

*Hanna Karaszewska**

WYNAGRODZENIE GIGANTÓW POLSKIEJ GOSPODARKI PO AKCESJI DO UE

Z a r y s t r e ś c i . Artykuł zawiera wyniki analizy zmian, które dokonały się w sferze płac, w tym ich powiązania z poziomem rentowności największych przedsiębiorstw w Polsce po akcesji. Trendy dotyczące zmian strukturalnych definiowane są z uwzględnieniem przekroju według sekcji, form własności, udziału kapitału zagranicznego.

S ł o w a k l u c z o w e : płace, wynagrodzenia, relacje płac, zróżnicowanie płac, wyniki ekonomiczne, akcesja do UE.

WSTĘP

Dokonywanie analiz płac w ich realnej warstwie jest niezwykle trudne i tworzy jedynie przybliżony obraz rzeczywistości. Statystyki państwowe operują kategoriami o dużym stopniu agregacji. Obarczone są ponadto niedoskonałościami, będącymi skutkiem funkcjonowania w płacach szarej strefy, ułomnościami statystyki kosztów pracy i wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, efektem zmienności metodologii badań płac. Zwłaszcza ta ostatnia kwestia sprawia, że trudno tu zidentyfikować długofalowe trendy. Od wielu wspomnianych ograniczeń nie są wolne również statystyki międzynarodowe. Warto w tym miejsce przytoczyć EUROSTAT, w którym dane o płacach są niezwykle skąpe, a układy, w których są one prezentowane, podlegają ciągłym zmianom.

* Adres do korespondencji: Hanna Karaszewska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, WNEiZ, ul. Gagarina 13A, 87–100 Toruń, e-mail: hankar@econ.uni.torun.pl.

Komplementarnym źródłem wiedzy o płacach są informacje uzyskiwane przez firmy konsultingowe w ramach rynkowych przeglądów wynagrodzeń. Pokazują one rzeczywistość znacznie mniej zagregowaną. Są jednak wciąż wyrywkowe i nie dają podstaw do uogólnień. W tej sytuacji nieocenionym źródłem informacji na temat kształtowania się wysokości płac i ich relacji stają się rankingi podmiotów gospodarczych, przeprowadzane na podstawie różnych kryteriów. Mimo że pokazują one wyodrębniony fragment rzeczywistości, pozwalają jednak na śledzenie zmian w płacach w ich konkretnych uwarunkowaniach i współzależnościach. Jest sprawą oczywistą, że jakość uzyskanych informacji zależy od profesjonalizmu ich przygotowania.

1. CELE BADANIA I JEGO METODYKA

Celem badania, którego rezultaty zaprezentowane zostaną w artykule, było:

- a) zdefiniowanie podstawowych cech struktury oraz zmian w niej zachodzących w największych polskich przedsiębiorstwach z uwzględnieniem kryterium rodzaju prowadzonej działalności, sektora gospodarki, udziału kapitału zagranicznego;
- b) sformułowanie tendencji zmian w kształtowaniu się płac i ich zróżnicowaniu w największych podmiotach gospodarczych w Polsce po akcesji do UE;
- c) określenie związku płac z wynikami ekonomicznymi największych przedsiębiorstw w Polsce przed akcesją i po niej.

Materiałem źródłowym, na podstawie którego przeprowadzono analizę, były dane zawarte na *Liście 500* największych pod względem poziomu przychodów podmiotów funkcjonujących na polskim rynku, publikowane przez dziennik „Rzeczpospolita” w latach 2004, 2006, 2008, 2010.

Analiza obejmuje rok 2003 (przed akcesją do UE) oraz lata 2005, 2007, 2009.

2. PREZENTACJA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

W analizowanym okresie wyraźnie słabnie skłonność przedsiębiorstw znajdujących się na *Liście 500* do udostępniania swoich danych o płacach. W roku 2010 ich udział w całej zbiorowości wynosił jedynie 47,2%. Stanowiły one przy tym 80% grupy, która przekazała informacje o wynagrodzeniach w roku 2003. Prezentacja firm „pięćsetki” zawarta w tabeli 1 ogranicza się do tych, które podały dane o płacach.

