



Agnieszka Matuszewska-Pierzynka

Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Analizy i Strategii Przedsiębiorstwa
a.pierzynka@gmail.com

PRESJA PŁACOWA W SPÓLKACH PRACOWNICZYCH

Streszczenie: Zasadniczym celem artykułu jest przedstawienie wyników badań empirycznych nad zjawiskiem presji płacowej występującej w spółkach pracowniczych. W opracowaniu zostały sformułowane dwie hipotezy badawcze, stanowiące iż:

- 1) w spółkach pracowniczych wzrost wynagrodzeń przeciętnych jest większy od wzrostu wydajności pracy, co wskazuje na występowanie presji płacowej;
- 2) wzrost wynagrodzeń przeciętnych jest mniejszy w spółkach pracowniczych o większym udziale inwestorów zewnętrznych w strukturze własności.

Wyniki przeprowadzonych badań empirycznych wskazują, iż wydajność pracy była istotnym czynnikiem wpływającym na zmiany wynagrodzeń przeciętnych w spółkach pracowniczych, w przeciwieństwie do czynników odnoszących się do ich struktury własności.

Słowa kluczowe: presja płacowa, struktura własności, spółki pracownicze, oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania, prywatyzacja bezpośrednia, proces prywatyzacji.

Wprowadzenie

Spółki pracownicze to spółki kapitałowe¹ utworzone przez pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych w celu przejęcia ich majątku w odpłatne użytkowanie [Baehr, 1993, s. 52; Górka, 1991, s. 91; Jawłowski, 2001, s. 55; Kozarzewski, 1998, s. 25-26; Zwierzyńska-Bubałło (red.), 1998, s. 195; Nadratowska, 1990, s. 54; Surdykowska, 1990, s. 128; Włodyka, 1996, s. 657]. W wyniku realizacji tej ścieżki prywatyzacji bezpośredniej pracownicy przed-

¹ Spółki pracownicze nie stanowią odrębnej formy organizacyjnoprawnej. Tworzone są one w formie handlowych spółek kapitałowych, tj. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej.

siębiorstwa państwowego, którego majątek został oddany do odpłatnego korzystania spółce kapitałowej z ich udziałem, stają się właścicielami [Błaszczyk, 1991, s. 27]. Wówczas pracownicy-właściciele oczekują korzyści finansowych wynikających nie tylko z ich wkładu pracy, ale i z posiadanych udziałów kapitałowych.

Pracownicy-właściciele mogą zatem dążyć do maksymalizacji łącznych dochodów bieżących [Faleye i in., 2005, s. 3], na które składają się przede wszystkim wynagrodzenia za świadczoną pracę i dywidendy wypłacane proporcjonalnie do posiadanego udziału kapitałowego z zysku wygenerowanego w przedsiębiorstwie [Błaszczyk, 1991, s. 11, 27, 53-57; Mendel, 2002, s. 41; Wratny, 2002, s. 20-21]. Konieczność zatrzymania znacznej części wypracowanego w przedsiębiorstwie zysku w celu uzyskania zwolnienia z części zobowiązania za korzystanie z przedsiębiorstwa państwowego [Rozporządzenie, 1997, par. 5, ust. 2-6] i wywiązania się z zobowiązań inwestycyjnych ujętych w umowie zawartej ze Skarbem Państwa sprawia², iż pracownicy-właściciele mogą wywierać nacisk na wzrost wynagrodzeń przekraczający wzrost wydajności pracy [Baehr, 1993, s. 108-109; Harbaugh, 2005, s. 566; Jawłowski, 2001, s. 136-137; Kim i Ouimet, 2008, s. 9; Puchała, 2001, s. 157]. Udział inwestorów zewnętrznych w spółkach pracowniczych, a w szczególności inwestorów instytucjonalnych, którzy w większym stopniu niż pracownicy-właściciele kierują się efektywnościowymi kryteriami podejmowania decyzji, jak się wydaje może hamować zjawisko presji płacowej.

