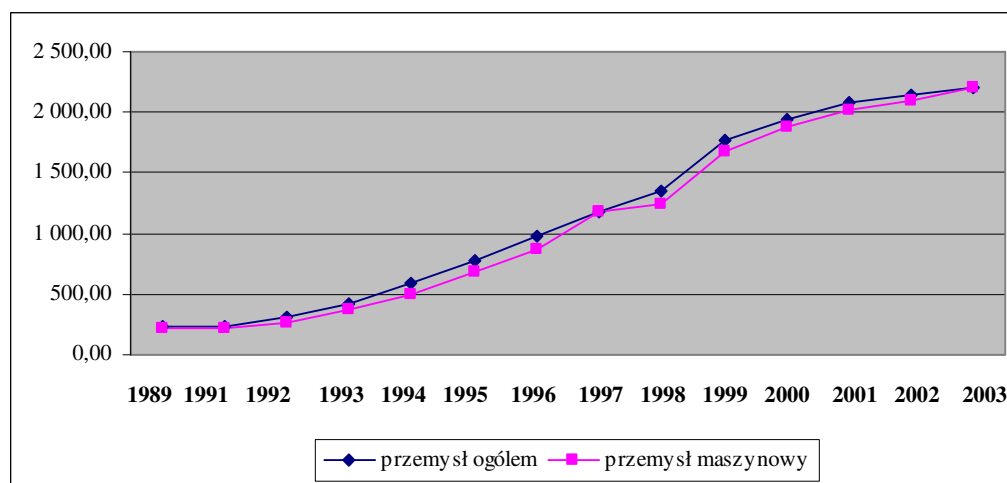
Wykres 6.2. Przeciętne wynagrodzenie ogółem w przemyśle w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 8(88), s. 167; TABL.1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL.1(124) s. 196 Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132- 133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.5(87), s. 170-171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.5(86), s. 242-243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(59), s. 132; TABL. 3(98), s. 286-287.

Odpowiednie dane dla całego przemysłu, w analogicznym okresie, przedstawiają się

rentowe i chorobowe) płacone przez ubezpieczonego pracownika, wprowadzonymi ustawą z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.);
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie przypadające na 1 zatrudnionego – to wynagrodzenia osobowe, wypłaty z tytułu udziału w zysku i nadwyżce bilansowej, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników sfery budżetowej, honoraria wypłacane za prace wynikające z umowy o pracę. Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu*, 2004, op. cit., s. 282,

następująco: 235,35 zł; 2 206,47 zł; 9,38 (dziewięciokrotny wzrost płac)⁴⁸⁹. Jeżeli, więc, wzrost wynagrodzeń odzwierciedla korzystniejszą sytuację finansową i ekonomiczną, to również uznać należy, że w przemyśle maszynowym zaszły korzystne zmiany w wyniku dokonanych już w Polsce przekształceń własnościowych i strukturalnych.



Wykres 6.3. Przeciętne wynagrodzenie w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 8(88), s. 167; TABL.1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL.1(124) s. 196 Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132- 133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.5(87), s. 170-171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.5(86), s. 242-243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(59), s.132; TABL. 3(98), s. 286-287.

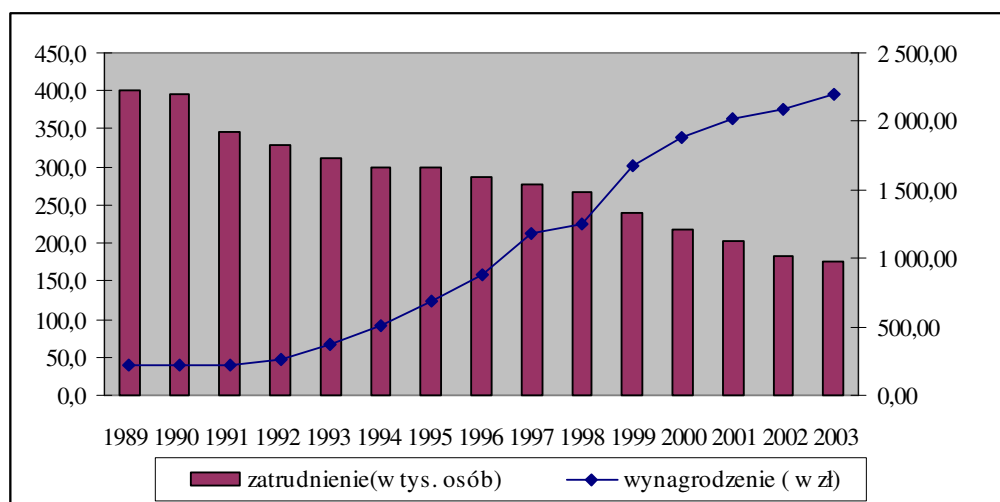
W celu potwierdzenia powyższej tezy, przeprowadzono w badanym okresie obserwację przeciętnych wynagrodzeń w przemyśle maszynowym i w całym przemyśle. Zjawisko to prezentują dane wykresu 6.3.

Zauważamy, więc, że przeciętne wynagrodzenie w 1989 roku w przemyśle maszynowym było niższe, niż w całym przemyśle, w następnych zaś latach (poza rokiem 1997) wynagrodzenia te rosły szybciej, niż w całym przemyśle, osiągając w 2003 roku prawie równy poziom (2 206,47 zł wobec 2 202,65 zł). Można więc uznać, iż w przemyśle maszynowym zachodziły w tym zakresie bardziej korzystne zmiany.

Na wykresie 6.4. zaprezentowano kształtowanie się (w latach 1989-2003) przeciętnego zatrudnienia w przemyśle maszynowym, w porównaniu z przeciętnym

⁴⁸⁹ Przeciętne wynagrodzenie podawane jest tu za Rocznikiem Statystycznym w wartościach bezwzględnych. Natomiast warto wspomnieć, że w badanym okresie duży wpływ na wielkość przeciętnego wynagrodzenia brutto miała inflacja.

wynagrodzeniem. Przez cały obserwowany okres następował wzrost płac, (choć różna była dynamika tych zmian), natomiast zatrudnienie systematycznie spadało.

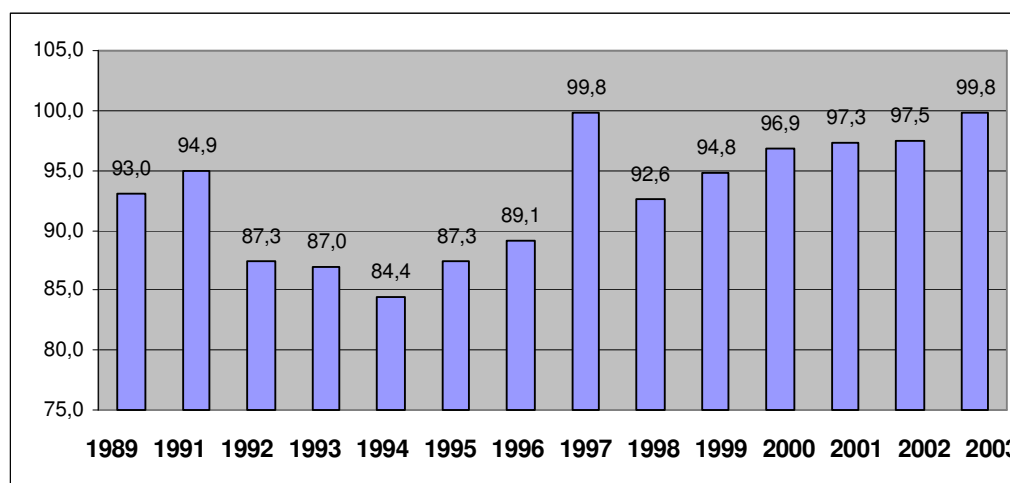


Wykres 6.4. Kształtowanie się wielkości przeciętnego zatrudnienia (w tys. osób) w porównaniu z przeciętną płacą (w zł) w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003

Źródło: Opracowanie na podstawie wykresów: 6.1. i 5.1.

Kształtowanie się, natomiast, udziału przeciętnego wynagrodzenia brutto w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu całego przemysłu - w badanych latach - prezentują dane wykresu 6.5. Jak z nich wynika, najkorzystniej udział ten przedstawia się dla przemysłu maszynowego w roku 1997 i następnie po roku 2000. Świadczyć to może o umacnianiu i stabilizowaniu się sytuacji w zakładach przemysłu maszynowego w ostatnich latach badanego okresu; podnoszenie, bowiem, płac nie było już wówczas (jak to bywało w pierwszych latach transformacji, kiedy to większość przedsiębiorstw należała do sektora publicznego) niepowiązane z osiąganymi wynikami ekonomicznymi, tym bardziej, że w zdecydowanej większości przedsiębiorstwa te zostały już sprywatyzowane (69,2%).

Warto ponadto zauważyć, iż pomimo tego, że przemysł maszynowy charakteryzuje się produkcją wysoko-przetworzoną, przeciętne płace w całym badanym okresie były jednak niższe o średnio 10% niż średnie płace w całym przemyśle. Dopiero bowiem w roku 2003 osiągnęły one poziom przeciętnych płac całego przemysłu (99,8%).



Wykres 6.5. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu całego przemysłu w latach 1989-2003
(bez roku 1990; brutto w%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 8(88), s. 167; TABL.1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL.1(124), s. 196; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL.5(87), s. 170-171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL.5(86), s. 242-243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(59), s. 132; TABL. 3(98), s. 286-287.

Zwracając, przy tym, uwagę na niektóre istotne zmiany, jakie zaszły w zakresie wynagradzania pracowników przemysłu maszynowego, w tym, przede wszystkim, na kształtowanie się jego wysokości na poziomie niższym niż w całym przemyśle, zauważmy również, że niższe płace w tym przemyśle mogły powodować odejścia pracowników „lepszyc”, a więc skutkować także negatywnie, z punktu widzenia uzyskiwanych efektów gospodarczych.

6.1.2. Wynagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym

Porównywanie przeciętnych wynagrodzeń uzyskiwanych przez pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym, prowadzi do wniosku, że występują znaczące różnice między tymi sektorami⁴⁹⁰. Chcąc wpływać na poziom wynagrodzeń

⁴⁹⁰ Płace w sektorze publicznym i prywatnym, według sprawozdawczości GUS, kształtują się odmiennie - wyżej w sektorze publicznym, niżej – w sektorze prywatnym. Inne są również systemy płac i wewnętrzna struktura wynagrodzeń. Równocześnie, zgodnie z polityką prywatyzacji i ograniczaniem sektora publicznego, zmienia się struktura zatrudnienia na korzyść sektora prywatnego. W połowie lat dziewięćdziesiątych wynagrodzenia w sektorze prywatnym były znacznie niższe niż w sektorze publicznym. Wyrażna poprawa relacji płac pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym

pracowniczych, można wykorzystywać różne instrumenty⁴⁹¹.

Otóż, najpierw przypomnijmy, że przez cały badany okres, następował stały wzrost miesięcznych wynagrodzeń, przy czym lata 1995-2003 charakteryzowały się najszybszym ich wzrostem, nie tylko w przemyśle maszynowym, ale i w całym przemyśle.

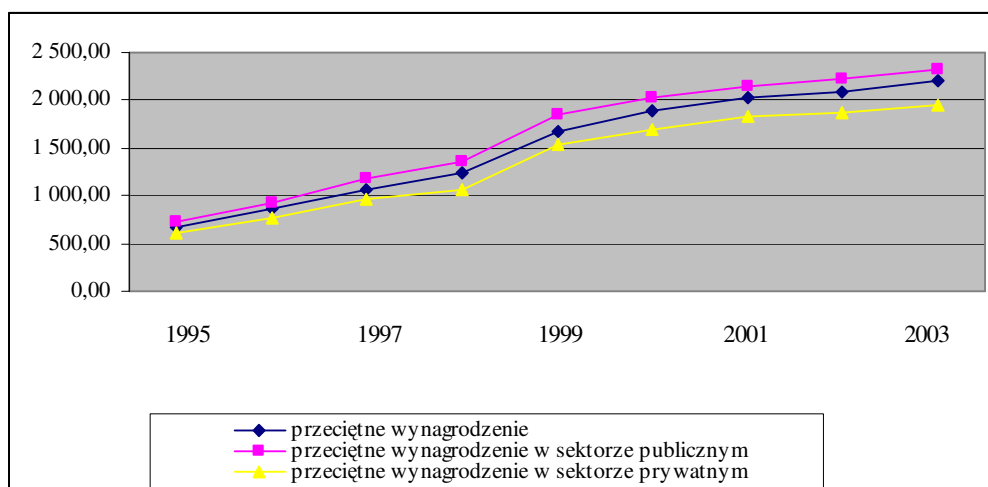
O ile w roku 1995 w przemyśle maszynowym przeciętne wynagrodzenie ogółem w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym – co prezentują dane wykresu 6.6. – różniło się nieznacznie, to już na przestrzeni badanego okresu (a więc do końca 2003 roku) różnice te uległy znacznym zmianom. Dane wykresu 6.6. wyraźnie wskazują, że wyższy był wzrost przeciętnych wynagrodzeń w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym⁴⁹².

Wyższe w sektorze publicznym, niż w sektorze prywatnym wynagrodzenia, świadczyć mogą, między innymi, o problemach związanych z nieprzystosowaniem się tych przedsiębiorstw do zasad istniejących w ukształtowanych gospodarkach rynkowych. Ale, być może, sytuację tę częściowo można tłumaczyć faktem, że w latach dziewięćdziesiątych następowało zamykanie zakładów pracy, a zwalniani pracownicy otrzymywali odprawy, które – zgodnie z obowiązującym przepisami – zaliczane były także do wynagrodzeń i wpływały, tym samym, na osiągnięte przeciętne wynagrodzenia.

wystąpiła w 1998 roku. Według opinii A. Piwowarczyka w sektorze prywatnym lepiej opłacani byli pracownicy zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Pozycja płacowa robotników jest lepsza w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym, natomiast pracownicy o wysokich kwalifikacjach, zwłaszcza w dziedzinach rozwojowych, są wyżej cenieni w sektorze prywatnym. Jedną z charakterystycznych cech relacji płac w latach dziewięćdziesiątych jest zmiana relacji płac pomiędzy robotnikami i stanowiskami nierobotniczymi. Jest to również jedna z głównych różnic wynagrodzeń pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w sektorze publicznym i prywatnym. Płace w sektorze prywatnym robotników są znacznie niższe niż w sektorze publicznym – w 1996 roku różnice te sięgają 20%. Natomiast na stanowiskach nierobotniczych występuje sytuacja odwrotna i płace w sektorze prywatnym są blisko 20% wyższe niż w sektorze publicznym. Więcej Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 30- 32.

⁴⁹¹ Por. W. Jarzembowski, M. Kościński, *Zatrudnianie i wynagradzanie menedżerów w warunkach integracji polskiej gospodarki z krajami Unii Europejskiej*, w: *Gospodarka polska w warunkach integracji europejskiej* pod. red. nauk. W. Jarzembowskiego, Zeszytu Naukowe nr 51, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s.181-183.

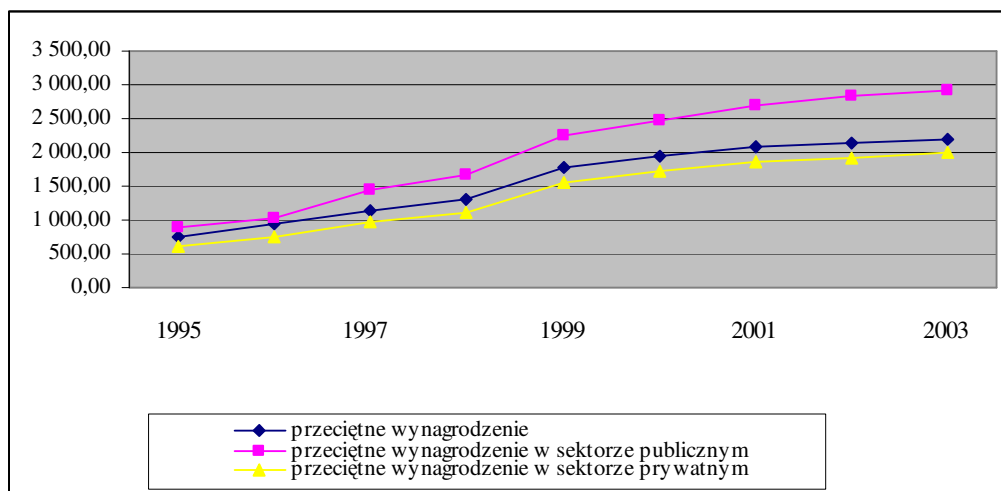
⁴⁹² A. Strużyna zauważa, że również w całej polskiej gospodarce nastąpiły istotne różnice w rozkładach płac między sektorami (publicznym i prywatnym), a wewnątrz nich - między płacami mężczyzn i kobiet. Dla przykładu w latach 1995-1998 płace w sektorze prywatnym były niższe niż w sektorze publicznym i to zarówno w odniesieniu do grup nisko, jak i wysoko zarabiających oraz zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Por. A. Strużyna, *Relacje płac w przekroju społecznym i przestrzennym w Polsce w latach 1989-1998 w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. nauk. W. Jarzembowskiego, Zeszyty Naukowe Nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 117.



Wykres 6.6. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1995-2003 (brutto; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4(77), s. 155; TABL. 1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4(86), s. 160; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 5 (86), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4(85) B, s. 241; TABL. 5(86), s. 166; TABL. 5(86), s. 243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101), s. 291.

Z kolei, kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń w całym przemyśle, według sektorów własności, prezentują dane wykresu 6.7.

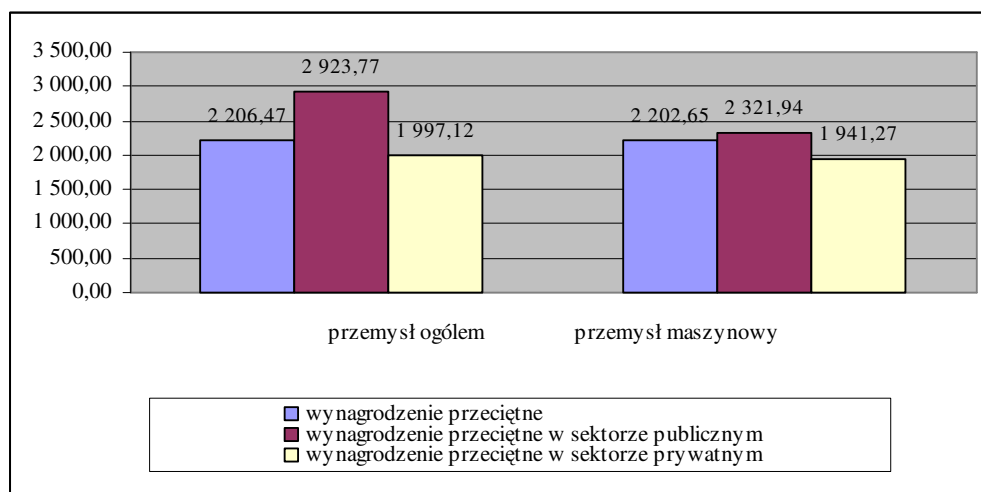


Wykres 6.7. Przeciętne wynagrodzenie ogółem w przemyśle według sektorów własności w latach 1995-2003 (brutto; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 6(70), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 3 (84), s. 164; TABL. 4(85), s. 165; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4(85) B, s. 241; TABL. 5(86), s. 166; TABL. 5(86), s. 243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101)A i B, s. 291.

Warto przy tym zauważyć, że w badanym okresie, w całym przemyśle występowały takie same tendencje w zakresie kształtowania się wynagrodzeń, według sektorów własności, jak w przemyśle maszynowym. Na koniec okresu badawczego, tj. 2003 zaobserwowano, że rozpiętości pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem w sektorze publicznym a przeciętnym wynagrodzeniem w sektorze prywatnym były już znacznie większe. I tak: w 2003 roku różnica między przeciętnym wynagrodzeniem w sektorze publicznym, a przeciętnym wynagrodzeniem w sektorze prywatnym w przemyśle maszynowym wynosiła 380,67 zł, natomiast w całym przemyśle 926,65 zł.

Kształtowanie się w roku 2003 przeciętnego wynagrodzenia brutto według sektorów własności przedstawiają, z kolei, dane wykresu 6.8.

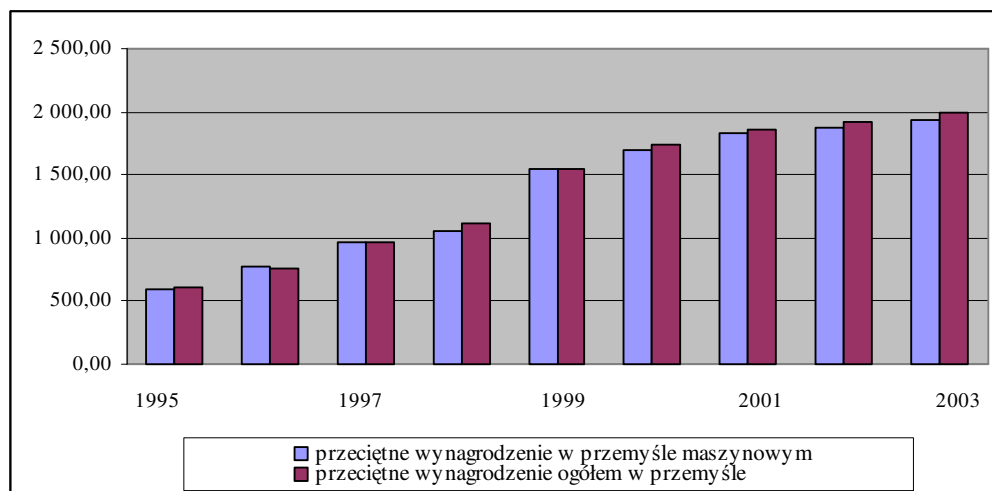


Wykres 6.8. Przeciętne wynagrodzenie w roku 2003 (brutto; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101) A i B, s. 291.

Zilustrowane na wykresie 6.8. przeciętne wynagrodzenie w 2003 roku, w sektorze prywatnym w przemyśle maszynowym i ogółem w całym przemyśle, niewiele się różniło. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym stanowiło, bowiem, 97,2% przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle ogółem. Natomiast, znacząca różnica wystąpiła pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami w sektorze publicznym (w przemyśle maszynowym i w całym przemyśle). Otóż przeciętne wynagrodzenie w sektorze publicznym w przemyśle maszynowym stanowiło tylko 79,4% przeciętnego wynagrodzenia z całego przemysłu.