Tabela 1. Przedsiębiorstwa z *Listy 500* według formy własności w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Forma własności	2003		2005		2007		2009	
	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)
Spółki Skarbu Państwa	76	25,8	48	16,8	32	13,9	26	11,0
Spółki z udziałem zagranicznym	2	0,7	1	0,4	2	0,9	2	8,5
Przedsiębiorstwa państwowe, w tym: z udziałem zagranicznym	24	8,1	27	9,5	15	6,5	10	4,2
Przedsiębiorstwa komunalne	–	–	–	–	3	1,3	1	0,4
Przedsiębiorstwa komunalne	2	0,7	6	2,1	3	1,3	5	2,1
Przedsiębiorstwa prywatne z większościowym i pełnym udziałem kapitału polskiego	67	22,7	88	30,9	85	36,8	85	36,0
Przedsiębiorstwa prywatne z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego	12	4,1	12	4,2	10	4,3	13	5,5
Przedsiębiorstwa z większościo- wym i pełnym udziałem kapitału zagranicznego	126	42,7	116	40,7	96	41,6	110	46,6
Ogółem	295	100,0	285	100,0	231	100,0	236	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Lista 500*, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2004; *Lista 500*, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2006; *Lista 500*, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2008; *Lista 500*, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2010.

W analizowanym okresie wśród podmiotów wymienionych na *Liście* dwukrotnie zmalał udział przedsiębiorstw należących do sektora publicznego. O ile w roku 2003 stanowiły one 34,6% ogólnej ich liczby, to w 2009 już tylko 17,3%. Jeśli do powyższego dodać, że skłonność do utajniania informacji o wynagrodzeniach cechuje zwłaszcza sektor prywatny, jego przewaga pod względem liczebności reprezentacji wśród prezentowanych gigantów staje się większa. Pomimo powyższych procesów udział przedsiębiorstw sektora publicznego na *Liście* wyższy niż analogiczny w całym sektorze przedsiębiorstw nadaje rankingowi wyraźną specyfikę.

Konsekwencją postępującego napływu kapitału zagranicznego było umocnienie się na pozycji lidera pod względem liczebności reprezentacji podmiotów zagranicznych. Stanowiły one w roku 2003, łącznie z nieobjętymi w tabeli 1 przedsiębiorstwami, które nie przekazały informacji o wynagrodzeniach, zbiorowość liczącą 275 podmiotów (55% ogółu). Sześć lat później ich przedstawicielstwo liczyło już 309 przedsiębiorstw (61,5%).

Relatywnie liczniejszą (aż o 14 p.p.)¹ grupę podmiotów gospodarczych w Polsce wśród „pięćsetki” stanowią przedsiębiorstwa przemysłowe. Stosunkowo większe przedstawicielstwo niż w całym sektorze przedsiębiorstw mają na *Liście 500* firmy sektora finansowego. Jednakże ich skłonność do przekazywania danych o płacach systematycznie maleje.

Od początku prowadzenia rankingu przedsiębiorstwami o małej skłonności do przekazywania informacji o płacach były te, które reprezentują działalność handlową. Jeśli uzupełnić tabelę 2 o nieobecne z tego powodu 33 podmioty (w roku 2009), to daje się zauważyć znacznie większy ich udział wśród gigantów niż w ogóle podmiotów firm w Polsce.

Tabela 2. Przedsiębiorstwa *Listy 500* według sekcji w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Sekcja	2003		2005		2007		2009	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Rolnictwo i leśnictwo (A)	1	0,3	1	0,4	1	0,4	–	–
Górnictwo i kopalnictwo (C)	9	3,1	9	3,2	6	2,6	4	1,7
Działalność produkcyjna (D)	115	39,0	118	41,4	92	39,8	105	44,5
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (E)	53	18,0	35	12,3	17	7,4	12	5,1
Budownictwo (F)	5	1,7	5	0,7	9	3,9	12	5,1
Handel hurtowy i detaliczny (G)	81	27,5	71	24,9	69	29,9	71	30,1
Hotele i restauracje	–	–	2	0,7	2	0,9	–	–
Transport i łączność (I)	1	0,3	22	7,7	19	8,2	16	6,8
Pośrednictwo finansowe (J)	15	5,1	6	2,1	3	1,3	5	2,1
Obsługa nieruchomości i wynajem (K)	7	2,4	9	3,2	6	2,6	4	1,7
Pozostała działalność usługowa (P)	4	1,4	7	2,5	7	3,0	7	3,0
Działalność zdywersyfikowana (Zd)	4	1,4	–	–	–	–	–	–

Źródło: jak w tabeli 1.