Zasadniczym celem artykułu jest przedstawienie wyników badań empirycznych nad zjawiskiem presji płacowej występującej w spółkach pracowniczych z uwzględnieniem struktury własności kapitału podstawowego. W celu realizacji wyznaczonego celu sformułowano dwie hipotezy badawcze stanowiące, iż:

- 1) w spółkach pracowniczych wzrost wynagrodzeń przeciętnych jest większy od wzrostu wydajności pracy, co wskazuje na występowanie presji płacowej,
- 2) wzrost wynagrodzeń przeciętnych jest mniejszy w spółkach pracowniczych o większym udziale inwestorów zewnętrznych w strukturze własności.

Empiryczna weryfikacja postawionych hipotez została przeprowadzona w dziewiętnastu spółkach pracowniczych z województwa mazowieckiego, które w latach 2000-2005 zawarły umowę o oddanie przedsiębiorstwa państwowego

² Spółki pracownicze mają obowiązek dokonywania określonych co do wielkości i czasu wykonania wydatków inwestycyjnych na przedmiot umowy zawartej ze Skarbem Państwa, którym jest oddane do odpłatnego korzystania przedsiębiorstwo państwowe. Brak zdolności kredytowej wynikający głównie z nadmiernego obciążenia spółek pracowniczych zobowiązaniem z tytułu korzystania z przedsiębiorstwa państwowego [Karpińska-Mizelińska i Smuga, 1997, s. 117-118; Bukowska-Piestrzyńska, 2002, s. 44; Jarosz i Kozak, 1995, s. 118-125] sprawia, iż podstawowym źródłem finansowania inwestycji jest zysk zatrzymany [Bojar i in., 2003, s. 95, 111; Wrońska, 2004, s. 135, 137, 141, 161].

do odpłatnego korzystania. Analiza wynagrodzeń przeciętnych i czynników kształtujących ich zmiany została dokonana w oparciu o dane z Krajowego Rejestru Sądowego i Ministerstwa Skarbu Państwa z wykorzystaniem mierników statystyki opisowej i współczynnika korelacji rang Spearmana.

1. Przegląd wyników dotychczasowych badań empirycznych

Zgodnie z klasycznym modelem płac tempo wzrostu przeciętnych wynagrodzeń nominalnych zależy od stopy bezrobocia, oczekiwanego tempa inflacji i tempa wzrostu wydajności pracy [Welfe i Welfe, 2004, s. 170-178]. Na poziom wynagrodzeń mogą jednak wpływać nie tylko wyszczególnione czynniki, ale także zmienne odnoszące się do charakterystyk własnościowych. Zagadnienie to stało się przedmiotem szczególnego zainteresowania w kontekście procesu prywatyzacji, realizowanego na ogromną skalę w okresie transformacji gospodarczej krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

Tabela 1. Badania empiryczne nad związkiem presji płacowej z przekształceniami własnościowymi przeprowadzone w Polsce

Autor	Próba badawcza	Okres badawczy	Zmienne objaśniające zmiany wynagrodzeń*
1	2	3	4
I. Grosfeld J. Nivet	173 przedsiębiorstwa przemysłowe – Lista 500 największych przedsiębiorstw w Polsce	1988-1994	<ul style="list-style-type: none"> – zmiany wydajności pracy (relacja nominalnych przychodów ze sprzedaży skorygowanych sektorowym wskaźnikiem PPI do liczby pracowników) – zmiany realnych wynagrodzeń w sektorze (przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne skorygowane sektorowym wskaźnikiem PPI) – zmiany regionalnej stopy bezrobocia (podział wg województw) – skala dotacji państwowych – forma własności (przedsiębiorstwa państwowe, jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, przedsiębiorstwa sprywatyzowane)
A. Christev F. FitzRoy	164 przedsiębiorstwa	1994-1997	<ul style="list-style-type: none"> – zmiany wydajności pracy (relacja nominalnych przychodów ze sprzedaży skorygowanych sektorowym wskaźnikiem PPI do liczby zatrudnionych) – zmiany wynagrodzeń realnych w przedsiębiorstwie (przeciętne wynagrodzenie nominalne skorygowane sektorowym wskaźnikiem PPI – zmienna opóźniona o jeden okres) – zmiany wielkości zatrudnienia – wielkość regionalnej stopy bezrobocia (podział wg województw)