Z kolei dane wykresu 6.9. wskazują na kształtowanie się w latach 1995-2003 przeciętnych wynagrodzeń w sektorze prywatnym w przemyśle maszynowym i w całym przemyśle. Analiza tych danych pozwoliła stwierdzić, że wynagrodzenia te charakteryzowały się, poza ich stałym wzrostem, małymi różnicami w poszczególnych latach, czego nie można powiedzieć o przeciętnych wynagrodzeniach w sektorze publicznym. Odpowiednie wielkości dla sektora publicznego prezentują dane wykresu 6.10.



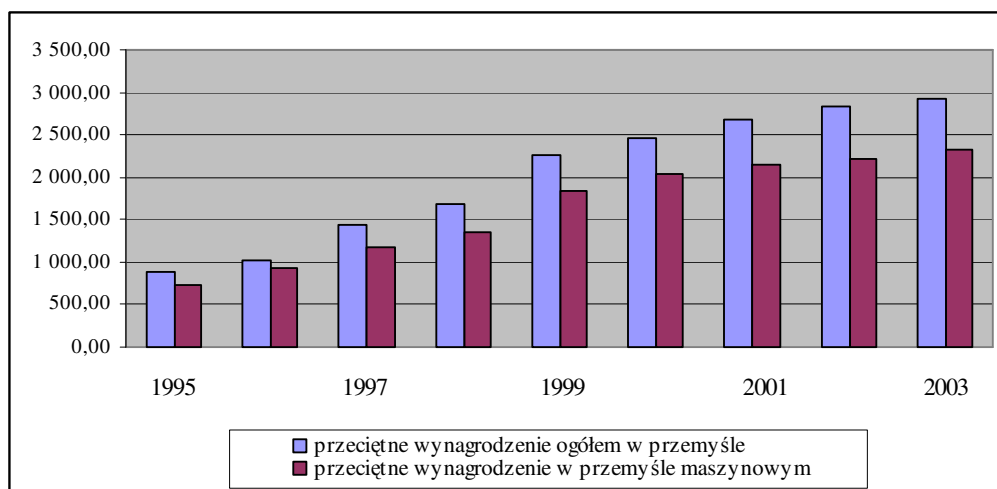
Wykres 6.9. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze prywatnym w latach 1995-2003 (brutto; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 6(70), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4(77), s. 155; TABL. 1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4(86), s. 160; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 3 (84), s. 164; TABL. 4(85), s. 165; TABL.5 (86), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4(85) B, s. 241; TABL. 5(86), s. 166; TABL. 5(86), s. 243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101) A i B, s. 291.

Z danych wykresu 6.10. wynika także, że w sektorze publicznym, różnice między przeciętnymi wynagrodzeniami w przemyśle maszynowym a przeciętnymi wynagrodzeniami w przemyśle ogółem, przez cały okres były znaczące, przy czym, różnice te rosły wraz z upływem czasu, by w 2003 roku osiągnąć wartość 601,83 zł.

Na pytanie, co ostatecznie ukształtowało wynagrodzenia w sektorze publicznym, trudno dać jednoznaczną odpowiedź. Wiele wskazuje na to, że mogło ono wynikać z wyższych przeciętnych płac w pozostałych dwóch sekcjach składających się na

przemysł⁴⁹³ – poza sekcją przetwórstwo przemysłowe – w których przeciętne wynagrodzenia w sektorze publicznym wynosiły: w sekcji górnictwo i kopalnictwo – 3 737,38 zł, a w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę – 2 945,57 zł⁴⁹⁴.



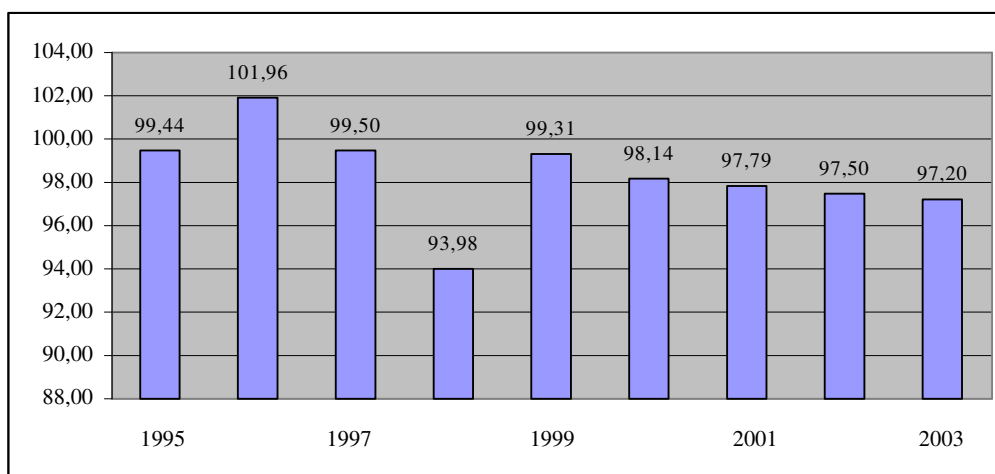
Wykres 6.10. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze publicznym w latach 1995-2003 (brutto; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 6(70), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4(77), s. 155; TABL. 1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4(86), s. 160; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 3 (84), s. 164; TABL. 4(85), s. 165; TABL.5 (86), s.166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4(85) B, s. 241; TABL. 5(86), s. 166; TABL. 5(86), s. 243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101) A i B, s. 291.

Rozpatrując, przy tym, jeszcze bliżej przeciętne wynagrodzenia w sektorze prywatnym, a zwłaszcza udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu całego przemysłu (prezentowane na wykresie 6.11.), można dostrzec, udział ten w latach 1995-2003 był wysoki i ukształtował się na poziomie od 93,98% do 99,50%, za wyjątkiem roku 1996, w którym to przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle ogółem i wyniosło 101,96%.

⁴⁹³ Z. Jacukowicz podaje, że wśród płac w działach produkcyjnych pierwsze miejsce pod względem wysokości wynagrodzeń zajmuje górnictwo i kopalnictwo. W stosunku do płacy przeciętnej ogółem wynagrodzenie w tej sekcji wynosi 163%. Pozycja tej sekcji w hierarchii płac jest trwała i mimo jej rekonstrukcji i spadku znaczenia gospodarczego relacje wynagrodzeń kształtują się podobnie, jak w okresie jej rozkwitu. Relacja wynagrodzeń w przemyśle węglowym do płac ogółem w przemyśle wynosiła przykładowo w latach 1970 – 167%; 1985 – 181,3%. Por. Z. Jacukowicz, *Zróźnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 24-25.

⁴⁹⁴ Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004*, op. cit., s. 291.



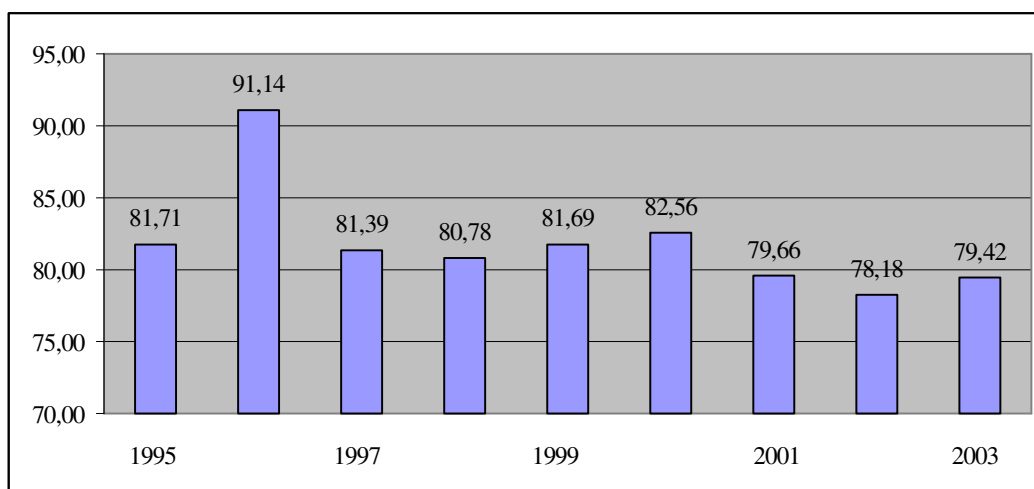
Wykres 6.11. Udział przeciętnego wynagrodzenia przemysłu maszynowego w przeciętnym wynagrodzeniu przemysłu ogółem w sektorze prywatnym w latach 1995-2003 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 6(70), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4(77), s. 155; TABL. 1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4(86), s. 160; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 3 (84), s. 164; TABL. 4(85), s. 165; TABL.5 (86), s.166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4(85) B, s. 241; TABL. 5(86), s. 166; TABL. 5(86), s. 243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101) A i B, s. 291.

Interesujące, ponadto, jest jeszcze i to, że w sektorze publicznym odpowiednie rozpiętości w przeciętnych wynagrodzeniach kształtowały się od 78,18 % do 82,56%, za wyjątkiem również roku 1996, w którym to przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym było najwyższe i wynosiło 91,14%. Dane prezentuje wykres 6.12.

Można tu ponownie stwierdzić, że w okresie objętym badaniem, tj. w okresie, w którym przebiegały procesy przekształceń własnościowych i strukturalnych przeciętne wynagrodzenia⁴⁹⁵ w sektorze publicznym były jednak wyższe od przeciętnych wynagrodzeń w sektorze prywatnym.

⁴⁹⁵ Udział zarabiających poniżej przeciętne płacy i do jej poziomu wynosi około 65% i utrzymuje się w Polsce na tej wysokości od 1995 roku. I tak, np. we wrześniu 1993 r. odsetek zarabiających co najwyżej przeciętne wynagrodzenie wynosił: ogółem 62,8%; kobiety 74,3%; mężczyźni 52,5%; sektor prywatny 68,4%; sektor państwowy 60,8%, we wrześniu 1995 r. odpowiednio: 65,0%; 76,0%; 54,8%; 70,2%; 62,3%, a w październiku 1998 roku: 65,1%; 73,4%; 57,1%; 68,9%; 61,8%. W okresie centralnego zarządzania, gdy płace były bardziej wyrównane, relacje o których mowa kształtowały się następująco: 1986 r. – 60,8%; 1998 rok – 59,6%. Szerzej: Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 16-19.



Wykres 6.12. Udział przeciętnego wynagrodzenia przemysłu maszynowego w przeciętnym wynagrodzeniu przemysłu ogółem w sektorze publicznym w latach 1995-2003 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 6(70), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 4(77), s. 155; TABL. 1(176), s. 176; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 4(86), s. 160; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 3 (84), s. 164; TABL. 4(85), s. 165; TABL.5 (86), s.166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 4(85) B, s. 241; TABL. 5(86), s. 166; TABL. 5(86), s. 243; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 3(98), s. 286-287; TABL. 6(101) A i B, s. 291.

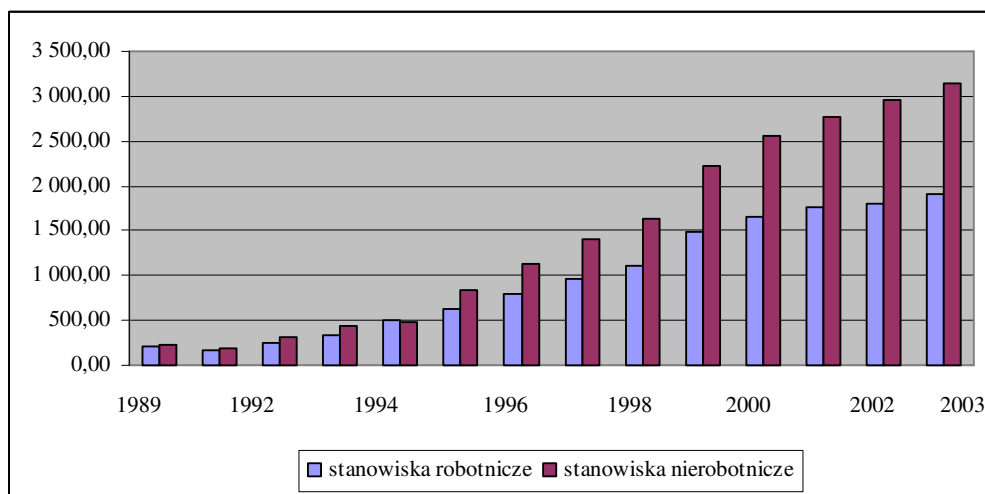
6.1.3. Wynagrodzenia na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych

Analizując, z kolei, kwestie dotyczące poziomu i relacji wynagrodzeń, na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, zauważmy na wstępie, że od współczesnych menedżerów, czyli osób podejmujących codziennie decyzje o różnym charakterze w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, wymaga się sprostania wielu oczekiwaniom ze strony pracodawców i właścicieli. Obejmują one nie tylko nabyte umiejętności czy zdolności. Równie istotne wydają się także pewne „szczególne” czy też „wrodzone” cechy psychologiczne oraz fizyczne tych osób.⁴⁹⁶

Jak wskazują dane wykresu 6.13. i wykresu 6.14., przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych wykazywały w całym okresie tendencje wzrostowe, zdecydowanie jednak najwyższe przeciętne wynagrodzenia otrzymywały osoby zatrudnione na stanowiskach

⁴⁹⁶ Por. W. Jarmołowicz, M. Kościński, *Zatrudnianie i wynagradzanie menedżerów w warunkach integracji polskiej gospodarki z krajami Unii Europejskiej*, op. cit., s. 172.

nierobotniczych, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem.



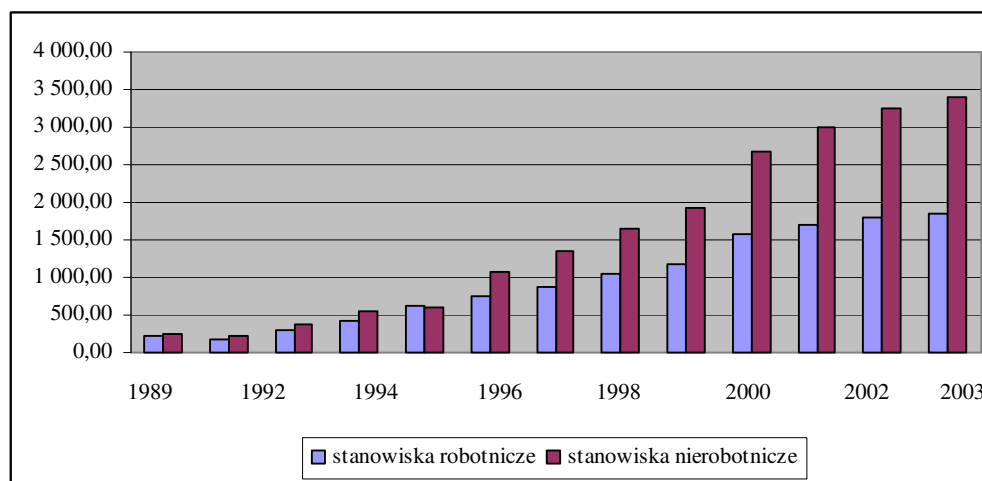
Wykres 6.13. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym według stanowisk w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6(87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Różnie też kształtowała się dynamika ich wzrostu. Szybszy wzrost wynagrodzeń obserwujemy w przemyśle maszynowym na stanowiskach nierobotniczych, niż na stanowiskach robotniczych. Wskazują na to również rosnące rozpiętości pomiędzy tymi wynagrodzeniami na przestrzeni badanego okresu. Osoby zatrudnione w przemyśle maszynowym na stanowiskach nierobotniczych zarabiały przeciętnie w roku 1989 – 234,30 zł, przy czym ich przeciętne wynagrodzenie wzrosło w 2003 roku do kwoty 3 136,92 zł. Nastąpił, więc, trzynastokrotny wzrost tego wynagrodzenia. Z kolei, na stanowiskach robotniczych wynagrodzenie (w przemyśle maszynowym) wzrosło prawie dziewięciokrotnie (z 213,30 zł do 1 898,96 zł).

Natomiast, w całym przemyśle osoby zatrudnione na stanowiskach nierobotniczych zarabiały przeciętnie w roku 1989 – 258,50 zł, przy czym ich przeciętne wynagrodzenie wzrosło w 2003 roku do kwoty 3 527,65 zł. Nastąpił, więc

prawie czternastokrotny wzrost tego wynagrodzenia. Z kolei, na stanowiskach robotniczych wynagrodzenie (w przemyśle ogółem) wynosiło 229,10 zł i wzrosło ośmiokrotnie, tj. do kwoty 1892,53 zł.



Wykres 6.14. Przeciętne wynagrodzenie ogółem w przemyśle według stanowisk w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

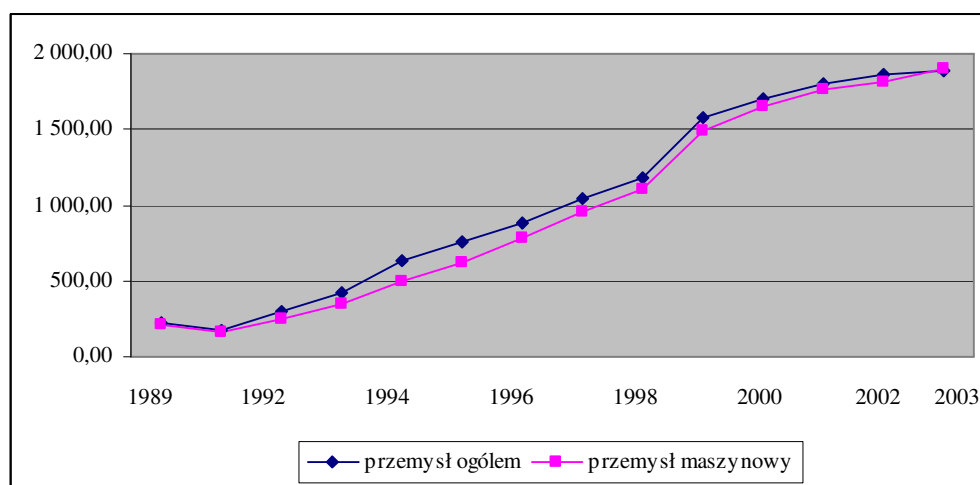
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6(87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Powyższe spostrzeżenia potwierdziły też tezę, że wraz ze wzrostem ilości podmiotów sektora prywatnego, rosną coraz bardziej rozpiętości w otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeniach⁴⁹⁷.

Obserwacja i analiza przeciętnych wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych – prezentowanych na wykresach 6.13. i 6.14. – prowadzi także do wniosku, że wynagrodzenia te na początku lat dziewięćdziesiątych prawie się nie różniły. Dla przykładu, przeciętne wynagrodzenia na stanowiskach nierobotniczych w przemyśle maszynowym były wyższe od przeciętnych wynagrodzeń na stanowiskach

⁴⁹⁷ Dotąd bowiem bardzo często inżynierowie w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego zarabiali tyle samo, a czasem nawet mniej od robotnika; wynikało to z prowadzonej przez państwo polityki w zakresie wynagrodzeń.

robotniczych w roku 1989 o 21,00 zł. Natomiast, już w 2003 roku różnica ta wyniosła 1 237,96 zł. Odpowiednie dane dla przemysłu ogółem wyniosły odpowiednio: 29,40 zł; 1 635,12 zł.

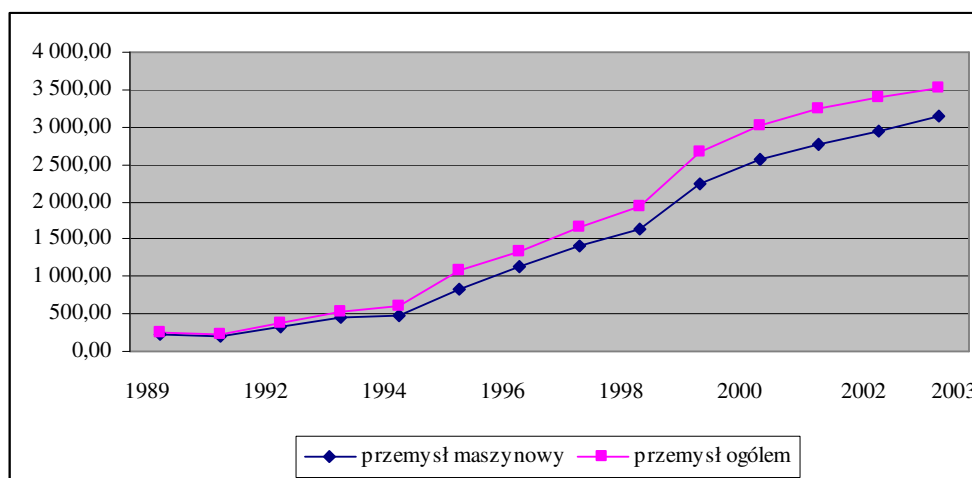


Wykres 6.15. Przeciętne wynagrodzenie na stanowiskach robotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6 (87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Dane wykresów (6.12. i 6.13.) zobrazowały, ponadto, i to, że zmiany jakie dokonały się w zakresie wynagradzania w okresie przekształceń własnościowych i strukturalnych, pozwalały, prawdopodobnie, uwzględniać w większym stopniu wysiłek indywidualnego wkładu pracy pracowników, a zwłaszcza menedżerów. Uzasadnieniem tego sądu są uzyskane wyraźnie wyższe płace na stanowiskach nierobotniczych, niż na stanowiskach robotniczych.

Na podstawie otrzymanych wyników, można zreasumować, że pracownicy przemysłu maszynowego, i to zarówno na stanowiskach robotniczych, jak i nierobotniczych, zarabiali przeciętnie mniej od pracowników na równorzędnych stanowiskach w całym przemyśle. Dla stanowisk robotniczych dane te zaprezentowano na wykresie 6.15., a dla stanowisk nierobotniczych na wykresie 6.16.



Wykres 6.16. Przeciętne wynagrodzenie na stanowiskach nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

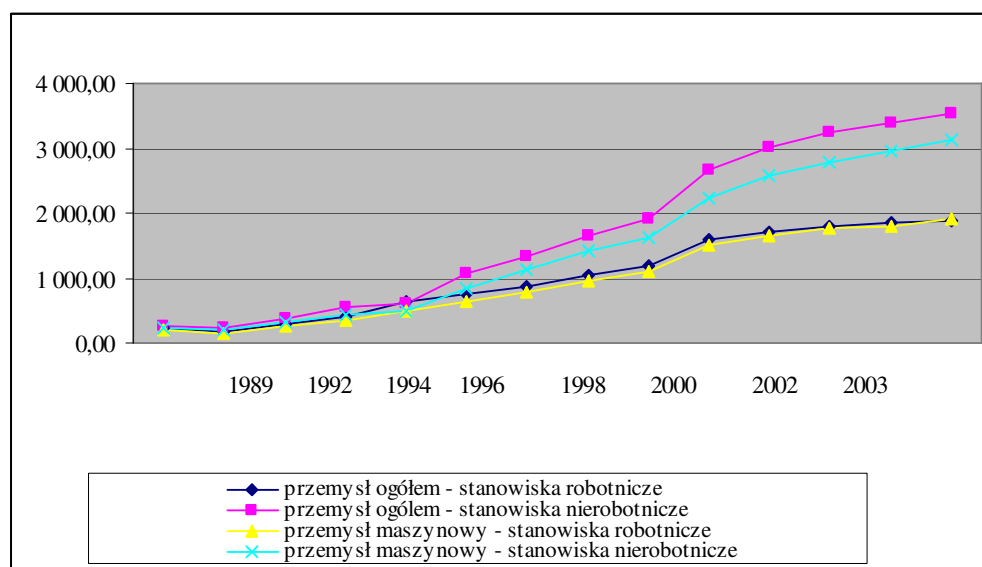
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 13-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6(87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Przypomnijmy, przeciętne wynagrodzenia na stanowiskach nierobotniczych – i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i ogółem w całym przemyśle w roku 1989 – nie różniły się, natomiast na przestrzeni obserwowanego okresu w szybszym tempie rosły wynagrodzenia w całym przemyśle, przy czym najwyższą dynamiką wyróżnił się rok 1999⁴⁹⁸.