Kryterium, na podstawie którego sporządzony został ranking, determinuje specyficzną strukturę podmiotów według wielkości zatrudnienia. W porównaniu z rokiem 2003 reprezentacja MŚP (16% ogółu podmiotów *Listy*) zmniejszyła się o 6 p.p.

¹ Z danych GUS wynika, że w 2009 roku reprezentacja sekcji przetwórstwo przemysłowe stanowiła 30,9% ogółu podmiotów gospodarczych w Polsce, a sekcji handel hurtowy i detaliczny – 27,8%.

3. POZIOM I RELACJE PŁAC A WYNIKI FINANSOWE

W badanym okresie płace w przedsiębiorstwach *Listy 500* wzrosły o 44 pkt proc. W tym samym czasie przedsiębiorstwa zanotowały wyraźny wzrost wyników finansowych, mierzonych wskaźnikiem rentowności brutto. Interesujące jest, że wzrost płac w latach późniejszych był znacznie bardziej dynamiczny (w roku 2007 wzrosły one o ok. 13 pkt proc., a w 2009 aż o ok. 20 pkt proc.) niż w rok po akcesji (w roku 2005 o 6 pkt proc. w stosunku do roku 2003), pomimo iż lata wcześniejsze to dla przedsiębiorstw z *Listy* zdecydowanie lepszy okres, gdy chodzi o wzrost wyników finansowych (w roku 2005 w stosunku do roku 2003 wskaźnik rentowności brutto wzrósł o 22 p.p., a jego wzrost w roku 2009 w stosunku do roku 2005 wyniósł tylko 13 p.p.). Fakt ten dowodzi, że samo wejście w struktury UE nie spowodowało gwałtownego nacisku na płace.

Sekcją wiodącą w rankingu według średniej płacy było wśród przedsiębiorstw „pięćsetki” w 2003 i 2005 roku górnictwo i kopalnictwo². Co prawda w 2003 i 2009 roku wyniki finansowe podmiotów lokujących się w tej sekcji były relatywnie wysokie, ale dla przykładu w roku 2007 wskaźnik rentowności brutto spadł drastycznie, stanowiąc jedynie 13,7% poziomu analogicznego dla całej „pięćsetki”, natomiast płace nie uległy zmianie. Przewaga przedsiębiorstw tego segmentu działalności na *Liście* była jednak znacznie mniejsza aniżeli przedsiębiorstw analogicznych w całym sektorze.

Boom budowlany, połączony z migracją pracowników budowlanych, wywindował w roku 2007 płace w sekcji budownictwo do maksymalnego w badanym okresie poziomu przekraczającego o 50 p.p. wynagrodzenia w „pięćsetce”. W tym samym czasie znacznie poprawiły się wyniki finansowe tej sekcji (wskaźnik rentowności brutto wzrósł w roku 2007 w stosunku do roku 2005 aż 6-krotnie), chociaż i tak poziom rentowności przedsiębiorstw tej sekcji był prawie dwukrotnie niższy niż ogółu podmiotów z *Listy*. Chociaż w roku 2009 płace w budownictwie spadły o ok. 6 p.p., to i tak sekcja ta utrzymała pozycję lidera³. Nie bez wpływu na to miała specyfika struktury własnościowej podmiotów tej sekcji. Przeważały w nich spółki z udziałem zagranicznym, o relatywnie wysokim poziomie wynagrodzeń i lepszych wynikach finansowych.

² Sekcje hotele i restauracje, obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z robbieniem interesów oraz pozostała działalność usługowa ze względu na to, że reprezentowane są przez liczące kilka podmiotów zbiorowości, zostały w analizie pominięte.