cd. tabeli 1

1	2	3	4
			<ul style="list-style-type: none"> – zmienne specyficzne dla przedsiębiorstwa (związki zawodowe, pracownicy fizyczni, pracownicy płci żeńskiej) – forma własności (przedsiębiorstwa należące do programu Narodowych Funduszy Inwestycyjnych, przedsiębiorstwa sprywatyzowane z większościowym udziałem pracowników i z większościowym udziałem inwestorów zewnętrznych – zmienne zero-jedynkowe)
T. Mickiewicz	410 przedsiębiorstw	1996-2000	<ul style="list-style-type: none"> – zmiany wydajności pracy (relacja przychodów do zatrudnienia) – regionalna stopa bezrobocia – zmienne obrazujące różnice we wzroście płac między różnymi sektorami – zmienne obrazujące różnice we wzroście płac między różnymi formami własności (nowe przedsiębiorstwa prywatne, przedsiębiorstwa państwowe, przedsiębiorstwa sprywatyzowane z kapitałem krajowym i z kapitałem zagranicznym)

PPI (*Producer Price Index*) – indeks cen dóbr produkcyjnych

* Stopy wzrostu zmiennych objaśnianej i objaśniających wyrażone zostały w postaci pierwszych różnic logarytmów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Grosfeld i Nivet [1999, s. 1137-1157]; Christev i FitzRoy [2000, s. 251-275]; Mickiewicz [2002, s. 230-240].

Badania empiryczne nad związkiem presji płacowej z rodowodem własnościowym przedsiębiorstw na gruncie procesu prywatyzacji w Polsce zostały przeprowadzone przez Grosfeld i Niveta, Christeva i FitzRoya oraz Mickiewicza (zob. tabela 1).

Z rezultatów badań empirycznych uzyskanych przez Grosfeld i Niveta³ wynika, że presja płacowa była silniejsza w przedsiębiorstwach państwowych niż w jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa. Co więcej, w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych nie występował wzrost wynagrodzeń silniejszy niż wzrost wydajności pracy [zob. Grosfeld i Nivet, 1999, s. 1146]. Jednakże Christev i FitzRoy⁴ wykazali, iż presja płacowa w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych zależy od roli pracowników w procesie prywatyzacji. W toku przeprowadzonych badań empi-

³ Model wynagrodzeń został przedstawiony osobno dla lat 1989 i 1990 oraz dla okresu 1991-1994. Dodatkowo dla okresu 1991-1994 model wynagrodzeń został zaprezentowany oddzielnie dla grup przedsiębiorstw odmiennych pod względem kierunku zmian wydajności pracy, jak również dla grup przedsiębiorstw wyodrębnionych według formy własności [Grosfeld i Nivet, 1999, s. 1144-1145].

⁴ Model wynagrodzeń został zaprezentowany oddzielnie dla grup przedsiębiorstw odmiennych nie tylko pod względem kierunku zmian wydajności pracy, ale także pod względem kierunku zmian wielkości zatrudnienia [Christev i FitzRoy, 2002, s. 267-268].

rycznych wzrost wynagrodzeń w stosunku do wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych z udziałem pracowników okazał się bowiem silniejszy niż w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych z udziałem inwestorów zewnętrznych. Uzyskane wyniki sugerują zatem, że prywatyzacja z udziałem pracowników nie zmieniała w istotnym stopniu dotychczasowych mechanizmów działania przedsiębiorstw państwowych [Christev i FitzRoy, 2002, s. 270].

Badania empiryczne przeprowadzone przez Mickiewicza⁵ wykazały natomiast, że presja płacowa była słabsza w przedsiębiorstwach prywatnych niż w przedsiębiorstwach państwowych, przy czym w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych była ona silniejsza niż w przedsiębiorstwach prywatnych. Nadto presja płacowa była silniejsza bezpośrednio po momencie prywatyzacji, co pozwala sądzić, że szybszy w porównaniu ze wzrostem wydajności pracy wzrost wynagrodzeń stanowił rekompensatę dla pracowników, którzy w wyniku prywatyzacji utracili kontrolę nad przedsiębiorstwem [Mickiewicz, 2002, s. 239-240].