Natomiast, dane wykresu 6.17 potwierdzają tezę, że w trakcie przekształceń własnościowych zachodziły istotne zmiany w poziomie wynagradzania pracowników. Zmiany te polegały, przede wszystkim na tym, że wraz ze wzrostem posiadanych

⁴⁹⁸ Podobne wyniki przedstawia A. Strużyna dla obszaru całej Polski. Otóż w roku 1989 poziom płac był podobny dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych w każdym z rozpatrywanych decyli, a w 1995 roku zróżnicowanie poziomu płac dla tych grup było większe i bardziej znaczące. Szerzej: A. Strużyna, *Relacje płac w przekroju społecznym i przestrzennym w Polsce w latach 1989-1998 w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. nauk. W. Jarmołowicz, Zeszyty Naukowe Nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 116.

kwalifikacji pracownicy otrzymywali wyższe wynagrodzenie ⁴⁹⁹.

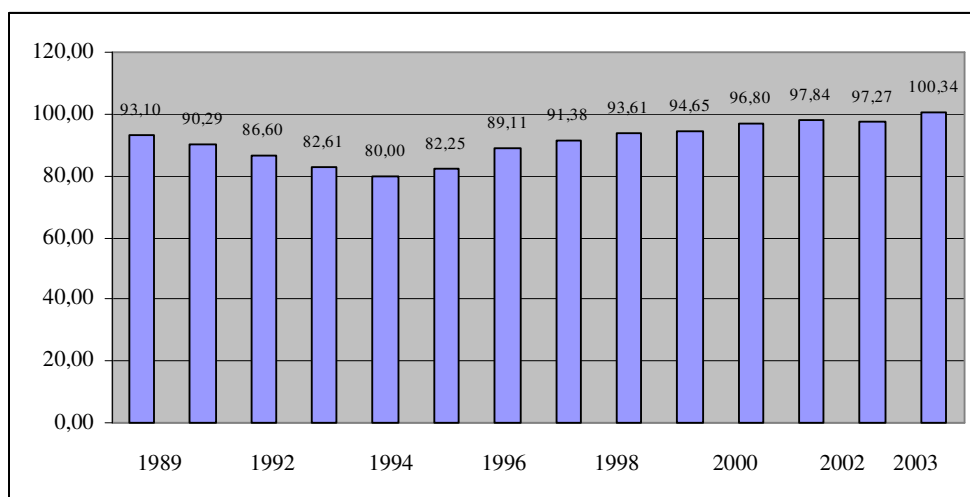


Wykres 6.17. Przeciętne wynagrodzenie na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6(87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Wypada również wskazać, że na stanowiskach robotniczych, udział przeciętnego wynagrodzenia brutto w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto w całym przemyśle kształtował się na poziomie powyżej 80% (wykres 6.18.).

⁴⁹⁹ Na początku lat dziewięćdziesiątych fakt posiadania wyższych kwalifikacji nie miał zasadniczego znaczenia w naborze na stanowiska nierobotnicze. Ubiegając się o pracę na stanowisku nierobotniczym – zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie taryfikatorami – należało legitymować się przynajmniej średnim wykształceniem.

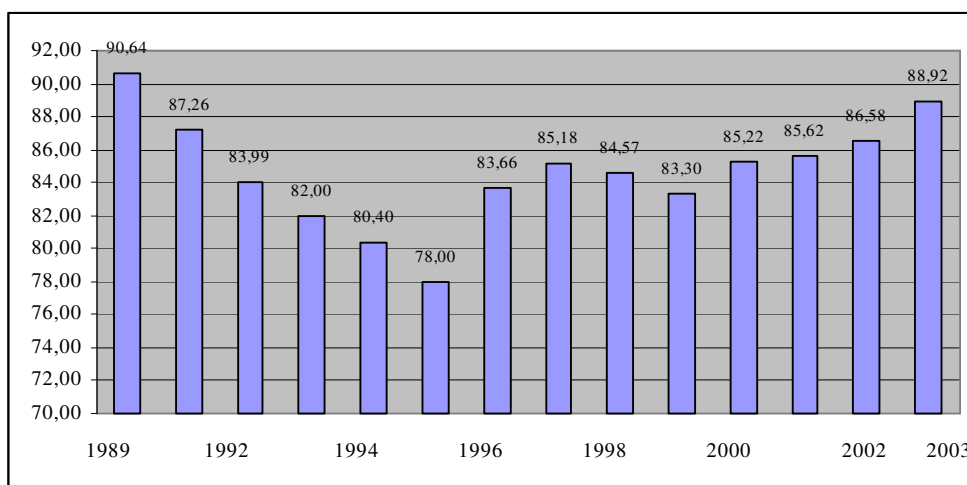


Wykres 6.18. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto ogółem w przemyśle - na stanowiskach robotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL.2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6 (87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Kształtowanie się udziału przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu całego przemysłu, na stanowiskach nierobotniczych, ulegało zdecydowanie większym wahaniom niż dla wynagrodzeń uzyskiwanych na stanowiskach robotniczych. Prezentują to dane wykresu 6.19. Z danych tych wynika, że w badanym okresie następowały istotne zmiany w relacjach płac.

Dane wykresu 6.20. wskazują, że średnie płace w przemyśle maszynowym były niższe od przeciętnych płac w całym przemyśle oraz że udział wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych, jak i nierobotniczych przemysłu maszynowego w przeciętnych płacach całego przemysłu do roku 1995 obniżał się. Natomiast już po roku 1995, udział ten wzrastał (przeciętne płace w przemyśle maszynowym coraz bardziej zbliżały się do przeciętnych płac w całym przemyśle).

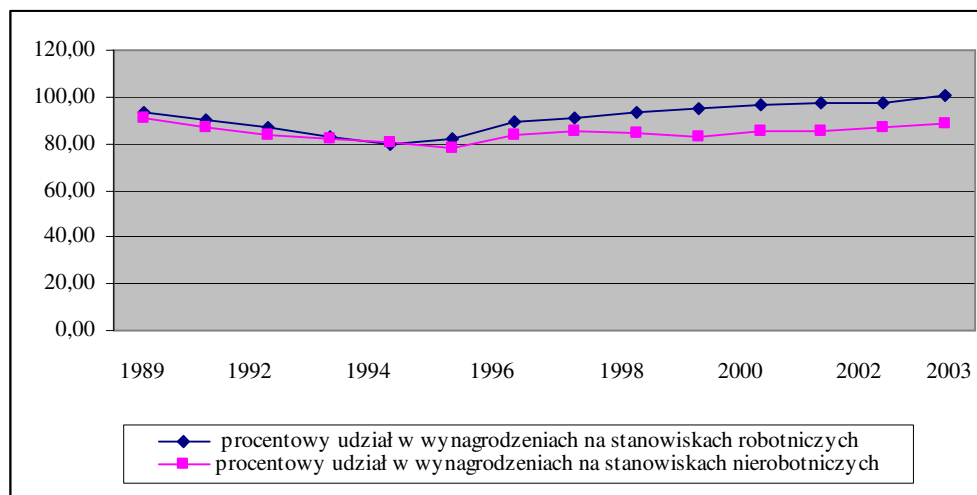


Wykres 6.19. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto ogółem w przemyśle - na stanowiskach nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL.9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(3), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 157; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6 (87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Uogólniając, możemy stwierdzić, że w trakcie przekształceń własnościowych, w badanym okresie, następowały liczne zmiany w poziomie i relacjach wynagradzania pracowników. Wynagrodzenia te, bowiem, przez cały okres wzrastały, choć różna była dynamika tych zmian. Ponadto, wypada dostrzec, że na początku lat dziewięćdziesiątych zarówno w sektorze publicznym, jak i sektorze prywatnym i to zarówno na stanowiskach robotniczych, jak i nierobotniczych, średnie wynagrodzenia były porównywalne. Natomiast wraz ze zmianami strukturalnymi i własnościowymi, w tym i z powodu wzrostu ilości podmiotów sektora prywatnego, zaczęła rosnąć rozpiętość między średnią płacą na stanowiskach robotniczych, a średnią płacą na stanowiskach nierobotniczych. Zaobserwowane tendencje w zakresie wynagrodzeń, jakie zaczęły kształtować się w polskim przemyśle maszynowym, są, przy tym, podobne do tendencji występujących w ukształtowanych gospodarkach rynkowych - wyższe przeciętne płace na stanowiskach nierobotniczych w stosunku do

robotniczych⁵⁰⁰.



Wykres 6.20. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto ogółem w przemyśle w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, GUS, Warszawa 1990, TABL. 7(87), s. 166; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992, GUS, Warszawa 1992, TABL. 3(54), s. 116; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993, GUS, Warszawa 1993, TABL. 9(47), s. 117; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994, GUS, Warszawa 1994, TABL. 5(59), s. 132; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995, GUS, Warszawa 1995, TABL. 4(54), s. 130-131; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996, GUS, Warszawa 1996, TABL. 2(63), s. 132-133; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997, GUS, Warszawa 1997, TABL. 4(68), s. 142; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998, GUS, Warszawa 1998, TABL. 9(82), s. 164; Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999, GUS, Warszawa 1999, TABL. 5(87), s. 171; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 6 (87), s. 168; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001, GUS, Warszawa 2001, TABL. 7(88), s. 246-247; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 7(84), s. 239-240; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 7(85), s. 241-242; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004, GUS, Warszawa 2004, TABL. 7(102), s. 292-293.

Tym niemniej, niepokojącym zjawiskiem, które ukształtowało się w badanym okresie było – również już podkreślane – występowanie wyższych płac w sektorze publicznym w porównaniu do średnich płac występujących w sektorze prywatnym.

⁵⁰⁰ Ważnym czynnikiem mającym wpływ na wysokość wynagrodzenia jest poziom wykształcenia pracowników. Biorąc - przykładowo - pod uwagę lata 1996 i 1998, można zauważyć, że pracownicy z wykształceniem średnim uzyskiwali 2/3 wynagrodzenia osób z wykształceniem wyższym, a pracownicy w wykształceniu podstawowym otrzymywali już – odpowiednio – niewiele ponad 50%. Por. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 129.

6.1.4. Poziom wynagrodzeń według płci

Istotnym czynnikiem różnicującym wynagrodzenia pracowników jest także płeć⁵⁰¹. W literaturze dotyczącej rynku pracy, często można spotkać się z poglądem, że jedyną z przyczyn gorszej sytuacji kobiet na tym rynku jest ich niższe – w porównaniu z mężczyznami – wykształcenie. W tym względzie, jednak, polski rynek jest zdecydowanie odmienny. Pracujące kobiety są, bowiem, lepiej wykształcone⁵⁰². Inne badania, dotyczące tej kwestii, podkreślają, że kobiety są lepiej wykształcone, co powinno być ważnym kryterium przy ustalaniu ich wynagrodzeń⁵⁰³. Kobiety są lepiej wykształcone, ale zajmują mniej kierowniczych stanowisk, co potwierdzało by tezę, że skoro zajmują niższe stanowiska (i z zasady też niżej opłacane) to też mniej zarabiają.

W okresie przekształceń własnościowych nastąpiły również istotne zmiany w strukturze pracujących w przemyśle maszynowym, jeżeli wziąć pod uwagę płeć zatrudnionych. Otóż, zgodnie z danymi publikowanymi przez Główny Urząd Statystyczny, na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych – w roku 1989 – zatrudnienie kobiet w przemyśle maszynowym wynosiło 23,8% (ogółem w przemyśle 37,1%)⁵⁰⁴, w roku 1991 - 22,7% (ogółem w przemyśle 35,9%)⁵⁰⁵, a już w roku 2003 tylko 18,0% (ogółem w całym przemyśle 33,4%)⁵⁰⁶. Zatem, w badanym okresie nastąpił znaczny spadek zatrudnienia kobiet w przemyśle maszynowym, i to nie tylko ilościowy, ale także, przede wszystkim, spadek w jego strukturze (spadek udziału zatrudnionych kobiet w zatrudnieniu ogółem w przemyśle maszynowym). Spadek ten

⁵⁰¹ Kobiety w latach dziewięćdziesiątych uzyskiwały przeciętnie prawie 80% tego, co zarabiali mężczyźni. Kobiety w wykształceniu wyższym osiągały około 73% poziomu wynagrodzeń mężczyzn z wykształceniem wyższym; kobiety w wykształceniu policealnym i średnim zawodowym - blisko 75% poziomu płac mężczyzn o podobnym wykształceniu; zaś kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym - 81% wynagrodzenia mężczyzn z takim samym wykształceniem. Natomiast dla niższych przedziałów wykształcenia analogiczne wskaźniki były niższe i wynosiły np. 67% dla kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym w porównaniu do płac mężczyzn z tym wykształceniem. Tamże, s. 129.

⁵⁰² Por. W. Jarmołowicz, B. Kalinowska, *Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy, w: Przemiany na współczesnym rynku pracy*, op. cit., s. 157.

⁵⁰³ Każde nowe pokolenie kobiet uzyskuje wyższe kwalifikacje i obejmuje coraz to trudniejsze, bardziej odpowiedzialne i eksponowane stanowiska pracy. W ślad za pracą zawodową kobiet nie idzie jednak równe z mężczyznami wynagrodzenie i szerzej - równość pracy. Posiadanie jednakowego wykształcenia również nie zapewnia kobietom jednakowego poziomu wynagrodzenia. Relacje płac kobiet z uniwersyteckim wykształceniem w stosunku do płac mężczyzn o tych samych kwalifikacjach kształtowały się w 4 krajach następująco: Szwecji 87%, Hiszpanii - 78%, Francji - 77% i Wielkiej Brytanii - 75%. Więcej: Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 80- 92.

⁵⁰⁴ *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990*, GUS, Warszawa 1990, TABL. 9(60), s. 134.

⁵⁰⁵ *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992*, GUS, Warszawa 1992, TABL. 6(36), s. 95.

⁵⁰⁶ Wyliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004*, GUS, Warszawa 2004, TABL. 16(57), s. 181.

wyniósł 5,8 punktu procentowego⁵⁰⁷.

Jak wskazują przy tym dane wykresu 6.21., w badanym okresie, przeciętne miesięczne wynagrodzenia, badane według kryterium płci, ulegały również istotnym zmianom. Z danych tych, najogólniej, wynika, że w badanych latach 1999, 2001 i 2002 przeciętne wynagrodzenia brutto kobiet zatrudnionych w przemyśle maszynowym kształtowały się na poziomie niższym od mężczyzn, co potwierdza tezę, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Na przykład w roku 1999, przeciętne wynagrodzenie mężczyzn wynosiło 1 726,82 zł i było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet (1 478,31 zł) o 16,8%. Inaczej rzecz ujmując, przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 85,6% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Natomiast, już w roku 2002 odpowiednie dane ukształtowały się następująco: przeciętne wynagrodzenie mężczyzn wynosiło 2 223,47 zł, wobec 1 949,35 zł dla kobiet. Zatem przeciętne wynagrodzenie mężczyzn, w 2002 roku, było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet już tylko o 14,1% (w 1999 roku o 16,8%), i odwrotnie, wynagrodzenie kobiet w 2002 roku stanowiło już 87,7% wynagrodzenia mężczyzn (a w 1999 roku tylko 85,6%).

Z kolei, porównując na przestrzeni badanego okresu (tj. od roku 1999 do końca roku 2002), wynagrodzenie kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn, można zauważyć, że wynagrodzenie kobiet wzrosło o 2,1 punktu procentowego. Również na przestrzeni badanych lat 1999-2002 dynamika wzrostu przeciętnych wynagrodzeń kobiet była wyższa od dynamiki przeciętnych wynagrodzeń mężczyzn. Wynosiła ona 31,9%, wobec 28,8%, tzn. płace kobiet rosły w tempie szybszym od płac mężczyzn⁵⁰⁸.

Z powyższych analiz wynika więc m. in., że wraz z dokonującymi się przekształceniami własnościowymi i strukturalnymi w przemyśle maszynowym zmieniało się również kształtowanie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń kobiet.

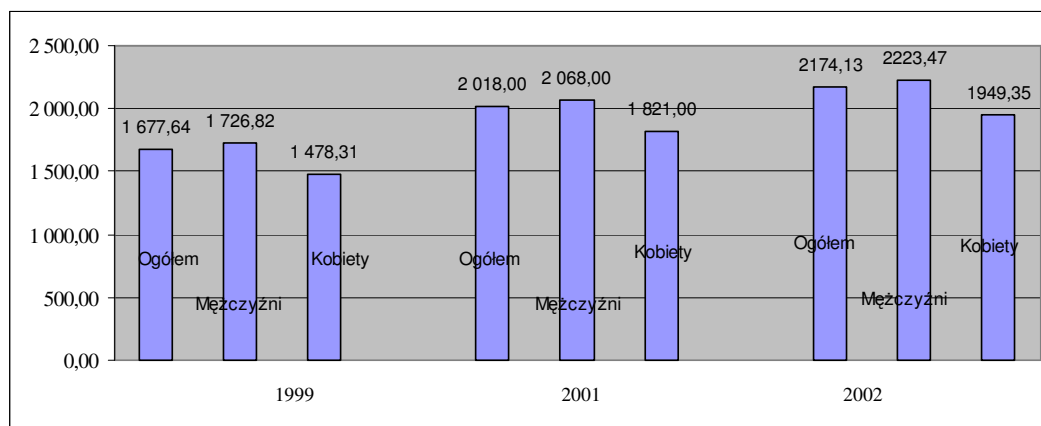
Jeśli chodzi o przyczyny tego stanu rzeczy, ograniczymy się tu do twierdzenia, że miały one uwarunkowania nie tylko kulturowe, ale też tkwiące w poprzednim systemie, jak i również w różnicy ilości przepracowywanych miesięcznie godzin przez kobiety i przez mężczyzn⁵⁰⁹. Wiele jednak wskazuje i na to, że po roku 1999 nastąpiły,

⁵⁰⁷ Należy ponadto wspomnieć, iż GUS w zakresie zatrudnienia kobiet w przemyśle maszynowym – w badanych latach - ograniczył się do niesystematycznych, spontanicznych zestawień, stąd w rozdziale piątym odstąpiono od analizowania znikomej dostępnej ilości danych, a uzyskane informacje próbuje się poddać analizie łącznie z analizą wynagrodzeń, również i w tym przypadku w ograniczonym zakresie (brak danych z poszczególnych lat, dla przedsiębiorstw zatrudniających tę samą liczbę pracowników).

⁵⁰⁸ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 6.21.

⁵⁰⁹ B. Kalinowska-Nawrotek za jedną z przyczyn nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami podaje właśnie ten fakt, iż kobiety przeciętnie pracowały mniej niż mężczyźni. Na przykład w 1999 roku w Polsce przeciętna liczba godzin przepracowanych tygodniowo przez kobiety

w tym zakresie, korzystne dla kobiet zmiany, częściowo potwierdzone osiągniętą dynamiką wzrostu – wyższą dla kobiet niż dla mężczyzn.



Wykres 6.21. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych w przemyśle maszynowym według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

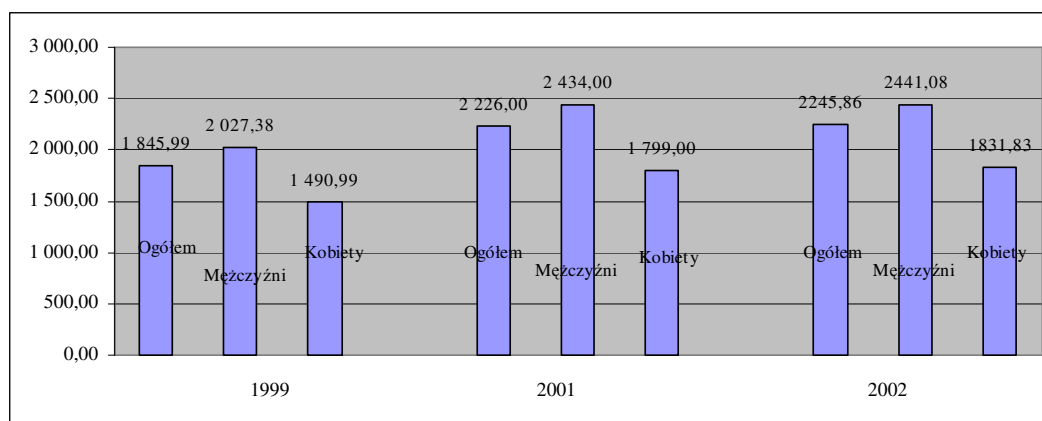
Na korzystniejszą sytuację kobiet, w zakresie wynagrodzeń, mogła mieć wpływ także szybsza dynamika spadku zatrudnienia kobiet zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w porównaniu do zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych⁵¹⁰.

Zauważmy ponadto, że w przemyśle maszynowym przeciętne wynagrodzenia (w analogicznych latach) zawsze były niższe od przeciętnych wynagrodzeń ogółem w przemyśle, jak również, – na co wskazują dane wykresu 6.22. – przeciętne wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych w przemyśle maszynowym były

wynosiła 38,1, zaś przez mężczyzn 43,3. Średnio rzecz biorąc, panie poświęcały zatem na pracę 88% czasu, który przepracowali panowie. Podaje również, że w Polsce w latach dziewięćdziesiątych przy uwzględnieniu większości cech społeczno-demograficznych oraz zawodowych takich jak: poziom wykształcenia, wiek, staż pracy czy też grupy zawodowe, płace kobiet były niższe niż mężczyzn. Jest to tym bardziej znaczące, że zatrudnione kobiety były ogólnie rzecz biorąc i lepiej wykształcone, i częściej wykonywały pracę wymagającą wyższych kwalifikacji. Na podstawie analizy samych tylko przeciętnych poziomów wynagrodzeń wśród kobiet i mężczyzn można już stwierdzić, że kobiety zarabiały w granicach 76,1 - 80,6% zarobków mężczyzn. Por. B. Kalinowska-Nawrotek, Sympozjum naukowe - *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych* pod honorowym patronatem Wiceprezesa Rady Ministrów i Ministra Infrastruktury Pana Marka Poła, PTE Oddział w Poznaniu, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Wydział Ekonomii, Poznań - 6 grudnia 2002, s. 25.