³ Trzeba przy tym pamiętać, że podmioty sekcji pośrednictwo finansowe w znikomym stopniu udostępniają swoje dane o płacach. Fakt ten w sposób oczywisty zamazuje obraz relacji płac.

Gorsza w porównaniu z pozycją w całym sektorze przedsiębiorstw w Polsce była w roku bazowym pozycja w płacowej hierarchii przedsiębiorstw reprezentujących na *Liście* zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę. Bardzo dynamiczny wzrost (zwłaszcza w roku 2007) wynagrodzeń pracowników tego segmentu doprowadził do poprawy miejsca tej sekcji w rankingu. Jednak wyraźnie słabnąca, pomimo ogromnej poprawy wyników finansowych (wskaźnik rentowności brutto wzrósł ponad dwukrotnie – tabela 1), dynamika wzrostu spowodowała, że płace przedsiębiorstw tej sekcji tylko o ok. 5 p.p. przewyższały wynagrodzenia w całej „pięćsetce”.

Podobnie dają się zdefiniować odmienności w płacach właściwe przedsiębiorstwom świadczącym usługi w dziedzinie transportu i łączności. Słaba kondycja płacowa państwowych molochów, takich jak Polskie Koleje Państwowe, Poczta Polska, generowała najgorsze miejsce w rankingu wynagrodzeń zbiorowości reprezentującej tę sekcję na *Liście*. Trzeba jednak podkreślić, że przedsiębiorstwa analizowanej sekcji z roku na rok poprawiały swoje wyniki finansowe. Wyraźnie gorzej radziły sobie również w ostatnim okresie przedsiębiorstwa przemysłowe (tabele 3, 4).

Tabela 3. Rentowność brutto w przedsiębiorstwach z *Listy 500* według sekcji w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Sekcja	2003	2005	2007	2009
C	10,3	7,8	0,85	10,5
D	5,1	6,3	6,1	5,3
E	2,9	6,4	8,1	17,6
F	2,3	0,6	3,7	5,8
G	2,2	1,4	1,0	2,2
I	6,3	9,7	11,8	12,9
J	20,1	8,9	10,7	12,3
Ogółem	4,9	6,0	6,3	6,8

Źródło: jak w tabeli 1.

W roku bazowym przedsiębiorstwa z *Listy 500* sytuujące się w sektorze publicznym charakteryzował niższy poziom przeciętnych wynagrodzeń aniżeli podmiotów sektora prywatnego (tabele 5, 6). Lata kolejne przyniosły zdecydowaną w tym zakresie zmianę. Wyraźnie zwiększał się dystans między przedsiębiorstwami obu analizowanych sektorów, na korzyść sektora publicznego. W stosunku do roku 2007 płace w tym sektorze wzrosły w stosunku do roku 2005 o 22 p.p., przy czym największy przyrost zanotowały spółki Skarbu Państwa. W tym samym czasie podmioty sektora prywatnego zareagowały

spadkiem poziomu płac o ok. 4 p.p. Spadek ten wynikał z wyraźnego obniżenia płac w przedsiębiorstwach z pełnym lub większościowym udziałem kapitału polskiego. Przedsiębiorstwa z większościowym i pełnym udziałem kapitału zagranicznego z pozycji środkowej wśród przedsiębiorstw prywatnych przesunęły się już w roku 2007 na pozycję lidera płacowego, co wyraźnie korespondowało z ich wynikami finansowymi (wskaźnik rentowności brutto wzrósł o około 18 p.p. w stosunku do roku 2005). Przeciętne wynagrodzenia w tych podmiotach przewyższały średnią płacę w całej „pięćsetce” o około 11 p.p., ale – co należy podkreślić – były w roku 2009 prawie tożsame z płacami w spółkach Skarbu Państwa. Solidny środek przypadł podmiotom z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego, które w rok przed akcesją i rok po niej zajmowały pozycję wiodącą w rankingu średniej płacy. Osiągały one w tym czasie najlepsze wyniki finansowe wśród ogółu przedsiębiorstw z *Listy 500* (rentowność obrotu brutto analizowanych podmiotów w roku 2005 była ponad dwukrotnie wyższa niż dla przykłady spółek Skarbu Państwa).