2. Metodyka własnych badań empirycznych

Badania empiryczne nad presją płacową w spółkach pracowniczych zostały przeprowadzone wśród podmiotów, które zawarły umowę o oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania w latach 2000-2005. Określenie wskazanego okresu dla zawieranych ze Skarbem Państwa umów wynikało z dwóch następujących przesłanek:

- dotychczasowe badania empiryczne dotyczące funkcjonowania i rozwoju spółek pracowniczych, w tym zjawiska presji płacowej, nie obejmowały okresu po 2000 r. [Bojar i in., 2003; Kozarzewski i Woodward, 2001; Wrońska, 2004],
- po 2005 r. nastąpiło zahamowanie procesu prywatyzacji bezpośredniej przez oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania⁶.

Analiza czynników wpływających na wynagrodzenia w spółkach pracowniczych została dokonana wśród podmiotów z województwa mazowieckiego, gdzie w latach 2000-2005 powstało najwięcej tego typu jednostek gospodarczych [Prywatyzacja..., 1999, s. 48; Prywatyzacja..., 2005, s. 38; Prywatyzacja..., 2011, s. 57]. Zgodnie z danymi Ministerstwa Skarbu Państwa we wskaza-

⁵ Model wynagrodzeń został przedstawiony osobno dla okresów 1998-2000 i 1996-2000 [Mickiewicz, 2002, s. 237-239].

⁶ W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej wprowadzone zostały nowe przepisy prawa odnoszące się do warunków spłaty zobowiązania za korzystanie z przedsiębiorstwa państwowego, które ustanowiły wyższą podstawę stopy oprocentowania jego niespłaconej części [Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2004 r.].

nym okresie umowę o oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania zawarły 26 spółki pracownicze⁷. Z 26 spółek pracowniczych wstępnie zakwalifikowanych do próby badawczej wykluczono te, które w okresie obowiązywania umowy zawartej ze Skarbem Państwa zostały postawione w stan likwidacji/upadłości lub zmieniły formę organizacyjnoprawną. Ponadto z próby badawczej wyłączono dwie spółki pracownicze, w przypadku których analiza czynników determinujących wynagrodzenia okazała się niemożliwa z powodu braku niezbędnych danych. Ostatecznie do próby badawczej zostało zakwalifikowanych 19 spółek pracowniczych, z których większość stanowiły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (zob. tabela 2).

Tabela 2. Spółki pracownicze zakwalifikowane do próby badawczej

Spółka pracownicza	Rodzaj działalności gospodarczej (wg sekcji PKD 2007)	Rok zawarcia umowy ze SP
PRD Sp. z o. o. w Przysusze	budownictwo	2000
PRD Sp. z o.o. w Zwoleniu	budownictwo	2000
PRI-D Sp. z o.o. w Grójcu	budownictwo	2000
PRDI S.A. w Mławie	budownictwo	2000
WCMB Sp. z o.o.	handel hurtowy i detaliczny	2000
Elektroprojekt S.A. w Warszawie	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2001
PKS Sp. z o.o. w Grójcu	transport i gospodarka magazynowa	2001
Morspol S.A. w Warszawie	transport i gospodarka magazynowa	2001
PRD-M Sp. z o.o. w Płońsku	budownictwo	2001
ZTE RADOM Sp. z o.o.	transport i gospodarka magazynowa	2001
BSiPB MSW Sp. z o.o. w Warszawie	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2001
PKS Sp. z o.o. w Grodzisku Mazowieckim	transport i gospodarka magazynowa	2001
Tarczyn Sp. z o.o.	przetwórstwo przemysłowe	2001
Ostrada Sp. z o.o. w Ostrołęce	budownictwo	2001
ZTiSZE Sp. z o.o. w Warszawie	transport i gospodarka magazynowa	2001
Geokart Sp. z o.o. w Warszawie	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2002
Pol sport Sp. z o.o. w Górze Kalwarii	przetwórstwo przemysłowe	2004
Biprodzew S.A. w Warszawie	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2005
Bipromel Sp. z o.o. w Warszawie	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2005

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Krajowego Rejestru Sądowego i Ministerstwa Skarbu Państwa.