⁵¹⁰ Wśród kobiet odchodzących z pracy, na emerytury (renty) bądź wcześniejsze emerytury, również zdecydowanie większa liczba dotyczyła (i nadal dotyczy) właśnie kobiet zatrudnionych na stanowiskach robotniczych o niskich kwalifikacjach, posiadających przy tym zdecydowanie niższe wynagrodzenia, a ponadto dłuższe staże pracy (z uwagi na wcześniejsze rozpoczynanie pracy zawodowej) uprawniające do tych świadczeń.

niższe od wynagrodzeń w całym przemyśle.



Wykres 6.22. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych, ogółem w przemyśle według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

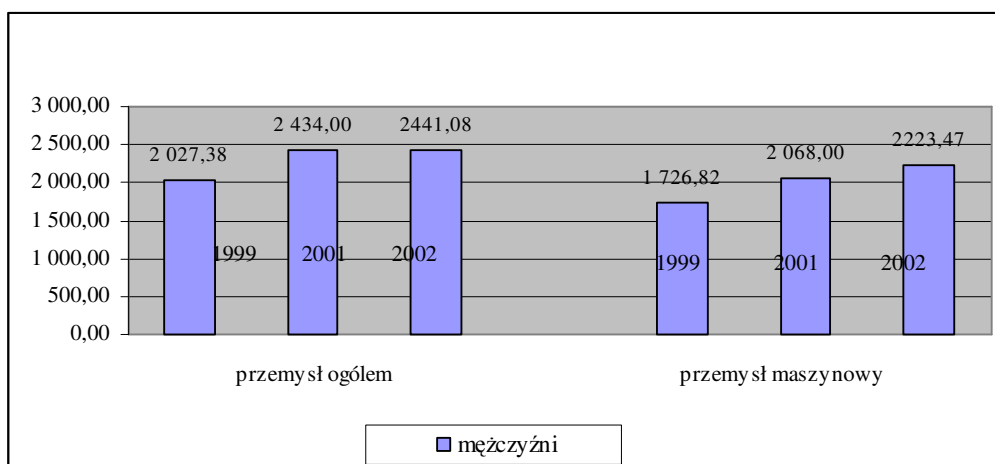
Uzupełniając powyższe rozważania, należy zwrócić uwagę również na niekorzystny dla kobiet fakt, że w całym przemyśle wynagrodzenia kobiet stanowiły w latach 1999 i 2002 odpowiednio tylko: 73,5% i 75,0%⁵¹¹ wynagrodzeń mężczyzn. Z kolei, dynamika wzrostu wynagrodzeń w całym przemyśle (podobnie jak w przemyśle maszynowym) była korzystniejsza dla kobiet, jednak niższa niż w przemyśle maszynowym, i wynosiła 22,9%, wobec 20,4% dla mężczyzn⁵¹².

Badając wynagrodzenia, warto również zanalizować problem kształtowania się wysokości płac mężczyzn w przemyśle maszynowym, w stosunku do płac mężczyzn zatrudnionych w całym przemyśle.

Dane wykresu 6.23. prezentują, że wynagrodzenia mężczyzn zatrudnionych w przemyśle maszynowym były niższe w poszczególnych latach od przeciętnych wynagrodzeń mężczyzn w całym przemyśle, jednak z roku na rok rosły z tą samą dynamiką, czego nie można powiedzieć o przeciętnych wynagrodzeniach w całym przemyśle.

⁵¹¹ Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 6.22. We wszystkich krajach Unii kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Wśród, na przykład, dziesięciu procent najniżej zarabiających pracowników większość stanowią bowiem kobiety, podczas gdy wśród dziesięciu procent pracowników, którzy zarabiają najwięcej - większość stanowią mężczyźni. Rozpiętości płacowe wśród mężczyzn w większości krajów członkowskich są o wiele wyższe niż w przypadku kobiet, co oznacza również wyrównany poziom płac kobiet. Por. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, op. cit., s. 205.

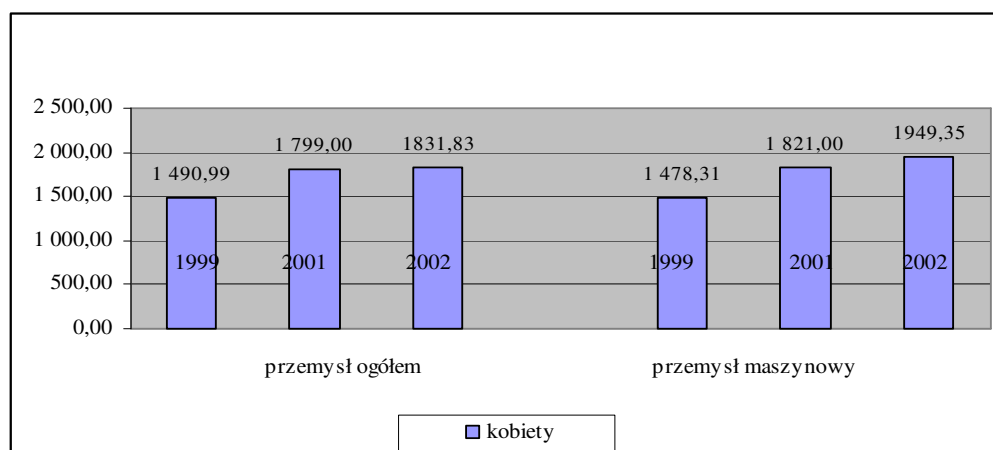
⁵¹² Obliczenia własne na podstawie danych wykresu 6.22.



Wykres 6.23. Przeciętne wynagrodzenie pełnozatrudnionych mężczyzn w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

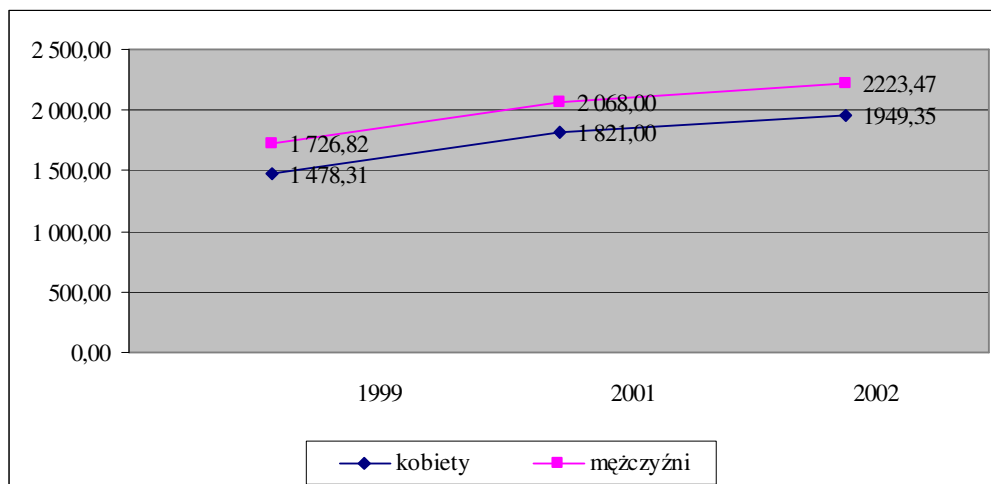
W przemyśle ogółem wynagrodzenia również rosły systematycznie, jednak z różną dynamiką, wyższą w roku 2001 niż w roku 2002. W wyniku przeprowadzenia podobnej analizy dla kobiet – dane wykresu 6.24. – otrzymano analogiczne wyniki.



Wykres 6.24. Przeciętne wynagrodzenie pełnozatrudnionych kobiet, w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Warto też zauważyć, na podstawie danych zaprezentowanych na wykresach 6.25. i 6.26., że w badanych latach, rozpiętości między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w przemyśle maszynowym były zdecydowanie mniejsze od rozpiętości w całym przemyśle. W przemyśle maszynowym rozpiętości te wynosiły w 1999 roku 248,51 zł, natomiast w 2002 roku 274,12 zł, czyli nastąpił ich wzrost o 10,3%. Odpowiednie dane dla całego przemysłu wynoszą: 536,39 zł; 609,25 zł; 13,6%.

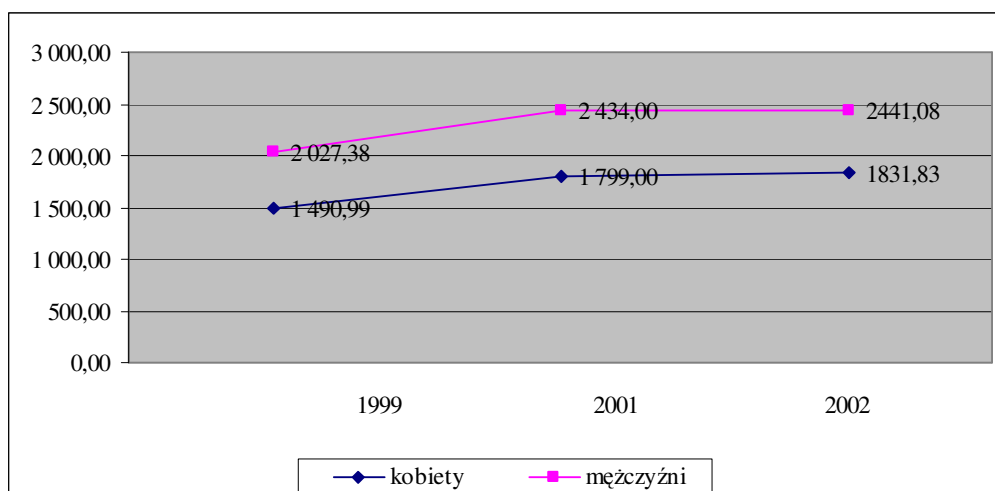


Wykres 6.25. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych, w przemyśle maszynowym według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Zgodnie, natomiast, z publikowanymi wynikami badań, pracujące kobiety były znacznie lepiej wykształcone⁵¹³ od pracujących mężczyzn, a mimo to, wynagrodzenia osiągnęte przez nie były – przeciętnie rzecz ujmując i nie wnikając w przyczyny – niższe od wynagrodzeń mężczyzn.

⁵¹³ Kobiety osiągały płace w badanych latach (1990-2000) w granicach 75-80% poziomu wynagrodzenia, które otrzymywali mężczyźni. Ponadto „drabina” płac kobiet była znacznie bardziej „spłaszczona” aniżeli mężczyzn, co świadczy m.in. o mniejszym zróżnicowaniu poziomów przeciętnych wynagrodzeń osiąganych przez kobiety. Ponadto nawet trzy czwarte ankietowanych Polaków oceniło jakość pracy kobiet na co najmniej takim samym poziomie, jak mężczyzn albo i nawet lepszym. Szerzej: B. Kalinowska- Nawrotek, Autoreferat rozprawy doktorskiej – *Pozycja kobiet na polskim rynku pracy lat dziewięćdziesiątych (studium przypadku)*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Poznań 2003, s. 9-11.



Wykres 6.26. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych, ogółem w przemyśle według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto; w zł)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Kobiety, na polskim rynku pracy, w porównaniu z mężczyznami znajdowały się w gorszym położeniu, czego dowodzi również, między innymi, przeprowadzona analiza statystyczno-ekonomiczna. W każdym, dowolnie wybranym roku, przeciętne wynagrodzenia nominalne brutto kobiet były niższe od wynagrodzeń mężczyzn⁵¹⁴.

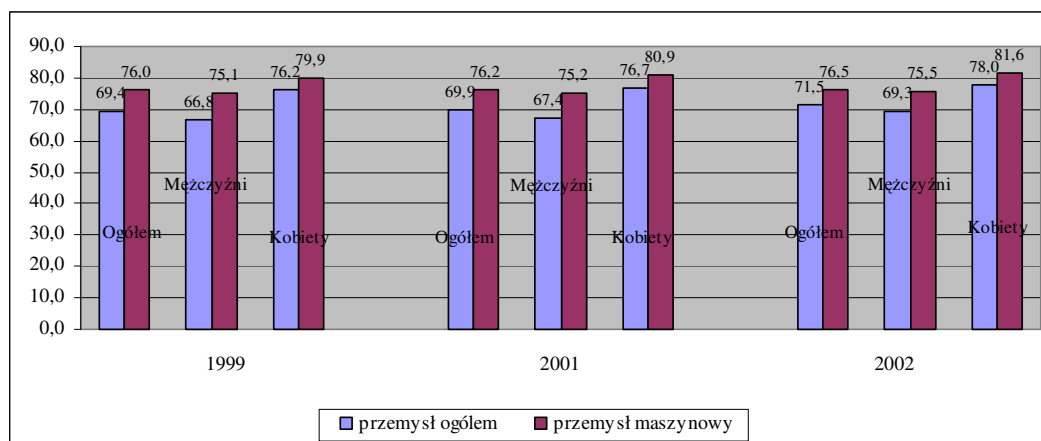
6.1.5. Struktura przeciętnego wynagrodzenia

Bardziej szczegółowe obserwacje dotyczyły analizy wynagrodzeń w różnych przekrojach. Analizowano wynagrodzenia, między innymi, według sektorów własności (publiczny i prywatny) oraz według stanowisk (robotniczych i nierobotniczych), płci, jak również ich ewoluowania wynagrodzeń w czasie. Kolejne spojrzenie pozwoli wnikać w wewnętrzną strukturę wynagrodzenia.

Analiza danych dotyczących struktury wynagrodzeń dowodzi, że w strukturze tej występują różne elementy, przy czym jednak płaca zasadnicza miała dominujące znaczenie⁵¹⁵.

⁵¹⁴ Szerzej: W. Jaromłowicz, B. Kalinowska, *Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy*, w: *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, op. cit., s. 149-171.

⁵¹⁵ Składniki wynagrodzenia stanowią różne elementy płacy, składające się łącznie na wynagrodzenie pracownika i wewnętrzną strukturę wynagrodzenia. Najczęściej występujące składniki wynagrodzenia można podzielić na: związane z wymaganiami (wkładem) pracy i jej efektami; związane



Wykres 6.27. Udział płacy zasadniczej w przeciętnym wynagrodzeniu pracowników pełnozatrudnionych według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Płaca zasadnicza to jednak nie jedyny – o czym także już była mowa – składnik wynagrodzenia⁵¹⁶. Pojawia się, więc tu, pytanie o udział płacy zasadniczej w łącznym wynagrodzeniu⁵¹⁷. W literaturze przedmiotu wskazuje się również na to, że struktura wynagrodzenia zależy od konkretnej organizacji i warunków, w których płaca

z czasem pracy; związane z warunkami pracy oraz związane z długoletnim zatrudnieniem. W praktyce życia gospodarczego w skład wynagrodzenia wchodzi płaca zasadnicza oraz w zależności od stanowiska premia, świadczenia bądź inne dodatkowe gratyfikacje i ewentualne inne przywileje. Szerzej: Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, op. cit., s. 57-68.

Niemniej warto też wspomnieć, iż w strukturze płac w pierwszych latach transformacji mieściło się jeszcze wiele składników, które tylko zwiększały wynagrodzenia, a były z nimi związane właśnie tylko pośrednio. Zaliczyć można do tych składników przede wszystkim wysokie dodatki stażowe i wysokie nagrody jubileuszowe sięgające często nawet 30-40% wynagrodzenia zasadniczego, jak również wszelkiego rodzaju dodatki (m.in. funkcyjne) i dopłaty oraz inne elementy (m.in. wypłaty za używanie odzieży)

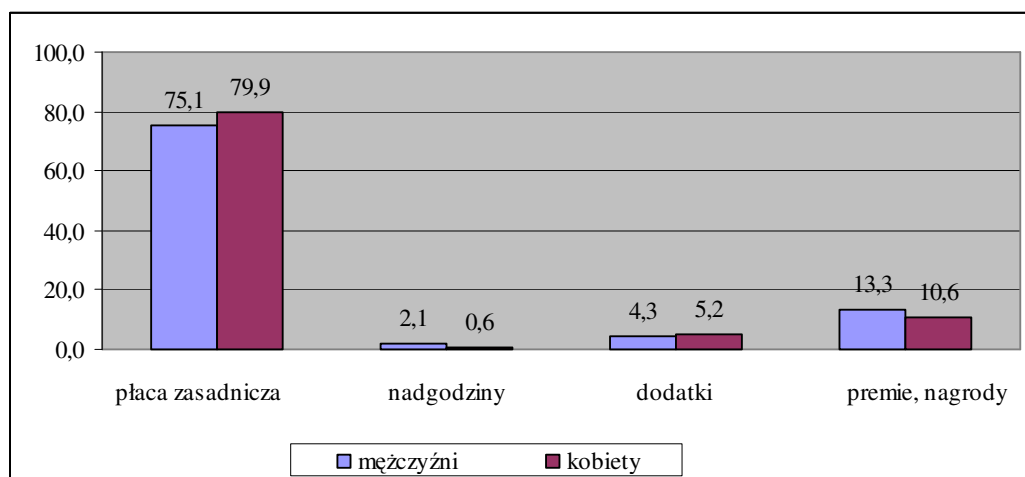
⁵¹⁶ Por. W. Jarmołowicz, *Podstawy makroekonomii*, op. cit., s. 170.

Natomiast samo poszukiwanie społeczne, ekonomiczne oraz techniczne uzasadnionego „wzorca” wydajności i intensywności pracy jest – jak wiadomo – problemem szczególnie złożonym. Problemem – na gruncie oceny pracy indywidualnej - związanym zwłaszcza z rozwojem normowania pracy oraz z szacunkowymi również tylko metodami określania wkładu uważanego za przeciętnie normalny. Podstawowe zaś ograniczenia na płaszczyźnie normowania tkwią już w tym, że oznaczenie wielkości odzwierciedlających zakładaną i pożądaną „wydajność normalną” napotyka na liczne - w tym nadal nieprzezwyciężalne – trudności natury metodologicznej i aplikacyjnej. Por. W. Jarmołowicz, *Systemowe uwarunkowania i mechanizmy regulacji płac w przedsiębiorstwie*, Zeszyty naukowe –Seria II, Prace doktorskie i habilitacyjne, Zeszyt 99, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1989, s. 99.

⁵¹⁷ Dane GUS wskazują, że udział płacy zasadniczej w łącznym wynagrodzeniu, na przykład w 1994 roku, kształtował się następująco: ogółem – 46,6%; w sektorze publicznym – 35,8%; w sektorze prywatnym – 69,3%. Udział płacy zasadniczej w łącznym wynagrodzeniu był przebadany przez GUS również z punktu widzenia wielkości przedsiębiorstw i grup stanowisk pracy. Z tego punktu widzenia udział płac zasadniczych kształtował się następująco: w dużych jednostkach – 42,8%; w średnich - 81,4%; na stanowiskach robotniczych – 41,75 i na stanowiskach nierobotniczych - 53,9% . Szerzej: tamże, s. 70 - 71.

zasadnicza funkcjonuje⁵¹⁸.

Kształtowanie się płacy zasadniczej w łącznym wynagrodzeniu pracowników przemysłu maszynowego, prezentują dane wykresu 6.27⁵¹⁹. W 1999 roku, udział płacy zasadniczej (zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn) w wynagrodzeniu pracowników przemysłu maszynowego ukształtował się prawie na tym samym poziomie, co w roku 2002. I tak: dla roku 1999, udział płacy zasadniczej w wynagrodzeniu ogółem wynosił: ogółem - 76,0%, w tym dla mężczyzn - 75,1%; dla kobiet - 79,9%, a dla roku 2002 odpowiednio: 76,5%; 75,5%; 81,6%. (W całym przemyśle udziały te przedstawiały się następująco: dla roku 1999 – 69,4%; 66,8% i 76,2%, a dla roku 2002 – 71,5%; 69,3% i 78,0%.



Wykres 6.28. Struktura przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym pracowników pełnozatrudnionych w roku 1999 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186.

Warto tu także podkreślić, że charakterystycznym wydaje się ukształtowanie udziału płacy zasadniczej kobiet w wynagrodzeniu ogółem zawsze na poziomie wyższym od mężczyzn (zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w całym przemyśle), co wynika z danych na wykresach: 6.27., 6.28., 6.29. i 6.30. Może to świadczyć o zajmowaniu przez kobiety, w przeważającej części, stanowisk

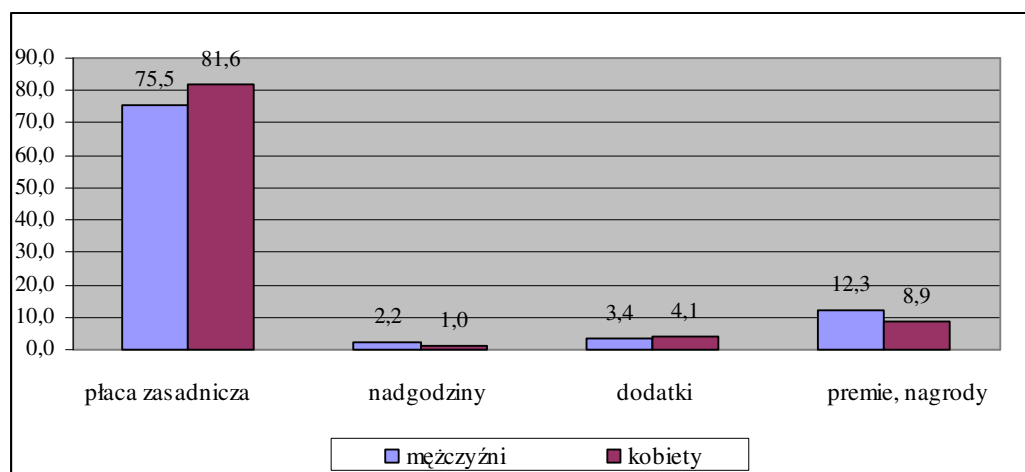
⁵¹⁸ Zmiany systemów płac zachodzą powoli. Zasady opłacania pracy są powiązane z organizacją pracy, która ulega przekształceniom, jednak istota płacy i jej funkcje są trwałe i nie pozwalają na tak rewolucyjne zmiany, jakim podlegają technologia i proces produkcji. Szerzej: Z Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 153.