Tabela 4. Płace w przedsiębiorstwach z *Listy 500* według sekcji w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Sekcja	2003		2005		2007		2009	
	(w zł)	w relacji do płacy przeciętnej ogółu podmiotów z <i>Listy 500</i> (%)	(w zł)	w relacji do płacy przeciętnej ogółu podmiotów z <i>Listy 500</i> (%)	(w zł)	w relacji do płacy przeciętnej ogółu podmiotów z <i>Listy 500</i> (%)	(w zł)	w relacji do płacy przeciętnej ogółu podmiotów z <i>Listy 500</i> (%)
C	4043	120,0	4245	118,9	4769	118,5	5838	120,5
D	3077	91,3	3101	86,9	4523	112,4	4651	96,0
E	3495	103,7	4006	112,2	5078	126,2	5091	105,1
F	3265	96,9	3107	87,0	6265	155,7	5925	122,3
G	3312	98,3	3767	105,5	4407	109,5	4189	86,5
I	2555	75,8	3384	94,8	3364	83,6	4421	91,3
J	3712	110,2	5010	140,0	4651	115,6	4814	99,4
Ogółem	3369	100,0	3569	100,0	4025	100,0	4844	100,0

Źródło: jak w tabeli 1.

Relacje płac w przedsiębiorstwach analizowanych w przekroju sektorów własności nie pozostawały do roku 2007 w związku z relacją wskaźnika rentowności brutto (tabele 7, 8). Wprawdzie podmioty sektora publicznego notowały w analizowanym okresie systematyczny wzrost tego wskaźnika

Tabela 5. Płace w przedsiębiorstwach z *Listy 500* według sektorów własności w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Lata	Sektor publiczny				Sektor prywatny				
	P _{500 SP} (zł)	wskaznik dynamiki rok poprzedni = 100 (%)	w tym		P _{500 SP-Pr} (zł)	wskaznik dynamiki rok poprzedni = 100 (%)	w tym		
			spółki Skarbu Państwa (P _{500 SSP}) (zł)	przedsiębiorstwa państwowe (P _{500 PP}) (zł)			przedsiębiorstwa komunalne (P _{500 PK}) (zł)	przedsiębiorstwa z większościami i pełnym udziałem kapitału polskiego (P _{500 PPi-kr}) (zł)	z mniejszościami kapitału zagranicznego (P _{500 PPi-kr-zz}) (w zł)
2003	3362	100,0	3752	2240	3788	3386	2841	4044	3602
2005	3537	105,2	3735	2835	3490	3361	2713	4833	3790
2007	3760	106,3	3781	3566	3849	4538	3863	4182	5058
2009	5320	141,5	5393	5167	4577	4365	3244	4236	5398

P_{500 SP} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach publicznych *Listy 500*

P_{500 SSP} – płace przeciętne w spółkach Skarbu Państwa *Listy 500*

P_{500 PP} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach państwowych *Listy 500*

P_{500 PK} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach komunalnych *Listy 500*

P_{500 SP-Pr} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach prywatnych *Listy 500*

P_{500 PPi-kr} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach prywatnych *Listy 500* z większościami i pełnym udziałem kapitału polskiego

P_{500 PPi-kr-zz} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach prywatnych *Listy 500* z mniejszościami udziałem kapitału zagranicznego

P_{500 PZ} – płace przeciętne w przedsiębiorstwach prywatnych *Listy 500* z większościami lub pełnym udziałem kapitału zagranicznego

Źródło: jak w tabeli 1.

(najbardziej dynamiczny w roku 2009), ale i tak aż do roku 2007 wskaźnik ten był niższy niż w przedsiębiorstwach z *Listy 500* reprezentujących sektor prywatny. Warto przy tym zaznaczyć, że tak hojnie opłacające swoich pracowników spółki Skarbu Państwa spośród ogółu podmiotów sektora publicznego odnotowały w roku 2009 najniższy wskaźnik rentowności (trzykrotnie niższy niż np. przedsiębiorstwa państwowe i o 30 p.p. niższy niż przedsiębiorstwa prywatne z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego o płacy niższej o ponad 20 p.p.).