W badaniach empirycznych nad presją płacową w spółkach pracowniczych ze względu na niewielką liczebność próby badawczej nie został wykorzystany model ekonometryczny, lecz współczynnik korelacji rang Spearmana⁸. Analiza

⁷ Do próby badawczej zostały zakwalifikowane spółki pracownicze, które powstały po wejściu w życie nowej ustawy prywatyzacyjnej [Ustawa z dnia 30 sierpnia 1997 r.].

⁸ W badaniu związków korelacyjnych używa się wielu różnych mierników, przy czym najczęściej stosowanym jest współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Jednakże, gdy liczba wariantów cech mierzalnych jest niewielka, a ich rozkłady nie są normalne, do zbadania kierunku i siły związku między cechami bardziej odpowiednim miernikiem jest współczynnik korelacji rang Spearmana. Dodatkową zaletą współczynnika korelacji rang Spearmana jest to, że nie jest on wrażliwy na obserwacje odstające (nietypowe) [Sobczyk, 2010, s. 117].

zmian wynagrodzeń przeciętnych⁹ i zmian wydajności pracy została dokonana w okresie pierwszych trzech lat następujących po roku prywatyzacji. Za rok prywatyzacji ($t = 0$) uznaje się okres od momentu prywatyzacji, tj. od dnia zawarcia umowy o oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania¹⁰ do końca roku, w którym on wystąpił.

Wśród zmiennych objaśniających zmiany wynagrodzeń przeciętnych w spółkach pracowniczych uwzględnione zostały nie tylko zmienne wynikające z klasycznego modelu płac, takie jak zmiany wydajności pracy, zmiany przeciętnego wynagrodzenia sektorowego¹¹ czy zmiany regionalnej stopy bezrobocia¹², ale również zmienne opisujące ich strukturę własności (zob. tabela 3).

Struktura własności w spółkach pracowniczych jest jednak w sposób znaczący zdeterminowana przepisami prawa. Przedsiębiorstwo państwowe może być bowiem oddane do odpłatnego korzystania na rzecz spółki, jeśli spełnia ona w zakresie własności następujące warunki [Ustawa, 2002, art. 51, ust. 1, 2]:

- do spółki przystąpiła ponad połowa pracowników prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego,
- akcjonariuszami spółki są wyłącznie osoby fizyczne, chyba że minister właściwy do spraw Skarbu Państwa zezwoli na uczestnictwo w spółce osobom prawnym,
- co najmniej 20% akcji zostało objętych przez osoby niezatrudnione w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, przy czym minister właściwy do spraw Skarbu Państwa może wyrazić zgodę na oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania na rzecz spółki, która nie spełnia tego warunku.

⁹ Pod uwagę zostały wzięte przeciętne wynagrodzenia realne, ponieważ okres trzech kolejnych lat następujących po roku prywatyzacji w poszczególnych spółkach pracowniczych pokrywał inny okres trzech lat. W przypadku spółek pracowniczych, które zawarły umowę o oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania w 2000 r., okres trzech kolejnych lat następujących po roku prywatyzacji przypadał na lata 2001-2003, a w przypadku spółek pracowniczych, które zawarły taką umowę w 2005 r., trzyletni okres przypadał na lata 2006-2008.

¹⁰ Umowa zawarta ze Skarbem Państwa jest podstawą wystąpienia z wnioskiem o wykreślenie z rejestru przedsiębiorców przedsiębiorstwa państwowego oddanego do odpłatnego korzystania [Ustawa, 2002, art. 43, ust. 2].

¹¹ Zmiany przeciętnych wynagrodzeń sektorowych w odniesieniu do pozostałych czynników są opóźnione o jeden okres. Założono, że oczekiwania co do wzrostu przeciętnych wynagrodzeń sektorowych są prostą ekstrapolacją zaobserwowanych trendów [Welfe i Welfe, 2004, s. 172].