⁵¹⁹ Udział płacy zasadniczej w łącznym wynagrodzeniu znacznie różnił się prezentowanych przez GUS. Wiele też wskazuje na to, że dane dotyczące całego kraju, trudno w tym wypadku porównywać tylko do działalności produkcyjnej, albowiem analiza porównawcza wydaje się zniekształca przyczyny, które wpłynęły na tak ukształtowaną strukturę przeciętnego wynagrodzenia.

nierobotniczych, na których płace są na ogół bardziej stabilne, jak również zawierają mniej elementów dodatkowych.

Ponadto, nie sposób nie zauważyć również i tego, że w każdym wypadku w przemyśle maszynowym udział płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzenia zawsze był wyższy od odpowiedniego udziału w całym polskim przemyśle.

Dostrzegając powyższe, dalsza prezentacja danych nakierowana została także na inne elementy struktury wynagrodzenia, stanowiące jej istotne części.



Wykres 6.29. Struktura przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym pracowników pełnozatrudnionych w roku 2002 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

I tak, dane wykresów 6.28. i 6.29. oraz tabeli 6.1. wskazują, jakie w ogóle (w badanym okresie, w przemyśle maszynowym) składniki występowały w przeciętnym wynagrodzeniu⁵²⁰. Z analizy danych wynika, że na drugim miejscu wśród składników przeciętnego wynagrodzenia znalazły się premie i nagrody mieszczące się w granicach od 9,8 do 14,4%, następnie wszystkie dodatki w granicach od 3,4 do 6,1%, na czwartym – ostatnim miejscu – wynagrodzenia za godziny nadliczbowe stanowiące od 0,4 do 3,0% struktury tegoż wynagrodzenia.

⁵²⁰ Trudno natomiast na ich podstawie określić, jakie posiadały znaczenie i jak przekładały się na wyniki osiągnięte przez te podmioty gospodarcze.

Tabela 6.1. Struktura przeciętnego wynagrodzenia pracowników pełnozatrudnionych według płci za październik roku 1999, 2001 i 2002 (w%)

Rok	Wyszczególnienie	Ogółem	płace	osobowe	Wyплаты		
		Udział procentowy					z zysku
		Razem	Płaca zasadnicza	Nadgodziny	Dodatki	Premie, nagrody	
1999							
Przemysł	Ogółem	99,5	69,4	2,6	5,0	13,9	0,3
	Mężczyźni	99,5	66,8	3,0	6,0	14,4	0,3
	Kobiety	99,5	76,2	1,5	4,5	12,4	0,3
Przemysł maszynowy	Ogółem	99,8	76,0	1,8	4,4	12,9	0,2
	Mężczyźni	99,8	75,1	2,1	4,3	13,3	0,2
	Kobiety	99,8	79,9	0,6	5,2	10,6	0,2
2001							
Przemysł	Ogółem	99,4	69,9	2,3	5,6	13,4	0,4
	Mężczyźni	99,5	67,4	2,8	6,1	14,0	0,4
	Kobiety	99,3	76,7	1,1	4,2	11,7	0,4
Przemysł maszynowy	Ogółem	99,7	76,2	1,6	4,0	12,1	0,3
	Mężczyźni	99,7	75,2	1,8	3,9	12,6	0,3
	Kobiety	99,8	80,9	0,4	4,8	9,8	0,3
2002							
Przemysł	Ogółem	99,8	71,5	2,1	4,9	13,7	0,2
	Mężczyźni	99,8	69,3	2,4	5,4	14,4	0,2
	Kobiety	99,8	78,0	1,1	3,5	11,9	0,2
Przemysł maszynowy	Ogółem	99,9	76,5	2,0	3,5	11,7	0,1
	Mężczyźni	99,9	75,5	2,2	3,4	12,3	0,1
	Kobiety	99,9	81,6	1,0	4,1	8,9	0,1

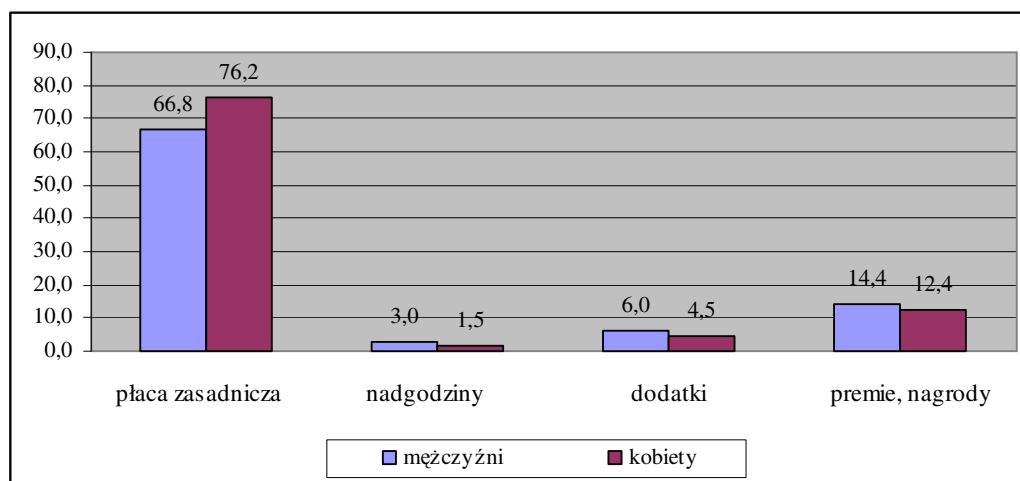
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Świadczy to ponad wszelką wątpliwość o tym, że płaca zasadnicza była nadal najważniejszym składnikiem wynagrodzenia. Zarazem, wysokość premii i nagród na poziomie maksymalnie 10 - 14%, pozwala stwierdzić, iż mogły być one składnikiem motywującym.

Powstaje, zatem, pytanie, dlaczego przeciętne premie ukształtowały się na stosunkowo niskim poziomie.

Szczegółowa, przy tym, analiza struktury wynagrodzeń pozwala także stwierdzić, że udział premii i nagród w strukturze przeciętnych wynagrodzeń (pracowników przemysłu maszynowego) na przestrzeni badanych lat malał, i to zarówno w strukturze wynagrodzeń kobiet, jak i mężczyzn, jak również, że w strukturze wynagrodzeń kobiet premie i nagrody były zawsze na poziomie niższym niż u mężczyzn.

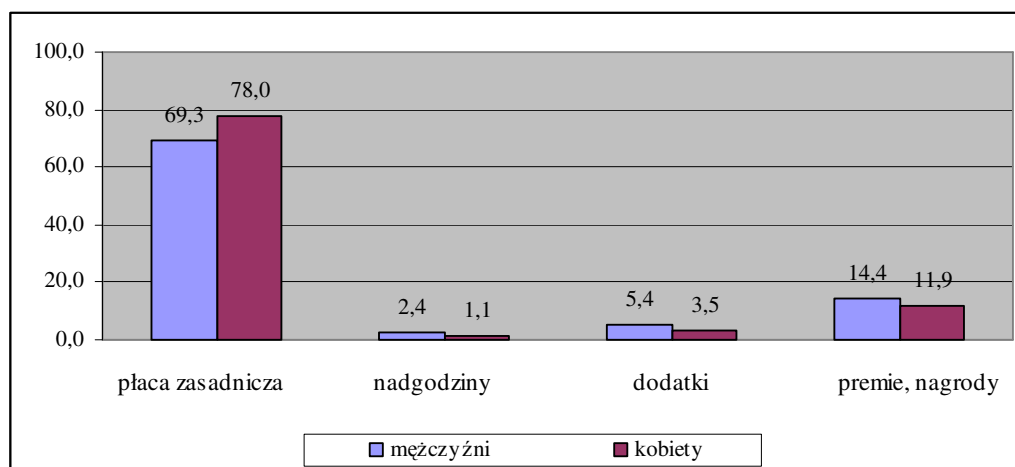
W świetle powyższych spostrzeżeń, warto jeszcze zwrócić uwagę na kształtowanie się prezentowanego zjawiska w całym przemyśle polskim. Otóż – co ciekawe – na przestrzeni badanego okresu, w strukturze wynagrodzeń mężczyzn zatrudnionych w całym przemyśle, premie i nagrody ukształtowały się na tym samym poziomie, co w przemyśle maszynowym. W strukturze wynagrodzenia kobiet premie i nagrody stanowiły mniejszy udział niż u mężczyzn. A, ponadto, premie i nagrody kobiet zatrudnionych w przemyśle maszynowym były niższe od premii i nagród kobiet zatrudnionych w całym przemyśle. Prezentują to dane tabeli 6.1.i wykresów 6.30. i 6.31.



Wykres 6.30. Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem w przemyśle pracowników pełnozatrudnionych w roku 1999 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186.

Warto tu także wskazać na zmiany, jakie zaszły w strukturze wynagrodzeń w zakresie wypłacanych dodatków, zarówno w przemyśle maszynowym jak i w całym przemyśle. Otóż, udział tego elementu w strukturze wynagrodzeń zmalał dla każdej badanej grupy, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Mieścił się w badanych latach 1999-2002 w przedziale od 3,4% - 6,1%, przy czym w przemyśle maszynowym zawsze był niższy niż w całym przemyśle. W przemyśle maszynowym udział procentowy dodatków w strukturze przeciętnego wynagrodzenia był wyższy wśród kobiet, niż u mężczyzn. Wydaje się przy tym, że jedną z przyczyn takiej sytuacji były odprawy, wypłacone zwolnionym kobietom. W okresie przekształceń własnościowych następował, bowiem, znaczny spadek zatrudnienia kobiet w przemyśle maszynowym.



Wykres 6.31. Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem w przemyśle pracowników pełnozatrudnionych w roku 2002 (w %)

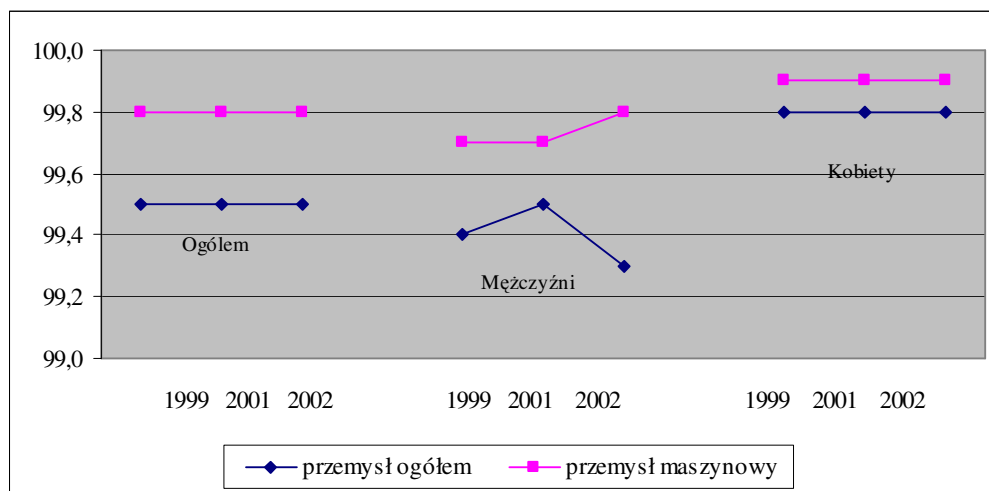
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Obserwując, z kolei, udział kolejnego elementu struktury wynagrodzeń, jakim były godziny nadliczbowe, zauważamy, że wielkość tego udziału nie była wysoka i w analizowanym okresie charakteryzowała się nieznacznym wzrostem (w przemyśle maszynowym). Jak wskazują dane statystyczne, dotyczące przemysłu maszynowego w latach 1999-2002, nadgodziny stanowiły od 1,6% - 2,0% w strukturze przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast, w całym przemyśle wielkości te ukształtowały się dokładnie odwrotnie, nastąpił spadek udziału nadgodzin w strukturze wynagrodzenia (z 2,6%, do 2,1%).

A zatem, można przypuszczać, że pracodawcy nie byli zainteresowani pracą

swoich pracowników w godzinach nadliczbowych.

Pomimo zmian w czasie nie następowały przy tym istotne zmiany w zakresie wypłat z zysku na co wskazują również dane tabeli 6.1. Przedmiotowe wypłaty stanowiły zatem mało istotny element wynagrodzenia, osiągający poziom od 0,1% do 0,3% przeciętnego wynagrodzenia pracowników przemysłu maszynowego. W przemyśle ogółem odsetek ten również ukształtował się na bardzo niskim poziomie i wyniósł od 0,2% do 0,4%.



Wykres 6.32. Udział wynagrodzeń osobowych w przeciętnym wynagrodzeniu pracowników pełnozatrudnionych według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000, GUS, Warszawa 2000, TABL. 12 (93), s. 185-186; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, GUS, Warszawa 2002, TABL. 13(90), s. 263-264; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003, GUS, Warszawa 2003, TABL. 12(90), s. 262-263.

Uwzględniając rozważania dotyczące struktury przeciętnego wynagrodzenia brutto pracowników przemysłu maszynowego stwierdzamy, że płaca zasadnicza miała nadal najważniejsze znaczenie w strukturze wynagrodzenia, a zarazem, że nie zaszły w tym zakresie większe i istotne zmiany.

Dodatkowo jeszcze, analizując podział wynagrodzeń według podziału płac na płace osobowe i bezosobowe, stwierdzić można, że płace osobowe w strukturze wynagrodzeń – co prezentują dane wykresu 6.32. i tabeli 6.1., stanowiły powyżej 99% przeciętnych wynagrodzeń. Wydaje się, że świadczy to, przede wszystkim, o tym, że umowa o pracę była jednak najpopularniejszą formą zatrudnienia.

6.2. Przekształcenia własnościowe a zmiany wynagradzania za pracę

Przeprowadzone badania dowiodły, że przez cały badany okres przekształceń własnościowych (1989-2003) następował wzrost płac nominalnych, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem, oraz we wszystkich przekrojach. Wzrost płac w przedsiębiorstwach prywatnych był niższy niż w przedsiębiorstwach publicznych, co wskazuje na wiązanie już wzrostu wynagrodzeń z wynikami przedsiębiorstw.

Zarazem, badania potwierdziły wpływ przekształceń własnościowych na kształtowanie się poziomu wynagrodzeń. Jednym z uzasadnień dla tego typu stwierdzeń jest to, że przy ogólnym wzroście wynagrodzeń występowała także rosnąca rozpiętość między wynagrodzeniami pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Wypada także podkreślić, na co również wskazuje Z. Jacukowicz⁵²¹, że płace w Polsce są bardzo zróżnicowane i to nawet na stanowiskach dyrektorów. Dyrektorzy i kierownicy posiadają, przy tym, jeszcze wiele innych pozapłacowych elementów wynagrodzenia. Ponadto, przedsiębiorstwa prywatne prowadzą, z zasady, niezależną gospodarkę ekonomiczno-finansową i nie ma obecnie warunków (a tym bardziej nie ma uzasadnienia) dla wprowadzenia jakichkolwiek ograniczeń poziomu wynagrodzeń.

Przekształcenia własnościowe, w przemyśle maszynowym w Polsce oraz i zaistniałe w tym okresie przekształceń przemiany, doprowadziły do znacznej różnorodności poziomów, relacji i struktur wynagrodzeń. Menedżerowie polscy stali się coraz bardziej wyróżniającą się grupą społeczno-zawodową. Ale też – dodajmy – byli i pozostaną tymi, którzy w przemianach tych odegrali i odgrywają rolę wiodącą⁵²².

⁵²¹ Firmy zachodnie w Polsce utrzymują niskie płace na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych stanowiskach wykonawczych, podnosząc jednocześnie wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej. Dyrektorzy, znając wysokość płac ich odpowiedników w krajach zachodnich (i otrzymywania przez nich pozapłacowych elementów wynagrodzenia, m.in. takich jak samochód i telefon komórkowy) - przede wszystkim zaś firm przemysłowych – domagają się wyższych wynagrodzeń. Często też można spotkać argumenty, że należy opłacać dobre efekty, a wysoka płaca dyrektora jest wymogiem gospodarki rynkowej. A zatem tym zjawiskiem, w trudnym dla gospodarki polskiej- okresie transformacji, a więc i okresie przekształceń własnościowych - można tłumaczyć wzrost rozpiętości płac między stanowiskami robotniczymi i nierobotniczymi. Zjawisko to można odebrać jako bezpośredni skutek dokonywanych zmian w gospodarce polskiej. Por. Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...* op. cit., s. 152.

⁵²² W. Jarmołowicz, *Wynagradzanie menedżerów w warunkach zmian systemowych*, op. cit., s. 141.

Wskazują na to wyniki przeprowadzonych analiz w zakresie kształtowania się przeciętnego wynagrodzenia pracowników – w okresie 1989-2003 – na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Reasumując powyższe, należy stwierdzić, że w rezultacie dokonanych przekształceń własnościowych w Polsce, płace uległy daleko idącemu rozwarstwieniu, charakterystycznemu dla krajów słabo rozwiniętych gospodarczo. Polska klasa kierownicza stosuje, natomiast, praktykę niskiego opłacania pracowników, uzasadnioną potrzebą konkurencyjności poprzez obniżanie kosztów pracy⁵²³. Sytuacja taka ma również, i to nie rzadko, swoje konsekwencje w jakości pracy⁵²⁴.

Wiele wskazuje też na to, że ukształtowana przez lata struktura wynagrodzenia, w której płaca zasadnicza odgrywa najważniejszą rolę na długo pozostanie niezmieniona. Zauważyć należy, że po okresie gwałtownego wzrostu, kiedy to koniec lat dziewięćdziesiątych przyniósł załamanie na rynku pracy⁵²⁵, wprowadzane zostały świadczenia dodatkowe⁵²⁶.

Na wysokość wynagrodzeń wywierały wpływ – przywoływane w niniejszej pracy – podstawy prawne, które miały wpływ, zarówno na wysokość wynagrodzeń, jak na ich dynamikę. Działania podejmowane przez rządy w Polsce, w zakresie wywierania wpływu na kształtowanie się wynagrodzeń i jego wzrostu, świadczą zarazem i o tym, że problemy te pozostawały pod stałą kontrolą i w obrębie zainteresowania rządzących.

Wypada przypomnieć, że przedsiębiorstwa państwowe u progu przekształceń własnościowych zostały silnie administracyjnie ograniczone zasadami ustalania cen i ograniczenia płac w grudniu 1989 roku⁵²⁷, które zniesione zostały dopiero ustawą z 16 grudnia 1994 roku⁵²⁸. Restrykcja ta – mająca ograniczyć lub wręcz zahamować wzrost wynagrodzeń – dotyczyła zdecydowanej liczby przedsiębiorstw przemysłu ma-

⁵²³ Z. Jacukowicz, *Zróźnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 152.

⁵²⁴ W przemyśle jakość pracy (wytrobów) jest jednym z najważniejszych czynników niezerwalnie związanym z działalnością produkcyjną, a występujące w praktyce przy tego rodzaju działalności „przemysłowej”: reklamacje, braki, naprawy gwarancyjne, itp. zjawiska są codziennością i powodują wzrost kosztów przekładających się bezpośrednio na osiągnięte wyniki finansowe i/lub hamują wzrost płac pracowników na stanowiskach robotniczych.

⁵²⁵ E. Kryńska stwierdza, że ludzie są źle przygotowani do pracy, nie tak, jak oczekują tego pracodawcy. Nie są pracowici, dyspozycyjni, nie potrafią wykazać się żadną inicjatywą, nie są twórczy czy skłonni do poświęceń. Więcej również: <http://firma.onet.pl>.

⁵²⁶ Por. <http://praca.onet.pl/poradnik>

⁵²⁷ Pojawił się wówczas „popiwek” czyli podatek od ponadnormatywnych wynagrodzeń. Na mocy ustawy „popiwekowej”, przekroczenie normy wynagrodzeń przez przedsiębiorstwo od 3% do 5%, powodowało opodatkowanie kwoty ponadnormatywnych wynagrodzeń od 100% do 500% (w kolejnych latach przekroczenie to było łagodzone). Szerzej: M. Bałtowski, *Przekształcenia własnościowe*, op. cit., s. 51.

⁵²⁸ Dz. U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2.

szynowego, bowiem większość z nich należała do sektora publicznego. Natomiast, w wyniku przeprowadzonej analizy, zauważyliśmy także, że wynagrodzenia w sektorze publicznym – pomimo znaczących ograniczeń, co do ich wysokości – były niespodziewane wyższe od wynagrodzeń w sektorze prywatnym.

Wysokie opodatkowanie⁵²⁹ przedsiębiorstw, w zależności od sektora własności, nie mogło pozostać bez wpływu na zdolności adaptacyjne do nowych warunków gospodarowania – warunków wolnorynkowych – w okresie transformacji. Obciążenia te nie były powiązane z wynikami ekonomicznymi⁵³⁰.

Dostrzegając te i inne jeszcze czynniki społeczno-ekonomiczne w rozwoju sytuacji w zakresie wynagradzania za pracę w okresie przekształceń własnościowych, zasadnym wydaje się stwierdzenie, że nie zawsze mogły one działać pozytywnie na sytuację w przemyśle maszynowym. Były przy tym główną przeszkodą w szybkim dostosowywaniu się przedsiębiorstw do nowej sytuacji w zakresie kształtowania się wynagrodzeń. Nastąpił przy tym zanik możliwości skutecznego motywowania pracowników, szczególnie w pierwszych latach przekształceń. Wydaje się również, że w badanym okresie i pracodawcy mieli możliwości wykorzystania przewagi na rynku pracy.

⁵²⁹ Sejm wprowadził ustawą z 31 grudnia 1989 roku opodatkowanie zysku przedsiębiorstw państwowych „dywidendą” tj. podatkiem od wydzielonego przedsiębiorstwu mienia ogólnonarodowego. Dywidenda ta stanowiła w latach 1989-1990 25% zysku, a w 1991 roku nawet 30% wypracowanego zysku. Zniesiona została dopiero w 1995 roku, w którym to roku wynosiła jeszcze 10% (tj. w ostatnim roku obowiązywania). Por. Ustawa z 31 grudnia 1989 o gospodarce finansowej przedsiębiorstw - Dz. U. Nr 3, poz. 10 z późn. zm. Następnie w miejsce „dywidendy” od zysku wprowadzono kolejne nowe obciążenie przedsiębiorstw w postaci dodatkowego podatku wynoszącego 15% zysku po opodatkowaniu. Por. Ustawa z 1 grudnia 1995 roku o wpłatach z zysku - Dz. U. Nr 154, poz. 792. Podatek dochodowy od osób prawnych wprowadzony ustawą w 1992 roku (Por. Ustawa z 15 lutego 1992 roku o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. Nr 54, poz. 654, ze zm.) wynosił 40% zysku; w 1999 roku 34%; od 2000 - 2002 roku 28%; w 2003 roku wynosił 27%, a w 2004 roku 19%.