Tabela 6. Relacje płac wewnątrz sektorów własności w przedsiębiorstwach *Listy 500* w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Lata	P_{500SP}/P_{500SPr}	P_{500SSP}/P_{500}	P_{500PP}/P_{500}	P_{500PK}/P_{500}	$P_{500PPrkr}/P_{500}$	$P_{500PPrkrzz}/P_{500}$	P_{500PZ}/P_{500}
2003	99,3	99,8	66,5	112,4	84,3	120,0	106,9
2005	105,2	104,7	79,4	97,8	76,0	135,4	106,2
2007	117,2	100,6	94,8	102,4	102,7	111,2	134,5
2009	121,9	111,3	106,7	94,5	67,0	87,4	111,4

Źródło: jak w tabeli 1.

Tabela 7. Rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach *Listy 500* według form własności w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Lata	Przedsiębiorstwa z <i>Listy 500</i> (R_{500SP})	W tym:			Przedsiębiorstwa z <i>Listy 500</i> (R_{500SPr})	W tym:		
		spółki Skarbu Państwa (R_{500SSP})	przedsiębiorstwa państwowe (R_{500PP})	przedsiębiorstwa komunalne (R_{500PK})		przedsiębiorstwa z większościami i pełnym udziałem kapitału polskiego ($R_{500PPrkr}$)	przedsiębiorstwa z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego ($R_{500PPrkrzz}$)	przedsiębiorstwa z pełnym lub większościami i udziałem kapitału zagranicznego (R_{500PZ})
2003	4,9	5,1	4,2	2,2	4,9	4,5	8,5	5,1
2005	5,5	6,5	1,6	1,9	6,4	4,5	14,7	7,2
2007	6,0	5,4	8,6	2,5	6,3	4,2	8,7	8,5
2009	6,9	5,1	15,4	6,4	6,8	4,3	6,7	8,3

R_{500SP} – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach publicznych z *Listy 500*

R_{500SSP} – rentowność obrotu brutto w spółkach Skarbu Państwa z *Listy 500*

R_{500PP} – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach państwowych z *Listy 500*

R_{500PK} – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach komunalnych z *Listy 500*

R_{500SPr} – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach prywatnych z *Listy 500*

$R_{500PPrkr}$ – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach prywatnych z *Listy 500* z większościami i pełnym udziałem kapitału polskiego

$R_{500PPr\ kr\ zz}$ – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach prywatnych z *Listy 500* z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego

$R_{500\ PZ}$ – rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach z *Listy 500* z pełnym lub większościowym udziałem kapitału zagranicznego

Źródło: jak w tabeli 1.

Tabela 8. Relacje rentowności brutto wewnątrz sektorów własności w przedsiębiorstwach z *Listy 500* w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Lata	Relacje						
	$R_{500\ SSP}/R_{500}$	$R_{500\ PP}/R_{500}$	$R_{500\ PK}/R_{500}$	$R_{500\ SP}/R_{500}$	$R_{500PPr\ kr}/R_{500}$	$R_{500PPr\ kr\ zz}/R_{500}$	$R_{500\ PZ}/R_{500}$
2003	104,1	85,7	44,9	100,0	91,8	173,5	104,1
2005	108,3	26,7	31,7	106,7	75,0	245,0	120,0
2007	87,1	138,7	40,3	101,6	67,7	140,3	137,1
2009	75,0	226,5	94,1	100,0	63,2	98,5	122,1

Źródło: jak w tabeli 1.

Analizę opartą na wynagrodzeniach przeciętnych uzupełnia prezentacja rozkładu przedsiębiorstw „pięćsetki” według poziomu ich średniej płacy (tabela 9).