⁵³⁰ Często podwyżkami wynagrodzeń objęci zostawali pracownicy tych przedsiębiorstw, w których wyniki finansowe ulegały pogarszaniu. Kierownictwa stosowały regulacje płac według uznania, po to by na przykład podnieść i tak niskie płace swoim pracownikom lub podwyższyć wynagrodzenia nie podwyższane i tak już od dłuższego czasu, nie płacąc przy tym naliczanych obciążeń podatkowych do Urzędów Skarbowych. Do 2002 roku nieopłacone z ww. tytułów obciążenia podatkowe stanowiły jeszcze w skali kraju znaczny procent zaległości podatkowych. Por. <http://mgip.gov.pl>.

ZAKOŃCZENIE

Przemiany struktury własności to jeden z podstawowych elementów transformacji ustrojowej, rozpoczętej w Polsce na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. O randze tych przemian najlepiej świadczy fakt, że towarzyszy im atmosfera wyjątkowego zainteresowania ze strony niemal wszystkich środowisk, co stało się dodatkowym argumentem przemawiającym za koniecznością oceny tempa i skali efektów tych przemian dla gospodarki polskiej.

Problemy te odgrywały – i odgrywają nadal – również ważną rolę w życiu, nie tylko pracowników zatrudnionych w badanym przemyśle, ale i całego polskiego społeczeństwa, przede wszystkim zaś, w związku z występowaniem szans i zagrożeń.

Przedmiotem niniejszej pracy była analiza procesów własnościowych, dokonanych w okresie transformacji, i na tym tle, przeobrażeń w zatrudnianiu i wynagradzaniu pracowników przemysłu maszynowego. Rozważania nad postawioną tezą wymagały kolejno weryfikacji celów częściowych. Ponadto, nadmienić wypada, że dokonane przemiany nie były rozpatrywane w ujęciu regionalnym, lecz w oparciu o zmiany, jakie zachodziły w całym kraju.

Przeprowadzone rozważania, których rezultaty zostały w niniejszej pracy przedstawione, miały, zatem, na celu obserwację i ocenę procesów przekształceń własnościowych przemysłu maszynowego w Polsce w latach 1990-2003, przede wszystkim, na tle całego przemysłu, a także towarzyszących tym procesom zmian ilościowych i jakościowych w zakresie zatrudniania i wynagradzania pracowników.

Zrozumienie i objaśnienie zachodzących przekształceń własnościowych wymagało, przy tym, przeanalizowania zarówno teoretycznych podstaw, jak i praktycznych aspektów dokonujących się zjawisk i tendencji w badanym obszarze

gospodarowania. Analizując zagadnienia w prezentowanym zakresie, należało odnieść je również do obowiązującego i zmieniającego się w tym zakresie prawa.

W toku rozważań stwierdzono też m.in., że prywatyzacja opierała się na wielu aktach prawnych, które wyznaczały jej kierunki i definiowały zasady postępowania prywatyzacyjnego. Dobór, zaś, metody przekształceń własnościowych dostosowywany był, między innymi, do wielkości przedsiębiorstwa, rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, jego kondycji ekonomicznej, a także strategicznego znaczenia dla gospodarki państwa. Dostrzeżono tu również, tendencje w obowiązującym ustawodawstwie, aby dążyć do jak najszybszego uruchomienia procesów związanych z przekształceniami własnościowymi.

Natomiast, jednoznaczna ocena tych zmian jest przedsięwzięciem bardzo trudnym i może być określana różnymi sądami, stąd – zdaniem autorki rozprawy – wyniki uzyskane w tym zakresie i ich ocenę należy traktować bardziej, jako identyfikację tendencji i dokonanych zmian.

Zarazem podkreślić wypada, że badania nad podjętym problemem dowiodły, iż tak, jak założono w podstawowej tezie, rzeczywiście w warunkach przekształceń własnościowych następowały istotne zmiany jakościowe i ilościowe w poziomie, strukturze i formach zatrudniania pracowników w przemyśle maszynowym, a także w zasadach i formach oraz poziomie ich wynagradzania, jak również w relacjach płac. Nie ulega też wątpliwości, iż okres badany był okresem istotnych zmian. Podstawowym wnioskiem wypływającym z rozważań jest również stwierdzenie, że w sektorze przedsiębiorstw państwowych zaliczanych do przemysłu maszynowego nastąpiła nie tylko zasadnicza zmiana właściciela, ale także poważna restrukturyzacja. Było to, niejako, odpowiedzią na zmiany, zarówno zewnętrzne (rozpad RWPG i załamanie się rynków wschodnich), jak i wewnętrzne (poprawa efektywności działania, racjonalizacja zatrudnienia, etc.).

Zaprezentowana w niniejszej pracy analiza wykazała, że za postawioną tezę przemawiają nie tylko liczne argumenty teoretyczne, ale i ważne dowody empiryczne. Wypada tu również podkreślić, że proponowane rozwiązania prawne nie zawsze też oznaczały najskuteczniejsze i najlepsze, a zarazem najefektywniejsze propozycje rozwiązań dla zastąej rzeczywistości gospodarczej, i w zakresie podjętej w niniejszej pracy problematyki.

Przemiany we własności i zatrudnieniu ukształtowała, bowiem, wypadkowa wielu czynników wpływająca na pozycje i możliwości poszczególnych podmiotów

gospodarczych. W pracy zwrócono, zatem, uwagę na najważniejsze z nich, jako istotne zmiany ilościowe i jakościowe. Wpływ poszczególnych czynników był, ponadto, uwarunkowany przez prowadzoną politykę gospodarczą. Niemniej, zaobserwowane zmiany – i to nie ulega wątpliwości – zmieniły „oblicze” zdecydowanej części podmiotów, a co za tym idzie, i całej gospodarki.

Zauważmy, jeszcze i to, że wszystko, co dzieje się w rzeczywistości gospodarczej szybko się też zmienia, sytuacja gospodarcza nie ma, bowiem, charakteru statycznego. Z tej przyczyny, również i obserwowane zjawiska i procesy badawcze w analizowanym okresie pozwoliły tylko „uchwycić” to, czym w tym okresie „szczególnie” charakteryzowały się obserwowane zjawiska, a więc w jakim zakresie nie tyle co odbiegały od wzorców (stanowionych przez standardy zachowań), ale jak zmieniały się także w miarę upływu czasu. Czasu – w którym transformowała się polska gospodarka.

W szczególności zaś podkreślmy, że dokonane zmiany, dotyczyły, przede wszystkim, przekształceń własnościowych, jak również strukturalnych i organizacyjnych. Ich konieczność wynikała także ze zmian społeczno-ekonomiczno-politycznych, jakie nastąpiły w Polsce po 1989 roku, a polegających na dostosowywaniu (restrukturyzacji) systemu gospodarczego do wymagań gospodarki rynkowej, czyli przekształceniu istniejących struktur sektora publicznego w struktury właściwe gospodarce rynkowej. Cały ten proces odbywał się równocześnie przy udziale samych przedsiębiorstw i aktywnej roli państwa.

Okres transformacji, którego celem było osiągnięcie warunków właściwych gospodarce rynkowej, wymusił również konieczność restrukturyzacji także wielu różnych innych dziedzin życia społeczno-gospodarczego.

Zmiany, jakie dokonały się w przemyśle maszynowym, polegały – i gdy chodzi z kolei o przekształcenia własnościowe – głównie na prywatyzacji istniejących zakładów państwowych oraz rozwoju prywatnych podmiotów gospodarczych, a ponadto, także na zmianach w dążeniu do przemysłu wysokiej techniki

Okazało się przy tym, że proces zmian własnościowych przeprowadzono stosunkowo szybko. Zmiany strukturalne, jakie zachodziły w przemyśle (wywołane także przez innowacje, nie tylko technologiczne, w zakresie środków pracy, metod wytwarzania i produktów) pozwoliły, z kolei, „wyłonić” te z przedsiębiorstw, które mają szansę dalej funkcjonować w nowym wymagającym otoczeniu, tj. jako silne i urynkowane już zakłady.

Zauważmy, że na początku okresu transformacji – w roku 1989 – prowadziło działalność gospodarczą 8 808 podmiotów zaliczanych do przemysłu maszynowego (8134 podmiotów należało do sektora prywatnego, a 674 do sektora publicznego). Liczba ta wzrosła do 13 500 na koniec 2003 roku, tj. do umownej daty zakończenia transformacji ustrojowej, tożsamej z „przededniem” wstąpienia Polski do Unii Europejskiej. Fakt ten, zatem, świadczy o powstawaniu w czasach restrukturyzującej się gospodarki i – dodatkowo – załamania się rynków wschodnich, nowych zdecydowanie mniejszych już podmiotów, które w trudnych czasach potrafiły, nie tylko przetrwać, ale i powstawać. Może to, również, świadczyć o dokonującej się w mniejszych przedsiębiorstwach większej specjalizacji, która pozwala osiągnąć silniejszą pozycję konkurencyjną, niezbędną do utrzymania się na rynku.

Dla poparcia powyższych ocen, można stwierdzić, że około 72% przedsiębiorstw przemysłu maszynowego zostało w sumie sprywatyzowanych. I nie chodziło w tym całym procesie tylko o zmianę właściciela (przynależność sektorową), ale – i przede wszystkim – także o zmianę systemów funkcjonowania przedsiębiorstw w nowym otoczeniu rynkowym.

Prywatyzacja stworzyła przed przedsiębiorstwami nowe możliwości. Przedsiębiorstwa, będące własnością Skarbu Państwa, nie były, w szczególności, racjonalnie i efektywnie zarządzane, jak również dofinansowane adekwatnie do potrzeb. Prywatne, natomiast, dbają o kondycje ekonomiczno-finansowe, aby podnieść swoje pozycje i czerpać z nich jak największe korzyści.

Prywatyzacja stała się też sposobem wejścia na polski rynek inwestorów zagranicznych. Taka sytuacja miała miejsce również w przemyśle maszynowym, bowiem znaczną część (37%) sprywatyzowanych przedsiębiorstw sprzedano. Być może dzięki zagranicznym udziałowcom, polskie wyroby przemysłu maszynowego zyskają w niedalekiej przyszłości wysokie notowania w świecie, co wpłynie na zmianę wizerunku naszej gospodarki.

Z kolei, spośród publicznych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego, na przestrzeni badanego okresu (do końca 2003 roku), przetrwało tylko co trzecie (spadek z 674 do 220), a 486 przedsiębiorstw zostało objętych przekształceniami. Możliwości prawne przekształceń były, przy tym, różne, co nie zmienia faktu, że po obraniu właściwej ścieżki prywatyzacyjnej podmioty te skutecznie zmieniały przynależność sektorową (z publicznego do prywatnego). Z liczby 486 przedsiębiorstw, 159 przedsiębiorstw skomercjalizowano, 188 poddano likwidacji, a 139 poddano

prywatyzacji bezpośredniej. Niewątpliwie, dużym osiągnięciem tego okresu jest ukształtowana struktura własnościowa w przemyśle maszynowym. Otóż, na koniec 2003 roku, 98,5 % przedsiębiorstw należało już do sektora prywatnego.

Wyniki analiz dowiodły także, iż niezaprzeczalnym pozostaje fakt, że restrukturyzacja przemysłu w Polsce, i która odbywała się równocześnie z procesem transformacji ustrojowej, pociągnęła za sobą i inne jeszcze zmiany, a do których zaliczyć można właśnie „reindustrializację”, czyli rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. W świetle dokonanych też obserwacji, stwierdza się, że również dzięki restrukturyzacji, podmioty zatrudniające powyżej 49 osób, stanowiły w 2003 roku już tylko 5,3% ogółu wszystkich podmiotów, zaliczanych do przemysłu maszynowego (w 1990 roku – 7,1%).

Przekształcenia własnościowe i strukturalne stały się również dla wielu podmiotów „sprawdzianem” w zakresie wykorzystania możliwości i szans. Pozytywne więc rezultaty, uzyskane w polskiej gospodarce, wymagały ciągłego wzmacniania, a negatywne zaś - trwałej eliminacji. Poza patologicznymi zachowaniami – od których nie jest wolna żadna gospodarka – powstało w obserwowanym czasie wiele pozytywnych efektów, zwłaszcza w zakresie wzrostu wydajności pracy, a zmierzających do wzrostu gospodarczego i długookresowej stabilizacji w przemyśle. Wzrost wydajności osiągnięto tu przy kilkukrotnym wzroście produkcji sprzedanej i spadku zatrudnienia o połowę.

Wskutek podejmowanych działań prywatyzacyjnych, majątek przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego trafiał, przy tym, do prywatnych nowo powstałych firm lub powstałych w wyniku ich przekształcenia podmiotów.

Z kolei, tempo przekształceń własnościowych znalazło, między innymi, odzwierciedlenie w tempie zmniejszania się ilości podmiotów sektora publicznego, na rzecz sektora prywatnego oraz w towarzyszącym tym procesom zmianom w wielkości zatrudnienia. W strukturze własnościowej, bowiem, sektor publiczny obejmował w 1989 roku przeszło 90% ogólnej liczby podmiotów zatrudniających powyżej 49 osób, wobec już tylko 30% 2003 roku. W strukturze „wielkościowej” przedsiębiorstw, w 1989 roku, przeważały duże lub bardzo duże zakłady pracy, zatrudniające średnio po kilka tysięcy osób, wyposażone w infrastrukturę towarzyszącą, która czyniła je niezależnymi od otoczenia zewnętrznego. Natomiast, do końca roku 2003 (w porównaniu do 1989 roku) znacznie wzrosła natomiast liczba małych i średnich przedsiębiorstw.

Interpretując prezentowane wyniki, należy wskazać, że postępy w prywatyzacji można także ocenić wskaźnikiem udziału ilości przekształconych przedsiębiorstw sektora publicznego, w stosunku do ilości istniejących podmiotów przed przekształceniami. Wskaźnik ten, w badanym okresie, wyniósł 32,6 %.

Na uwagę zasługują też zmiany restrukturyzacyjne, mierzone wielkością przekształceń własnościowych i ilością powstających prywatnych nowych podmiotów. Wskazują one, bowiem, że dotyczyły, w obserwowanych latach, około 50% tych podmiotów. Tak, więc, zdaniem autorki rozprawy, należy uznać, że zmiany, jakie dokonały się w badanych latach, były zamierzone i oczekiwane.

Z kolei, zwracając uwagę na zmiany w zatrudnieniu, podkreślimy, że zmniejszanie się zapotrzebowania na pracowników w przemyśle maszynowym i zwolnienia pracowników, miały miejsce, nie tylko w związku z racjonalizacją zatrudnienia i w trakcie procesu przekształceń własnościowych. Za istotne uznaje się tu także to, że zmniejszanie się popytu na pracę, w tym szczególnie gwałtownie na pracę niewykwalifikowaną, stawało się trudnym problemem do rozwiązania, nie tylko dla przemysłu maszynowego, ale również i dla całego naszego kraju. Wcześniej, bowiem, gospodarka realnego socjalizmu była skrępowana polityką pełnego zatrudnienia, a w badanym okresie transformacji, wystąpiły procesy, jak gdyby „wypychania” z procesu produkcji zatrudnionych w nim osób, z tytułu ich „nadmiaru”. Wydaje się, że w tym zakresie dużą rolę odgrywały też prywatne przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego.

Zatrudnienie w przemyśle maszynowym systematycznie spadało (z 399,5 tys. w 1989 roku do 175,8 tys. osób w 2003 roku) i zmieniało strukturę na niekorzyść sektora publicznego, przy czym spadek ten był znaczny (287,3 tys. osób; z 334,9 tys. do 47,6 tys. osób), bowiem, jego udział w strukturze zatrudnienia (według sektorów własności) spadł do poziomu 27,1 % (z 83,6% w 1989 roku). Z kolei, sektor prywatny zwiększył zatrudnienie o 63,6 tys. osób (z 64,6 tys. w 1989 roku do 128,2 tys. osób w 2003 roku). W wyniku tych przesunięć znaczna część pracowników, aż 223,7 tys. osób, nie znalazło zatrudnienia w rozwijającym się sektorze prywatnym. Nadal zresztą – i ogólniej – brakuje nam rzetelnych danych, dotyczących niewątpliwie tak dużego odpływu siły roboczej i wystarczającej wiedzy, co do jej dalszych „losów”. Wiele jednak wskazuje na to, że część z nich zasiłała rzesze bezrobotnych, po tym, jak nie znalazła zatrudnienia w powstającym sektorze prywatnym.

Ponadto, analiza wykazała również, że w początkach okresu transformacji i w przedsiębiorstwach należących do przemysłu maszynowego, nie było dostatecznego

zainteresowania wykorzystywaniem możliwości rozwojowych, ponieważ przedsiębiorstwa próbowały „przeczekać” problemy ekonomiczne, dla spokoju społecznego.

Istotne zmiany, jakie zachodziły w zakresie zatrudnienia pracowników w przemyśle maszynowym, polegały także – poza zmniejszaniem się zatrudnienia – na tym, że zatrudnienie „przemieściło się” z sektora publicznego do prywatnego. Jednak to przemieszczenie nie spowodowało automatycznego przejęcia wszystkich zwalnianych z sektora publicznego, i to zjawisko, wraz z faktem większego ubytku zatrudnionych na stanowiskach robotniczych od ubytku zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych, można uznać także za przejaw racjonalizacji zatrudnienia. Dodatkowym potwierdzeniem jest tu zmniejszanie się zatrudnienia – przede wszystkim zaś w pierwszych latach transformacji – również z powodów przejścia na emerytury, renty bądź zasiłki przedemerytalne roczników starszych, zwykle gorzej wykształconych.

Warto jeszcze zauważyć, iż przemysł maszynowy wymaga, aby zatrudnieni w nim pracownicy posiadali wysokie kwalifikacje i to na wszystkich stanowiskach pracy, w celu zapewnienia kolejno: dobrego projektu (konstrukcyjnego i technologicznego), wykonawstwa (jakościowo) i sprzedaży produktu/wyrobu. Na dobry produkt pracują – nierzadko latami – „sztaby” ludzi. Dostrzegając również i to, że dla potrzeb przemysłu maszynowego fachowców kształci się latami, w sytuacji dalszego pogarszania się sytuacji na rynku pracy, migracje zarobkowe (w związku z otwieraniem się rynków pracy innych krajów) mogą także bezpowrotnie odebrać Polsce kadrę wykształconą, ambitną, utalentowaną.

Ogólniej zaś skonstatujmy, że rozważania, przeprowadzone nad poziomem, strukturą i formami zatrudnienia w przemyśle maszynowym wskazują, iż zatrudnienie zmalało znacznie (również w całym przemyśle), oraz że nastąpiła niewątpliwa racjonalizacja i restrukturyzacja zatrudnienia powiązana ze wzrostem wydajności. Tak duży spadek zatrudnienia – uzyskano jednak i społecznym kosztem, bowiem, znaczna część pracowników nie była przygotowana na tak drastyczne sytuacje – uważany jest za zjawisko negatywne, i to zarówno w aspekcie społecznym, jak i ekonomicznym, jeśli zważyć na skutki dla funkcjonowania rynku pracy. Występowanie, bowiem, bezrobocia powoduje marginalizację życia wielu osób i jest źródłem kryzysów psychicznych i wzrostu przestępczości. Rozwój sektora usług byłby – zdaniem autorki rozprawy – rozwiązaniem na wchłanianie części nadwyżek siły roboczej („wypychanego” zatrudnienia nadmiernego).

Poznawczym walorem pracy jest, także, przeanalizowanie zmian, jakie nastąpiły w trakcie dokonujących się przekształceń w wynagradzaniu za pracę. Dowiedziono, że przez cały obserwowany okres, następował ich wzrost. Wprawdzie, różna była dynamika tych zmian, niemniej następowały one systematycznie.

Przedstawione analizy dowiodły także, że w pierwszych latach transformacji przeciętne wynagrodzenia (zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych) były prawie identyczne (od 219 zł do 235 zł; różnica 10,3 %). Wraz z dokonującymi się przekształceniami i wzrostem znaczenia sektora prywatnego, obserwowano zjawisko szybszego wzrostu przeciętnych wynagrodzeń w sektorze publicznym od wzrostu tych samych przeciętnych wynagrodzeń w sektorze prywatnym. W roku 2003 przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym w sektorze publicznym było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w sektorze prywatnym o 380,67 zł, tj. o 19,6% (i wynosiło w sektorze publicznym 2 341,27 zł, a w sektorze prywatnym 1 941,27 zł), pomimo że przedsiębiorstwa publiczne zostały silnie administracyjnie ograniczone, co do ich wysokości. Przy założeniu zaś, że przedsiębiorstwa publiczne są mniej efektywne od prywatnych, jest to zjawisko niepokojące. Należy zarazem zauważyć, że wynagrodzenia zawsze były wyższe na stanowiskach nierobotniczych, i tak: np. w roku 2003 o 1 237,96 zł, tj. o 65,2% (na stanowiskach nierobotniczych wynosiło 3 136,92 zł, a na stanowiskach robotniczych 1 898,96 zł).

W świetle przeprowadzonych badań, można stwierdzić ponadto, że nie nastąpiły istotne zmiany w strukturze wynagrodzenia: płaca zasadnicza nadal w tej strukturze pełni wiodącą funkcję (od 70-80%).

Z kolei, kobiety zawsze zarabiały przeciętnie mniej od mężczyzn (ok. 75% płacy mężczyzn), a udział płacy zasadniczej w strukturze ich wynagrodzeń był zdecydowanie wyższy niż wśród mężczyzn, i to zarówno na stanowiskach robotniczych, jak i nierobotniczych. Niestety, zdarza się to nadal – nie wnikając w przyczyny – że zatrudnione kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, a mimo to, ich wynagrodzenia są jednak niższe.

Interesującym spostrzeżeniem jest i to, że płace w przemyśle maszynowym były zawsze niższe od przeciętnych wynagrodzeń w całym przemyśle. Jednak tempo ich wzrostu było zawsze szybsze, i w roku 2003 przeciętne płace w przemyśle maszynowym osiągnęły prawie poziom przeciętnych płac całego przemysłu.

Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że wzrost wynagrodzeń przekładał się na wzrost wydajności pracy.

Ponadto, podejmując się ilościowego analizowania i śledzenia genezy, przebiegu i efektów procesu transformacji gospodarczej, siłą rzeczy, należało posługiwać się danymi gromadzonymi i zastawianymi przez GUS. Dane te są, niestety, dalekie od doskonałości, niekiedy zdarzało się też, że zmieniały się skale poznawcze, etc.⁵³¹.

Także terminologia, używana w literaturze przedmiotu nie jest – niestety – jeszcze w pełni wykrystalizowana, co oznaczało dodatkowo, nowe wyzwanie badawcze.

Prezentowane w niniejszej pracy społeczno-ekonomiczne przeobrażenia w funkcjonowaniu przemysłu maszynowego w Polsce, w okresie przejścia z systemu gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki rynkowej, przedstawiają jedynie fragment rzeczywistości, jaką, zapewne, zajmuje się wielu badaczy, podejmujących omawiane problemy. Badania i wnioski prezentowane w niniejszej pracy, stanowią „przyczynek” do dalszych dokonań badawczych nad tym skomplikowanym i ciekawym doświadczeniem rynkowym.

⁵³¹ M. Bałtowski i M. Miszewski wskazują, iż korzystanie ze szczegółowych danych liczbowych, zwłaszcza agregatów makroekonomicznych z lat 1989-1992 jest bardzo problematyczne i może prowadzić do niejednoznacznych wniosków albo wręcz nawet mylących, szczególnie zaś, gdy idzie o spadek dochodów realnych ludności w pierwszym okresie transformacji. Por. M. Bałtowski, M. Miszewski, *Transformacja gospodarcza w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s.72.

BIBLIOGRAFIA

1. Literatura przedmiotu

1. Altkorn J., *Zarządzanie i przedsiębiorczość. Studia polskich przypadków*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 1997.
2. *Analiza przypadków w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, pod red. A. Pocztowskiego, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2001.
3. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Strategia i zarządzanie*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998.
4. *Badanie rynku wynagrodzeń, Problemy metodologiczne*, red. M. Juchnowicz, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.
5. Baka W., *Wielkie błędy transformacji*, Przegląd Społeczny, nr 3/2001, str. 5, a także: www.anonimus.com.pl/psg.html.
6. Balcerowicz L., *Socjalizm, kapitalizm, transformacja. Szkice z przełomu epok*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.
7. Balicki W., (red.) *Gospodarcze problemy transformacji ustrojowej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1994.
8. Balicki W., (red.) *Makroekonomia*, Wydanie AND, Warszawa 1995.
9. Bałtowski M., *Przedsiębiorstwa sprywatyzowane w gospodarce polskiej*, Wydanie drugie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
10. Bałtowski M., *Przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw państwowych w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
11. Bałtowski M., Miszewski M., *Transformacja gospodarcza w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
12. Bańka W., *Zarządzanie personelem, Teoria i praktyka*, Wydawnictwo A. Marszałek, Toruń 2000.
13. Bartkowiak G., Januszek H., *Umiejętności kierownicze*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1996.
14. Bazydło A., Świetkowski M., Wieloński A., *Inwestycje w specjalnych strefach ekonomicznych a przekształcenia strukturalne w przemyśle Polski*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.

15. Bielski P., *Nowe Prawo Przedsiębiorców*, Wydawnictwo Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2000.
16. Borkowska S., Juchnowicz Z., *Efektywne systemy wynagrodzeń*, Personel XXI wieku, Warszawa 1999.
17. Borkowska St., *Negocjacje zbiorowe*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997.
18. Borkowska S. (red.), *Pakietowe systemy wynagrodzeń*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Personel XXI wiek, Warszawa 2000.
19. Borkowska S., *Prawo do pracy godziwej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1994.
20. Borkowska S., (red), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
21. Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
22. Borkowska S., *Wynagrodzenie godziwe, Koncepcja i pomiar*, Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Seria „Studia i Monografie”, Warszawa 1999.
23. Budnikowski T., *Bezrobocie na świecie i w Polsce*, Instytut Zachodni – Poznań 2002.
24. Cudowski B., *Rola państwa w rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Państwo o Prawo”, nr 10/1994.
25. Czajka Z., Jacukowicz Z., Juchnowicz M., *Wartościowanie pracy a układy zbiorowe*, Vademecum Pracodawcy i Pracownika, Difin, Warszawa 1995.
26. Czajka Z., Krawczyński Z., *Zasady wynagradzania w gospodarce rynkowej*, Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1992.
27. Czajka Z., *Modyfikacja systemu płac przedsiębiorstwa, Część I. Podstawowe uwarunkowania*, Służba Pracownicza 1999, nr 9.
28. Czajka Z., *Modyfikacja systemu płac przedsiębiorstwa, Część II. Opłacanie wymagań pracy i kwalifikacji pracowników*, Służba Pracownicza 1999, nr 11.
29. Czajka Z., *Modyfikacja systemu płac przedsiębiorstwa, Część III. Opłacanie efektów pracy*, Służba Pracownicza 1999, nr 12.
30. Czajka Z., *Różnicowanie płac w przedsiębiorstwie*, Wynagrodzenia, nr 4/2000.
31. Czajka Z., *System płac w przedsiębiorstwach w opinii pracodawców*, Wynagrodzenia, nr 10/1999.
32. Czepczyński M., *Transformacje struktur przemysłowych na terenie województwa pomorskiego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków-Rzeszów 2001.
33. Ćwiertniak B. M. (red.), *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, Opole 1998.

34. Dach Z. (red.), *Ekonomiczno-społeczne problemy transformacji systemowej w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007.
35. Długosz S., *Dwunastolecie polskiej transformacji 1990-2001, Czas utracony?*, Wydawnictwo Philip Wilson, Warszawa 2004.
36. *Dobre i złe strony transformacji w Polsce*, red: J. Tarajkowski, S. Jankiewicz, ZN nr 24, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002.
37. Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., *Zarys Polityki Zatrudnienia*, PWE, Warszawa 1990.
38. Drożdż J., *Analiza ekonomiczno-finansowa przemysłu spożywczego w latach 1995-2001*, Studia i Monografie, Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej, Warszawa 2003.
39. Drucker P. F., *Praktyka Zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1998.
40. Drucker P. F., *Skuteczne zarządzanie*, PWN, Warszawa 1996.
41. *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską*, red. J. Orczyk, ZN nr 6, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
42. *10 lat transformacji w Polsce, Fakty i opinie, Materiały z Konferencji Naukowej pt. „10 lat transformacji w Polsce: fakty i opinie”*, red. A. Zawiślak, Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 1999.
43. Egeman M.E., *Restrukturyzacja i kierowanie zatrudnieniem, I Zarządzanie Kapitałem ludzkim, Perspektywa Europejska*, Euro Management, Polska Fundacja Promocji Kadr, Poltext, Warszawa 1999.
44. *Europejska Karta Społeczna*, Służba Pracownicza z 1998, nr 9, (polskie tłumaczenie Europejskiej Karty Społecznej przygotowano w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej).
45. *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1996.
46. Friedman, M., Friedman, R., *Wolni wobec wyboru*, bffmw, Wydawnictwo Wers.
47. Fulinngs H. F., *Zarządzanie i organizacja w gospodarce rynkowej*, Przegląd organizacji, Nr 12/91.
48. Gableta M., *Potencjał pracy w przedsiębiorstwie, Kształtowanie i wykorzystanie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1998.
49. Galbraith J.K., *Godne społeczeństwo*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 1999.
50. Gick A., Tarczyńska M., *Motywowanie pracowników, Systemy – techniki – praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999.
51. Głębicka K., *Rynek pracy w Unii Europejskiej, Stan i perspektywy*, Difin, Warszawa 1999.

52. *Gospodarka polska w warunkach integracji europejskiej*, red. W Jarmołowicz, ZN nr 51, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
53. *Gospodarka rynkowa w Polsce, Stan i perspektywy rozwoju*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Materiały na Konferencję Naukową, Poznań 04 marca 2005 roku.
54. Hausner J. , *Formowanie się system stosunków pracy i reprezentacji interesów w Polsce w warunkach transformacji ustrojowej*, w: *Negocjacje droga do paktu społecznego. Doświadczenia, treść, partnerzy, formy*. IPiSS Warszawa 1995.
55. Huszczo I., *Analiza ekonomiczna w procesie prywatyzacji*, Centrum Informacji Menedżera, Warszawa 1991.
56. Jacukowicz Z., *Jak kształtują się płace w Polsce (cz. I), Kierunki zmian poziomu i relacji wynagrodzeń w Polsce*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 24(56)/2000.
57. Jacukowicz Z., *Płace w sektorze publicznym, (cz. II), Kierunki zmian poziomu i relacji wynagrodzeń w Polsce*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 25/26(57/58)/2000.
58. Jacukowicz Z., *Płaca minimalna (cz. I). Pojęcie płacy minimalnej, geneza i stan obecny*, Wynagrodzenia nr 12(44)/2000.
59. Jacukowicz Z., *Kryteria ustalania płacy minimalnej (cz. II)*, Wynagrodzenia nr 13 (45) /2000.
60. Jacukowicz Z., *Płaca minimalna a płaca przeciętna (cz. III)*, Wynagrodzenia nr 14 (46)/2000.
61. Jacukowicz Z., *Ustalenie płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej (cz. IV)*, Wynagrodzenia nr 15/16 (46/47)/2000.
62. Jacukowicz Z., *Płaca minimalna w Wielkiej Brytanii (cz. V)*, Wynagrodzenia nr 17 (48)/2000.
63. Jacukowicz Z., *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, Wydawnictwo Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 1998.
64. Jacukowicz Z., *Systemy wynagrodzeń, Zarządzanie kapitałem ludzkim, Perspektywa Europejska*, Polska Fundacja Promocji Kadr, Euro Management, Poltext, Warszawa 1999.
65. Jacukowicz Z. , *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
66. Janc J. (red), *Zatrudnianie w sektorze bankowym, Symptomy nowej ery*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2002.
67. Januszek H., Sikora J., *Ekonomiczno-socjologiczne i etyczne aspekty restrukturyzacji w gospodarce krajów Europy Środkowo-Wschodniej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Katedra Socjologii i Filozofii, Poznań 1998.
68. Januszek H., Sikora J., *Podstawy socjologii*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997.

69. Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1996.
70. Januszek H. (red.), *Socjologiczne i ekonomiczne aspekty gospodarki rynkowej*, Zeszyty Naukowe nr 25, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002.
71. Januszek H., *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu przedsiębiorstw w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003.
72. Jarmołowicz W., *Ekonomia, zagadnienia wybrane*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu, Holding Edukacyjny – Paweł Pieprzyk Sp. z o.o., Poznań 2005.
73. Jarmołowicz W. (red), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie, Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007.
74. Jarmołowicz W., Orczyk J., *Od i do gospodarki rynkowej. Problemy teorii i polityki gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1997.
75. Jarmołowicz W., *Negocjacyjny mechanizm regulacji płac, Konflikt i porozumienie*, w: *Praca a Płaca*, praca zbiorowa, ETHOS - Kwartalnik Instytutu Jana Pawła II KUL – Lublin i Fundacji Jana Pawła II – Rzym, Nr 32, 1995.
76. Jarmołowicz W., Stróżyna A., *Pojęcie i funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej*, Zeszyty Naukowe, rok IV, nr 3(8)/1999, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu, Poznań 1999.
77. Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
78. Jarmołowicz W. (red.), *Podstawy makroekonomii*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2008.
79. Jarmołowicz W. (red.), *Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
80. Jarmołowicz W. (red), *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008.
81. Jarmołowicz W., *Rynek a płace. Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1994.
82. Jarmołowicz W., *Rynek i mechanizm rynkowy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Katedra Makroekonomii, Poznań.
83. Jarmołowicz W., *Systemowe uwarunkowania i mechanizmy regulacji płac w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe – Seria II, Prace doktorskie i habilitacyjne, Zeszyt 99, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1989.
84. Jarmołowicz W., *Zdecentralizowany i negocjacyjny mechanizm regulacji płac*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu z 1996, Nr 2 (2), Poznań 1996.
85. Jaworski L., *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy*, Prawo przedsiębiorcy, nr 25-26/2000, Rok X (389-390).

86. Jędrzejczak J., *Budowa i zarządzanie systemami wynagrodzeń*, Ośrodek Doradztwa i Doksztalcania Kadr, Sp. z o.o., Kraków 2000.
87. Juchnowicz M., *Badanie rynku wynagrodzeń, Problemy metodologiczne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Personel XXI wieku, Warszawa 2001.
88. Jurkowski R., *Zarządzanie personelem, Proces kadrowy i jego prawne aspekty*, Dom Wydawniczy ABC, Łódzkie Zakłady Graficzne Łódź 1998.
89. Kalinowska- Nawrotek B., Autoreferat rozprawy doktorskiej – *Pozycja kobiet na polskim rynku pracy lat dziewięćdziesiątych (studium przypadku)*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Poznań 2003.
90. Kalinowska-Nawrotek B., Sympozjum naukowe - *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych* pod honorowym patronatem Wiceprezesa Rady Ministrów i Ministra Infrastruktury Pana Marka Pola, PTE Oddział w Poznaniu, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Wydział Ekonomii, Poznań - 6 grudnia 2002.
91. Kenyes J. M., *Ogólna teoria zatrudniania, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1956.
92. Kieżun. W., *Sprawne zarządzanie organizacją*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1997.
93. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Rzeczywistość 1990 – 1999*, pod red. B. Balcerzak – Paradowska, „Studia i Monografie”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.
94. Kołakowski L., *Po co nam pojęcie sprawiedliwości społecznej*, w: *Moje słuszne poglądy na wszystko*, Znak, Kraków 1999.
95. Konrad W., Studnicki-Ggizbert, *Grzechy główne polskich reformatorów*, Przegląd Społeczny 2001, nr 10.
96. Krasuski J., *Bezrobocie jako cecha kapitalizmu*, Przegląd Społeczny 2002, nr 11.
97. Krzakiewicz K (red.), *Ewolucja pracy kierowniczej w warunkach integracji kierownicze*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000.
98. Krzakiewicz K., *Praca kierownicza w systemie zarządzania strategicznego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997.
99. Kotowicz-Jawor J., *Przebudowa mikroekonomicznego mechanizmu rozwoju*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
100. Kotowicz-Jawor J. (red.), *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2001, (Materiały na VII Kongres Ekonomistów Polskich , styczeń 2001).
101. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, wyd. 6, Wydawnictwo Zakładu Narodowego im. Ossolińskich, Wrocław 1975, s. 80.
102. Kozdęba M., *Praca nakładcza*, Wynagrodzenia nr 3(61)/2001.

103. Koziół L., *Motywacja w pracy, Determinanty społeczno-ekonomiczne*, PWN, Warszawa-Kraków 2002.
104. Król J., Pluciński G., Michaliszyn I., *Elastyczne formy zatrudniania*, Manager, nr 11(74)/2003.
105. Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. IPiSS, Warszawa 2003.
106. E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.
107. Kwiatkowski E., Tokarski T., Rogut A., *Prognoza popytu na pracę w ujęciu sektorowym w Polsce*, (materiały na konferencję, powielane).
108. Lipowski A., *Polityka przemysłowa a wzrost konkurencyjności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.
109. Makiela Z., *Przekształcenia Skawińskich Zakładów Koncentratów Spożywczych jako przejaw procesu globalizacji*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.
110. Małkowska D., *Wynagrodzenia 2000*, Wydawnictwo Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2000.
111. Markowski K., *Rola państwa w gospodarce rynkowej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992.
112. Martyniak Z., *Metodologia wartościowania pracy*, Oficyna Wydawnicza, Drukarnia Antykwa, s. c., Kraków –Kluczbork, Kraków 1998.
113. Melich A., *Organizacja i techniki w przedsiębiorstwie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1987.
114. Metelska-Szaniawska K., *Konstytucyjne czynniki reform gospodarczych w krajach postsocjalistycznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008
115. *Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. A. Poczowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
116. *Między państwem a rynkiem. Dylematy polityki gospodarczej Polski. Raport PPRG*, red. M. Okólski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
117. Mróz A., *Inaczej niż w umowie*, Personel, nr 2/1997.
118. Muszański W., *Przemiany funkcji ochronnej i organizacyjnej w prawie pracy*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3/1998.
119. Nęcki Z., *Negocjacje w biznesie*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000.
120. Nojszewska M., *Inwestowanie w zasoby ludzkie – Europejski Fundusz Socjalny, Wynagrodzenia*, nr 1/2000.

121. Nowak L.G., *Przemiany własnościowe w polskim przemyśle maszynowym. Przebieg i rezultaty*, Zeszyty Studiów Doktoranckich, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Studia Doktoranckie, Zeszyt 17, Poznań 2004.
122. *Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem*, red. nacz. J. Stankiewicz cz. I, Uniwersytet Zielonogórski, Instytut Organizacji i Zarządzania, Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych, Zielona Góra 2001.
123. *Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem*, red. nacz. J. Stankiewicz cz. II, Zielonogórski, Instytut Organizacji i Zarządzania, Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych, Zielona Góra 2001.
124. Uniwersytet Zielonogórski, Instytut Organizacji i Zarządzania, Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych, Zielona Góra 2001.
125. Okoń- Horodyńska E. (red.), *Spółeczna gospodarka rynkowa. Polityka –etyka – gospodarka*, w: Materiały konferencyjne, Wiśła 25-27 maja 1995.
126. Oleksyn T., *Praca i płaca w zarządzaniu*, Wydawca Biblioteka Menedżera, Warszawa 1992.
127. Oleksyn T., *Praca i płaca w zarządzaniu*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, II wersja Biblioteka Menedżera, Warszawa 1997.
128. Oleksyn T., *Różne filozofie płacowe (cz. I.)*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 18(50)/2000.
129. Oleksyn T., *Różne filozofie płacowe (cz. II.)*, Wynagrodzenia, INFOR, nr 19(51)/2000.
130. Olszewski J., *Podstawy ergonomii i fizjologii pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Skrypty uczelniane, Zeszyt 391, Poznań 1988.
131. Oręziak L., *Zmiany na rynku pracy krajów Unii Gospodarczej i walutowej (cz. I)*, Wynagrodzenia, 12/2000.
132. Orczyk J., (red), *Wybrane aspekty bezrobocia w Polsce w warunkach transformacji systemu gospodarczego*, ZN nr 216, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1992.
133. Orczyk J., *Zarys metodyki pracy umysłowej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1988.
134. Padowicz, W., *Rynek pracy w okresie transformacji w Polsce*, Służba Pracownicza 1997, nr 10.
135. Pogonowska B. (red.), *Teorie i aplikacje etyki gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Katedra Socjologii i Filozofii, Poznań 2000.
136. Polańska A., *Potrzeba nowej polityki dla rynku pracy w Polsce w: Gospodarowanie pracą* pod red. S. Borkowskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
137. Poczrowski A., Miś A., *Analiza Zasobów Ludzkich w Organizacji*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.

138. Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
139. *Polska 2003. Raport o stanie przemysłu*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji, Warszawa, październik 2003 roku.
140. *Polska 2004. Raport o stanie przemysłu*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji, Warszawa, wrzesień 2004 roku.
141. *Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. W. Jarmołowicz, ZN nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
142. *Przedsiębiorstwa w procesie prywatyzacji*, red. J. Mujzela, Polska Akademia Nauk, Instytut Nauk Ekonomicznych, Poltext, Warszawa 1997.
143. *Przekształcenia społeczne w gospodarce polskiej*, red. A Suwalski, ZN nr 11, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
144. Przęczek G., *Wynagrodzenia 2002 – Podsumowanie roku, Dane z XI Raportu na temat wynagrodzeń*, Biuletyn Wynagrodzenia.pl z 2003, nr 4 (14), (wydanie specjalne).
145. Ptaszyńska B., *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych i jej wpływ na funkcjonowanie rynku pracy*, Zeszyty Studiów Doktoranckich, nr 11, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Poznań 2002.
146. Rachwał T., *Funkcjonowanie Krakowskich Zakładów Elektronicznych „TELPOD” w świetle przemian w polskim przemyśle elektronicznym*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.
147. Rachwał T., *Proces restrukturyzacji Zakładów Mięsnych „Nisko” S.A. w Nisku jako potencjalny czynnik aktywizacji rolniczej bazy surowcowej północnej części województwa podkarpackiego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.
148. *Raport AIG i gazety Wyborczej, {młodzi w pracy}*, Agora S.A. Warszawa 2003.
149. *Raport o stanie polskiego przemysłu w 1994 roku*, Ministerstwo Przemysłu i Handlu, Departament Analiz i Prognoz, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”, Warszawa 1995.
150. Roszewska K., *Odprawy pieniężne, Wynagrodzenia*, nr 3/2000.
151. Rutkowski J., *Od porządku etatystycznego do rynkowego. Dylematy prywatyzacji*, UW, Warszawa 1996.
152. *Rynek pracy w warunkach zmian strojowych*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Wydział Ekonomii, Materiały na Sympozjum Naukowe, Poznań 06 grudnia 2002.
153. *Rynek pracy w wybranych krajach, Metody przeciwdziałania bezrobociu*, pod. red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, „Studia i Monografie”, Warszawa 1999.

154. Sadlik R., *Różne formy zatrudnienia*, Prawo przedsiębiorcy, Dodatek do nr 22(490)/2002, Rok XII.
155. Sekuła Z., *Planowanie zatrudnienia, Typowe i elastyczne formy zatrudniania pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
156. Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę*, PWN, Warszawa 1981.
157. Skulimowska B.(red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, IPiSS, Warszawa 1999.
158. Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Tom I, PWN, Warszawa 1954.
159. Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1998.
160. Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
161. Strużyna A., *Relacje płac w przekroju społecznym i przestrzennym w Polsce w latach 1989-1998 w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. nauk. W. Jarmołowicz, Zeszyty Naukowe Nr 12, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
162. Stryjakiewicz T., *Adaptacja przestrzenna przemysłu w Polsce w warunkach transformacji*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1999.
163. Suzdorf J., *Granice ochrony stosunku pracy*, Prawo przedsiębiorcy, nr 25-26/2000, Rok X (389-390).
164. Suwalski A., *Problemy polskiej prywatyzacji, Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania przekształceń własnościowych w latach 1990-1997*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1998.
165. Szemplińska E., *Jak zatrudniać pracownika*, Prawo Przedsiębiorcy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Prawo Służb Personalnych 2001, Nr 24.
166. Śliwa J., *Szanse rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*, Wynagrodzenia 2000, Dodatek miesięczny nr 1.
167. Śpiewak T., *Problematyka finansów przedsiębiorstw w wyniku zmian systemu gospodarczego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.
168. Świeboda Z., *Komentarz do prawa upadłościowego i prawa o postępowaniu układowym*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1996.
169. Tapie B., *Wygrać*, Wydawnictwo Tenten, Warszawa 1991.
170. Tarajkowski J., Jankiewicz S. (red.), *Dobre i złe strony transformacji w Polsce (wybrane problemy)*, ZN nr 24, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002.
171. *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa, lipiec 2002.