Tabela 9. Rozkład przedsiębiorstw z *Listy 500* według poziomu średniej płacy w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Przedział płac w zł	2003		2005		2007		2009	
	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)
Do 2000	28	9,4	29	10,2	7	3,0	8	3,4
2001–3000	81	27,5	77	27,0	30	13,0	27	11,4
3001–4000	77	26,1	66	23,2	48	20,8	45	19,1
4001–5000	41	13,9	44	15,4	46	19,9	57	24,1
5001–6000	29	9,8	19	6,7	30	13,0	36	15,3
6001–7000	12	4,1	21	7,4	18	7,8	20	8,5
7001–8000	9	3,1	14	4,9	18	7,8	15	6,4
8001–10 000	9	3,1	6	2,1	18	7,8	13	5,5
Powyżej 10 000	9	3,1	9	3,2	16	6,9	20	8,5
Ogółem	295	100,0	285	100,0	231	100,0	236	100,0

Źródło: jak w tabeli 1.

Jeśli przyjąć jako zbliżony do średniej poziom płac wyznaczony ramami 75–125, to okaże się, że w roku 2003 przedsiębiorstwa z *Listy 500* zajmowały

w większości właśnie ten przedział. Większość gigantów w roku 2009 sytuowała się w przedziale płac 4–5 tys., tj. wyższym od poziomu wyznaczonego płacą przeciętną. Przedziały płac relatywnie wysokich (powyżej 4 tys. zł w roku 2003 i powyżej 5 tys. w roku 2009) zajmowane były odpowiednio przez 37% podmiotów w 2003 i 44% podmiotów w 2009 r. To samo dotyczy wyższych przedziałów płac. Dane te świadczą o przesuwaniu się w kolejnych latach po akcesji większej liczby przedsiębiorstw do wyższych przedziałów płacowych i zwiększającej się prawostronnej skośności rozkładu wynagrodzeń.

O ile w roku 2003 najwyższy poziom koncentracji zarobków charakteryzował przedsiębiorstwa kompleksu energetycznego, to w sześć lat później płace w tej sekcji stały się zdecydowanie bardziej zdywersyfikowane. W roku 2003 przedsiębiorstwa przemysłowe zajmowały w większości przedział zbliżony do średniej płacy (ok. 34,8% podmiotów). Sześć lat później przedziałem płac skupiającym największą zbiorowość przedsiębiorstw tej sekcji było 4–5 tys. (29,5%).

Trwałą cechą zróżnicowania płac z uwzględnieniem sekcji jest ich bardzo wysoka dywersyfikacja w przedsiębiorstwach handlowych. Jeszcze w roku 2009 płacę poniżej 3 tys. uzyskiwało aż 17% tych podmiotów i tyle samo wynagrodzenie powyżej 8 tys. zł.

W przedziale płac relatywnie niskich mieściły się przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne z większościowym i pełnym udziałem kapitału krajowego. W roku 2003 przedział płac do 3 tys. zł w zdecydowanej większości zajmowany był właśnie przez te podmioty (26% ich ogółu na *Liście* wobec dla przykładu tylko 2,6% spółek Skarbu Państwa). Przedział płac tych podmiotów jest wyraźnie lewostronnie skośny.

Zajęcie przez spółki z dominującym we własności kapitałem zagranicznym pozycji lidera w rankingu opartym na średniej płacy odbyło się w sytuacji koncentracji większości z nich w roku 2009 w przedziale płac wysokich (38% tych podmiotów mieściło się w przedziale płac 5–7 tys. zł).

Relatywnie wysoko opłacały swoich pracowników spółki Skarbu Państwa. W roku 2003 w około 43% spośród nich płaca przeciętna kształtowała się na poziomie wyższym aniżeli wyznaczony granicami określającymi przedział zbliżony do średniej. Sześć lat później przedziałem, w którym lokowało się ich największe przedstawicielstwo, był przedział od 5 do 6 tys. zł, a więc zdecydowanie przekraczający średnią płacę.