172. Urbaniak B., *Gospodarowanie pracą w: Gospodarowanie pracą* pod red. S. Borkowskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
173. Wdowiecka M., *Wykształcenie się nowych obszarów przemysłowych w sferze podmiejskiej Poznania*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.
174. Wierzbowski J., *Dematerializacja produkcji i rola państwa w rozwoju współczesnego przemysłu*, „Telekomunikacja i Techniki Informatyczne”, Nr 1-2/ 2000.
175. Wilkin J., *Jaki kapitalizm, jaka Polska ?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.
176. Wilczyński W., *Ekonomia i polityka gospodarcza okresu transformacji, Wybór prac z lat 1991-1995*, wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1996.
177. Wiśniewski Z., *Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.
178. Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 1999.
179. Wolińska I., *Problemy zatrudniania i rozwoju zasobów ludzkich 2000-2006*, Służba Pracownicza 2000, nr 5.
180. Woś J., *Rola państwa w gospodarce rynkowej*, Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu , Nr 2/2/ rok 1996, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 1996.
181. *Współczesne dylematy zatrudnienia*, red. J. Orczyk, Zeszyty Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Seria I, Zeszyt 265, Poznań 1998.
182. *Zarządzanie i przedsiębiorczość*, Studia polskich przypadków, cz. II, red. J. Altkorna, Wydawnictwo Naukowe PWN, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 1997.
183. Zieliński T., *Ustrój pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, w: *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*. B.M. Ćwiertniak (red.), Opole 1998.
184. Żukrowska K., *Klasyfikacja modeli transformacji gospodarczej*, Optimum – Studia Ekonomiczne 2002, nr 3(15).

2. Inne źródła

185. Brzeziński T., *Co dalej z prywatyzacją*, <http://mojeinwestycje.interia.pl>.
186. *Czy od pracodawcy można żądać premii?*, <http://mojafirma.interia.pl>.

187. Czerwińska E., *Najważniejsze problemy gospodarcze związane z wchodzeniem Polski do Unii Europejskiej*, <http://biurose.sejm.gov.pl>.
188. Dańska-Borusiak B., *Model struktury i prognoza liczby pracujących według wieku grup zawodowych*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2004, <http://www.rcss.gov.pl>.
189. *Dostosowanie polskiego Prawa Pracy do norm Unii Europejskiej, Zadania pracodawców, wymiar praktyczny wybranych zagadnień*, <http://www.szkolenia.com/library>.
190. Drążek L., *Dlaczego pieniądze motywują do pracy*, <http://www.wynagrodzenia.com.portal>.
191. Dziubińska-Michalewicz M., Kłos B., *Systemy ochrony pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej*, <http://biurose.sejm.gov.pl>.
192. *Gospodarcze priorytety*, Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, <http://www.mgip.gov.pl>.
193. Czepczyński M., *Transformacje struktur przemysłowych na terenie województwa pomorskiego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków-Rzeszów 2001.
194. Kaczor M., *Europejskie prawo pracy*, <http://www.wynagrodzenia.com.portal>.
195. Kosikowski C., *Ocena „kierunków prywatyzacji majątku Skarbu Państwa w 2000 roku” (rozdział VIII uzasadnienia do projektu ustawy budżetowej na rok 2000)*, <http://biurose.sejm.gov.pl>.
196. Kołodko G., *Gospodarka i państwo*, Centrum Badawcze Transformacji, Integracji i globalizacji, Transformation, Integration and Globalization Economic Research, <http://www.tiger.edu.pl/kolodko>.
197. Kołodko G., *Polska alternatywa*, Centrum Badawcze Transformacji, Integracji i globalizacji, Transformation, Integration and Globalization Economic Research, <http://www.tiger.edu.pl/kolodko>.
198. Kołodko G., *Skuteczne państwo*, Centrum Badawcze Transformacji, Integracji i globalizacji, Transformation, Integration and Globalization Economic Research, <http://www.tiger.edu.pl/kolodko>.
199. Kołodko G., *Strategia dla Polski - XXI*, Centrum Badawcze Transformacji, Integracji i globalizacji, Transformation, Integration and Globalization Economic Research, <http://www.tiger.edu.pl/kolodko>.
200. Krężolek B., *Audyt systemu wynagrodzeń*, <http://www.wynagrodzenia.pl>.
201. Kuniecki M., *Zróźnicowanie wynagrodzeń w Polsce – najnowszy raport Banku Kadr TEST*, <http://praca.onet.pl>.
202. Kwiatkowski E., Tokarski T., Rogut A., *Prognoza popytu na pracę*, Materiały na konferencję (materiał powielany), lipiec 2004.

203. Majchrzak M., *Jak wynagradzają w Europie*, <http://www.wynagrodzenia.com.portal>.
204. *Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2001-2006*, <http://www.abc.com.pl/serwis/mp/2000/0851.htm>.
205. *Obywatele Polski na rynkach pracy państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego*, załącznik Nr 1 materiału „Informacja w sprawie zatrudniania obywateli polskich w innych państwach członkowskich UE/EOG w Polsce” opracowany przez Departament Europejskich Spraw Gospodarczych w Ministerstwie Gospodarki i Pracy w kwietniu 2005 roku, <http://www.interia.pl>.
206. Ombach K., *Raporty płacowe, Metodologia badania rynku wynagrodzeń*, <http://www.wynagrodzenia.com>.
207. Pęczek J., *Jak negocjować wynagrodzenie?*, <http://praca.onet.pl>.
208. Płazińska A., *Raport o wynagrodzeniach dla kandydata?*, <http://praca.onet.pl>.
209. *Polityka prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstw w Polsce i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, <http://republika.pl/tkorbiel.ekonomia>.
210. *Polityka Strukturalna Polski w perspektywie integracji z Unią Europejską, Raport końcowy*, Zespół Zadaniowy ds. Polityki Strukturalnej w Polsce, Warszawa, lipiec 1997, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, <http://www.rcss.gov.pl>.
211. *Polityka UE, Polityka przemysłowa*, Serwis o Unii Europejskiej –PAP, <http://euro.pap.com.pl>.
212. *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych, Intensyfikacja procesów prywatyzacyjnych*, <http://republika.pl>.
213. *Przemiany ruchliwości ludności w makroregionie środkowym w okresie transformacji społeczno-gospodarczej*, Biuro Rozwoju Regionalnego RCSS z siedzibą w Łodzi, Łódź 1997, <http://www.rcss.gov.pl>.
214. *Przemysł maszynowy*, <http://www.ifsworld.com.pl>.
215. *Przemysł UE, Komisja ogłasza nowe podejście do polityki przemysłowej*, Serwis o Unii Europejskiej –PAP, <http://euro.pap.com.pl>.
216. *Przyjęcie Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2001-2006*, (M.P. z 2000, nr 43, poz. 851), <http://www.abc.com.pl>.
217. *Raport o rozwoju społecznym 2005*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), <http://www.rcss.gov.pl>.
218. *Raport o stanie państwa*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2004, <http://www.rcss.gov.pl>.
219. *Raport o stanie przemysłu*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, <http://www.mgip.gov.pl>.
220. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1989*, GUS, Warszawa 1989.

221. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1991*, GUS, Warszawa 1991.
222. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992*, GUS, Warszawa 1992.
223. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1993*, GUS, Warszawa 1993.
224. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1994*, GUS, Warszawa 1994.
225. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1995*, GUS, Warszawa 1995.
226. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1996*, GUS, Warszawa 1996.
227. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1997*, GUS, Warszawa 1997.
228. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1998*, GUS, Warszawa 1998.
229. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1999*, GUS, Warszawa 1999.
230. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000*, GUS, Warszawa 2000.
231. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2001*, GUS, Warszawa 2001.
232. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002*, GUS, Warszawa 2002.
233. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2003*, GUS, Warszawa 2003.
234. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2004*, GUS, Warszawa 2004.
235. *Rola i miejsce państwa w gospodarce i procesie prywatyzacji przedsiębiorstw w Polsce w okresie transformacji ustrojowej*, <http://republika.pl/ptkorbiel/ekonomia/rola>.
236. *Rynek pracy w Polsce po 1 maja 2004*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, <http://www.mgip.gov.pl>
237. Stefańska K., *Ewolucja w polskich wynagrodzeniach w ostatniej dekadzie*, <http://praca.onet.pl>.
238. Szczygieł M., *Trendy w wynagradzaniu w Polsce*, <http://praca.onet.pl>.
239. *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa, lipiec 2002, <http://www.rcss.gov.pl>.
240. Uryniuk J., *Idzie nowe w prywatyzacji*, <http://mojeinwestycje.interia.pl>.
241. Wdowicka M., *Wykształcenie się nowych obszarów przemysłowych w sferze podmiejskiej Poznania*, Prace Komisji Geografii Przemysłu PTG, Nr 3, Warszawa – Kraków- Rzeszów 2001.
242. Welfe W., Florczak W., *Prognoza wzrostu popytu na pracę na tle prognozy rozwoju gospodarki polskiej do 2013 roku*, System Prognozowania Popytu na Pracę, <http://www.sppp.gov.pl>.

243. Wujas M., *Właściciel, dyrektor i pracownik – czyli trójkąt bermudzki płac*, <http://praca.onet.pl>.
244. *Wynagradzanie pracowników (na przykładzie firmy Statoil Polska Sp. z o.o. - norweskiego koncernu naftowego)*, <http://republika.pl/akademia>.

3. Akty prawne

245. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. z 1997 r. Nr 7, 483).
246. Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, (Dz. U. z 1996, nr 118, poz. 561 ze zm.).
247. Ustawa z dnia 21 lutego 1997 roku o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, (Dz. U. z 1997, nr 32, poz. 184 ze zm.).
248. Ustawa z dnia 01 grudnia 1995 roku o wypłatach z zysku przez jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, (Dz. U. z 1995, nr 154, poz. 792).
249. Ustawa z 31 grudnia 1989 o gospodarce finansowej przedsiębiorstw (Dz. U. Nr 3, poz. 10 z późn. zm.).
250. Ustawa z 1 grudnia 1995 roku o wpłatach z zysku (Dz. U. Nr 154, poz. 792).
251. Ustawa z 15 lutego 1992 roku o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. nr 54, poz. 654, ze zm.).
252. Ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych z dnia 20 października 1994 roku ogłoszona w Dz. U. z 1994 r., Nr 141, poz. 692.
253. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 roku - Prawo upadłościowe – tekst jednolity (Dz. U. z 1991 roku, nr 118, poz. 512 z późn. zm.).
254. Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw – (Dz. U. Nr 24, poz. 110).
255. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 21, poz. 94, ze zm.).
256. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o zmianie ustawy o zasadach prowadzenia na terytorium Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej działalności gospodarczej w zakresie drobnej wytwórczości przez zagraniczne osoby prawne i fizyczne oraz ustawy o działalności gospodarczej z udziałem podmiotów zagranicznych (Dz. U. nr 74, poz. 442).

SPIS TABEL

Tabela 4.1. Podmioty gospodarcze prowadzące działalność gospodarczą, według sektorów własności, w przemyśle ogółem i przemyśle maszynowym w latach 1989 -2003	126
Tabela 4.2. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu na 31 grudnia 1996 roku	127
Tabela 4.3. Przedsiębiorstwa państwowe przekształcone w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa i ich prywatyzacja w okresie od 1992 do 1996 roku.....	133
Tabela 4.4. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku	137
Tabela 4.5. Przedsiębiorstwa państwowe sprywatyzowane bezpośrednio w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem do 31 grudnia 2003 roku	143
Tabela 4.6. Zestawienie zmian w przemyśle maszynowym, dokonanych w związku z przekształceniami własnościowymi, w latach 1989-2003.....	149
Tabela 4.7. Zestawienie podstawowych informacji o przemyśle w latach 1990 -2003.....	151
Tabela 4.8. Udział przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem według ilości podmiotów, wielkości zatrudnienia, produkcji sprzedanej oraz przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w latach 1991-2003 (w %).....	153
Tabela 5.1. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1989 – 2003 (w tys. osób)	179
Tabela 6.1. Struktura przeciętnego wynagrodzenia pracowników pełnozatrudnionych według płci za październik roku 1999, 2001 i 2002 (w%)	233

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1.1. Schemat procesu prywatyzacji	46
Wykres 1.2. Sposoby prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych	50
Wykres 4.1. Podmioty gospodarcze w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1989 -2003	117
Wykres 4.2. Podmioty gospodarcze w przemyśle ogółem według sektorów własności w latach 1989 -2003	118
Wykres 4.3. Udział procentowy podmiotów sektora prywatnego w łącznej liczbie podmiotów gospodarczych, w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w latach 1989 -2003 (w %)	119
Wykres 4.4. Udział procentowy podmiotów sektora publicznego w łącznej liczbie podmiotów gospodarczych, w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w latach 1989 -2003 (w %)	120
Wykres 4.5. Ilość podmiotów gospodarczych zaliczanych do sektora publicznego w latach 1989 -2003	121
Wykres 4.6. Ilość podmiotów gospodarczych zaliczanych do sektora prywatnego w latach 1989 -2003	122
Wykres 4.7. Podmioty gospodarcze w przemyśle maszynowym według liczby zatrudnionych osób w latach 1989 -2003	123
Wykres 4.8. Podmioty gospodarcze w przemyśle ogółem według liczby zatrudnionych osób w latach 1989 -2003	124
Wykres 4.9. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia: 31.12.1993; 31.12.1994; 31.12.1995; 31.12.1996.	128
Wykres 4.10. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia: 31.12.1993; 31.12.1994; 31.12.1995; 31.12.1996.	129
Wykres 4.11. Przedsiębiorstwa państwowe przemysłu maszynowego, objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia 31.12.1996 roku	130
Wykres 4.12. Przedsiębiorstwa państwowe, ogółem w przemyśle, objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia 31.12.1996 roku	131
Wykres 4.13. Przedsiębiorstwa państwowe objęte procesem przekształceń własnościowych według stanu do dnia: 31.12.1993; 31.12.1994; 31.12.1995; 31.12.1996.	131
Wykres 4.14. Struktura powstałych spółek w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa do końca 1995 roku (w %)	133
Wykres 4.15. Struktura powstałych spółek w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa w przemyśle maszynowym do końca 1995 roku (w%)	134
Wykres 4.16. Struktura powstałych spółek w wyniku przekształcenia jednoosobowych spółek Skarbu Państwa w przemyśle ogółem do końca 1995 roku (w%)	135
Wykres 4.17. Przedsiębiorstwa państwowe przemysłu maszynowego objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku.	138
Wykres 4.18. Przedsiębiorstwa państwowe w całym przemyśle objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku.	138
Wykres 4.19. Przedsiębiorstwa państwowe w przemyśle maszynowym objęte procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku.	139
Wykres 4.20. Struktura przedsiębiorstw państwowych, objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 roku.	140
Wykres 4.21. Struktura przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 r.	141
Wykres 4.22. Struktura przedsiębiorstw państwowych w całym przemyśle, objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2003 r.	142

Wykres 4.23. Przedsiębiorstwa państwowe sprywatyzowane bezpośrednio w przemyśle maszynowym według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku	144
Wykres 4.24. Struktura przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego, objętych procesem przekształceń własnościowych, według stanu na dzień 31.12.2001 r.	145
Wykres 4.25. Przedsiębiorstwa państwowe sprywatyzowane bezpośrednio w całym przemyśle według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku	146
Wykres 4.26. Struktura sprywatyzowanych bezpośrednio przedsiębiorstw państwowych do 31 grudnia 2003 roku	147
Wykres 4.27. Struktura sprywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych przemysłu maszynowego metodą bezpośrednią, według stanu na dzień 31 grudnia, w latach 1997 -2003 (w %)	147
Wykres 4.28. Struktura sprywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych w całym przemyśle metodą bezpośrednią, według stanu na dzień 31 grudnia, w latach 1997 -2003(w %)	148
Wykres 4.29. Produkcja sprzedana w przemyśle ogółem i przemyśle maszynowym w latach 1991 -2003 (w mln zł)	152
Wykres 4.30. Udział przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem według ilości podmiotów, wielkości zatrudnienia, produkcji sprzedanej oraz przeciętnego wynagrodzenia w latach 1991 -2003 (w %)	154
Wykres 4.31. Wydajność pracy w latach 1991 -2003 (w mln zł/ 1 tys. zatrudnionych)	155
Wykres 5.1. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989 – 2003 (w tys. osób)	161
Wykres 5.2. Przeciętne zatrudnienie ogółem w przemyśle w latach 1989-2003(w tys. osób)	162
Wykres 5.3. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób)	164
Wykres 5.4. Zatrudnienie ogółem w przemyśle w latach 1989-2003 (w tys. osób)	165
Wykres 5.5. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003(w tys. osób)	166
Wykres 5.6. Zatrudnienie ogółem w przemyśle w latach 1989 - 2003 (w tys. osób)	167
Wykres 5.7. Współczynnik udziału pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w przemyśle maszynowym w latach 1993-2003 (bez roku 1996; w%).	169
Wykres 5.8. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób)	170
Wykres 5.9. Struktura przeciętnego zatrudnienia w latach 1989-2003 (w%)	172
Wykres 5.10. Udział przeciętnego zatrudnienia w przemyśle maszynowym w przeciętnym zatrudnieniu w przemyśle ogółem w latach 1989- 2003 (w%)	173
Wykres 5.11. Udział przeciętnego zatrudnienia przemysłu maszynowego w przemyśle ogółem w latach 1989–2003 (bez roku 1990; w%)	174
Wykres 5.12. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w roku 1989 (w tys. osób i w %)	174
Wykres 5.13. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w 2003 roku (w tys. osób i w %)	175
Wykres 5.14. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym i przemyśle ogółem w 2003 roku (w tys. i w %)	176
Wykres 5.15. Przeciętne zatrudnienie w sektorze prywatnym w 1990, 1995 i 1998 roku (w %)	177
Wykres 5.16. Przeciętne zatrudnienie w sektorze publicznym w 1990, 1995 i 1998 roku (w %)	178
Wykres 5.17. Struktura zatrudnienia w sektorze publicznym w latach 1989-2003 (w %)	181
Wykres 5.18. Struktura zatrudnienia w sektorze prywatnym w latach 1989 -2003 (w %)	182
Wykres 5.19. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1989-2003 (w tys. osób)	183
Wykres 5.20. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle ogółem według sektorów własności w latach 1989-2003 (w tys. osób)	183
Wykres 5.21. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym w sektorze prywatnym w latach 1989 -2003 (w tys. osób)	184
Wykres 5.22. Zmiany w liczbie pracujących w latach 1990-1995 (w tys. osób)	185

Wykres 5.23. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w tys. osób; bez roku 1990)	187
Wykres 5.24. Przeciętne zatrudnienie ogółem w przemyśle według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w tys. osób; bez roku 1990)	189
Wykres 5.25. Udział stanowisk robotniczych i nierobotniczych w przeciętnym zatrudnieniu w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób; bez roku 1990)	190
Wykres 5.26. Struktura zatrudnienia w przemyśle maszynowym według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w %, bez roku 1990)	191
Wykres 5.27. Struktura zatrudnienia w przemyśle ogółem według stanowisk robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (w %, bez roku 1990)	193
Wykres 5.28. Udział zatrudnienia na stanowiskach nierobotniczych w przeciętnym zatrudnieniu ogółem w latach 1989-2003 (w %, bez roku 1990)	194
Wykres 5.29. Dynamika zatrudnienia i ilości podmiotów gospodarczych w przemyśle maszynowym i w przemyśle ogółem w 1989 i 2003 roku (rok 1989 = 100%; zatrudnienie w tys. osób)	197
Wykres 5.30. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle ogółem i przemyśle maszynowym w latach 1991 -2003 (w etatach)	198
Wykres 6.1. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	203
Wykres 6.2. Przeciętne wynagrodzenie ogółem w przemyśle w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	204
Wykres 6.3. Przeciętne wynagrodzenie w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w zł)	205
Wykres 6.4. Kształtowanie się wielkości przeciętnego zatrudnienia (w tys.) w porównaniu z przeciętną płacą (w zł) w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003	206
Wykres 6.5. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu całego przemysłu w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w%)	207
Wykres 6.6. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym według sektorów własności w latach 1995-2003 (brutto; w zł)	209
Wykres 6.7. Przeciętne wynagrodzenie ogółem w przemyśle według sektorów własności w latach 1995-2003 (brutto; w zł)	209
Wykres 6.8. Przeciętne wynagrodzenie w roku 2003 (brutto; w zł)	210
Wykres 6.9. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze prywatnym w latach 1995-2003 (brutto; w zł)	211
Wykres 6.10. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze publicznym w latach 1995-2003 (brutto; w zł)	212
Wykres 6.11. Udział przeciętnego wynagrodzenia przemysłu maszynowego w przeciętnym wynagrodzeniu przemysłu ogółem w sektorze publicznym w latach 1995-2003 (w %)	213
Wykres 6.12. Udział przeciętnego wynagrodzenia przemysłu maszynowego w przeciętnym wynagrodzeniu przemysłu ogółem w sektorze prywatnym w latach 1995-2003 (w %)	214
Wykres 6.13. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym według stanowisk w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	215
Wykres 6.14. Przeciętne wynagrodzenie ogółem w przemyśle według stanowisk w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	216
Wykres 6.15. Przeciętne wynagrodzenie na stanowiskach robotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	217
Wykres 6.16. Przeciętne wynagrodzenie na stanowiskach nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	218
Wykres 6.17. Przeciętne wynagrodzenie na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; brutto w zł)	219
Wykres 6.18. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto ogółem w przemyśle - na stanowiskach robotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)	220
	267

Wykres 6.19. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto ogółem w przemyśle - na stanowiskach nierobotniczych w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)	221
Wykres 6.20. Udział przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu brutto ogółem w przemyśle w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)	222
Wykres 6.21. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych w przemyśle maszynowym według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)	225
Wykres 6.22. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych, ogółem w przemyśle według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)	226
Wykres 6.23. Przeciętne wynagrodzenie pełnozatrudnionych mężczyzn w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)	227
Wykres 6.24. Przeciętne wynagrodzenie pełnozatrudnionych kobiet, w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)	227
Wykres 6.25. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych, w przemyśle maszynowym według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto w zł)	228
Wykres 6.26. Przeciętne wynagrodzenie pracowników pełnozatrudnionych, ogółem w przemyśle według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (brutto; w zł)	229
Wykres 6.27. Udział płacy zasadniczej w przeciętnym wynagrodzeniu pracowników pełnozatrudnionych według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (w %)	230
Wykres 6.28. Struktura przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym pracowników pełnozatrudnionych w roku 1999 (w %)	231
Wykres 6.29. Struktura przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym pracowników pełnozatrudnionych w roku 2002 (w %)	232
Wykres 6.30. Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem w przemyśle pracowników pełnozatrudnionych w roku 1999 (w %)	234
Wykres 6.31. Struktura przeciętnego wynagrodzenia ogółem w przemyśle pracowników pełnozatrudnionych w roku 2002 (w %)	235
Wykres 6.32. Udział wynagrodzeń osobowych w przeciętnym wynagrodzeniu pracowników pełnozatrudnionych według płci w roku 1999, 2001 i 2002 (w %)	236