4. PIONOWE ROZPIĘTOŚCI W PŁACACH

W porównaniu z rokiem 2003 nie odnotowano istotnych zmian w pionowych rozpiętościach płac, choć wciąż są one znaczące (tabela 10). W roku

2009 daje się wręcz zaobserwować znaczne zmniejszenie relacji płacy przedsiębiorstw najwyższej i najniższej opłacających swoich pracowników. Różnica między najwyższą a najniższą płacą stanowiła w tym roku o 50 p.p. niższy odsetek średniej płacy niż w roku 2007. Zmniejszenie się pionowych rozpiętości w roku 2009 dotyczyło tak zróżnicowania płac według sekcji, jak i w przekroju według form własności. Średnia płaca w przedsiębiorstwach reprezentujących formę własności, w których jest ona najwyższa, odniesiona do średniej płacy w ogóle przedsiębiorstw z *Listy 500* w roku 2009 w porównaniu z rokiem 2003 zmniejszyła się o prawie 9 p.p. Ponieważ fakt ten dotyczy jednego roku i zdaje się wynikać z wyhamowywania płac w okresie spowalniania koniunktury zwłaszcza przez przedsiębiorstwa prywatne krajowe, wysuwanie na jego podstawie wniosku o zmniejszaniu się rozpiętości płac byłoby przedwczesne.

Tabela 10. Pionowe rozpiętości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach z *Listy 500* w latach 2003, 2005, 2007, 2009

Lata	Średnia płaca dla całej zbiorowości (zł)	Średnia płaca w 10 najlepiej płacących przedsiębiorstwach (zł)	Średnia płaca w 10 najgorzej płacących przedsiębiorstwach (zł)	(2):(3) (%)	(2):(1) (%)	(3):(1) (%)	((2)-(3))/(1) (%)	Współczynnik zmienności dla całej zbiorowości
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
2003	3369	11 612	1592	729,4	344,7	47,3	297,4	0,7
2005	3569	11 089	1339	828,2	310,7	37,5	273,2	0,65
2007	4025	14 728	1663	885,6	365,9	41,3	324,6	0,82
2009	4844	11 592	1834	632,1	239,3	37,9	201,9	0,65

Źródło: jak w tabeli 1.

PODSUMOWANIE

Po wejściu do UE giganty polskiej gospodarki odnotowały istotny wzrost wynagrodzeń. Wzrost ten dokonał się zwłaszcza w ostatnich latach i choć towarzyszył mu także wzrost wyników finansowych, to jednak ten ostatni był znacznie mniej dynamiczny niż w rok po akcesji. Duże przedsiębiorstwa w Polsce nie uległy spodziewanej presji na wzrost płac bezpośrednio po wstąpieniu do UE. Sekcją wiodącą w rankingu średniej płacy w roku 2003 i 2005 było górnictwo. Boom budowlany połączony z migracją pracowników budowlanych wywindował w roku 2007 płace w sekcji budownictwo do maksymalnego w badanym okresie poziomu. Chociaż w roku 2009 płace w budownictwie były niższe, to i tak sekcja ta utrzymała pozycję lidera.

O ile w latach wcześniejszych pod względem poziomu przeciętnych wynagrodzeń wiodącą pozycję zajmowały podmioty sektora prywatnego, to już od 2007 roku miejsce to zajęły przedsiębiorstwa publiczne, w tym spółki Skarbu Państwa. Choć pozycja lidera, gdy chodzi o płace, przypada przedsiębiorstwom zagranicznym, to jednak w spółkach Skarbu Państwa wynagrodzenia są prawie tożsame z pierwszymi. O ile w pierwszym z wymienionych podmiotów wysokie płace wynikają z dobrych wyników finansowych, o tyle wysokie płace w drugim nie mają żadnego uzasadnienia w wynikach. Jest to dla gospodarki groźne.

Trzeba podkreślić, że podmioty sektora prywatnego w obliczu dekonjunktury stają się zdecydowanie bardziej rozważne w swoich decyzjach płacowych.

LITERATURA

- Lista 500*, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2004.
Lista 500, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2006.
Lista 500, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2008.
Lista 500, „Rzeczpospolita”, kwiecień 2010.

REMUNERATION OF GIANTS OF THE POLISH ECONOMY AFTER ACCESSION TO THE UE

A b s t r a c t . The article contains results of analysis of changes which took place in the sphere of pays, in this their connecting with the level the profitability of the largest enterprises in Poland after the accession to the UE. Trends concerning structural changes are being defined including the diameter according to section, forms of the property, participation of foreign capital.

K e y w o r d s : pay, remuneration, relations of pays, diversifying pays, economic results, accession to the EU.