¹² W przypadku spółek pracowniczych mających siedzibę w powiecie warszawskim pod uwagę została wzięta stopa bezrobocia w województwie mazowieckim, a w przypadku spółek pracowniczych z siedzibą spoza tego powiatu pod uwagę została wzięta stopa bezrobocia w powiecie, w którym się ona znajdowała.

Tabela 3. Czynniki objaśniające kształtowanie się wynagrodzeń przeciętnych w spółkach pracowniczych – oznaczenia i opis

Oznaczenie	Opis*
ΔW_{it}	zmiany wynagrodzeń przeciętnych wyrażonych stosunkiem rocznych wynagrodzeń nominalnych skorygowanych wskaźnikiem CPI ₂₀₀₀₌₁₀₀ do wielkości zatrudnienia w danym roku w przedsiębiorstwie (%)
ΔY_{it}	zmiany wydajności pracy będącej relacją rocznych nominalnych przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów skorygowanych wskaźnikiem CPI ₂₀₀₀₌₁₀₀ do wielkości zatrudnienia w danym roku w przedsiębiorstwie (%)
ΔW_{st-l}	zmiany przeciętnego wynagrodzenia sektorowego rozumianego jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (dane publikowane co roku przez Główny Urząd Statystyczny) w województwie mazowieckim w danym sektorze skorygowane wskaźnikiem CPI ₂₀₀₀₌₁₀₀ (%) – zmienna opóźniona o jeden okres
ΔU_{it}	zmiany regionalnej stopy bezrobocia rozumianej jako stopa bezrobocia (dane publikowane co roku przez Główny Urząd Statystyczny) w województwie mazowieckim w danym powiecie (%)
O/SC	udział inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym w momencie prywatyzacji (%)
O/NS	udział inwestorów zewnętrznych w ogólnej liczbie wspólników w momencie prywatyzacji (%)
I	uczestniczenie w spółce pracowniczej inwestora instytucjonalnego w momencie prywatyzacji – zmienna zero-jedynkowa

CPI₂₀₀₀₌₁₀₀ (*Consumer Price Index*) – indeks cen dóbr konsumpcyjnych (rok bazowy = 2000)

* Zmiany poszczególnych czynników mierzone są wskaźnikiem dynamiki, wyrażonym jako relacja wielkości danego czynnika w trzecim okresie następującym po roku prywatyzacji do wielkości tego czynnika w okresie pierwszym.

Stąd też jako zmienne odnoszące się do charakterystyk własnościowych spółek pracowniczych przyjęto udział inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym, udział inwestorów zewnętrznych w ogólnej liczbie wspólników i uczestniczenie w spółce pracowniczej inwestora instytucjonalnego.

3. Wyniki własnych badań empirycznych

Przeciętne wynagrodzenia w spółkach pracowniczych w okresie trzech lat następujących po roku prywatyzacji wzrosły średnio o 67,68%. W połowie spółek pracowniczych zakwalifikowanych do próby badawczej przeciętne wynagrodzenia wzrosły o więcej niż 4,51%. Przeciętne wynagrodzenia w trzyletnim okresie po roku prywatyzacji zmniejszyły się w ośmiu spółkach pracowniczych. Największy spadek przeciętnych wynagrodzeń, przewyższający 20%, wystąpił w spółce pracowniczej Morspol S.A.

Wydajność pracy w spółkach pracowniczych w okresie trzech lat następujących po roku prywatyzacji wzrosła średnio o 166,95%. W połowie badanych spółek pracowniczych wydajność pracy wzrosła o ponad 11,39%. Wydajność pracy w rozpatrywanym trzyletnim okresie zmniejszyła się w pięciu spółkach pracowniczych.

Największy spadek wydajności pracy, nieprzekraczający 20%, miał miejsce w spółce pracowniczej Wyszkowskie Centrum Materiałów Budowlanych Sp. z o.o.

Zróżnicowanie zmian wydajności pracy w spółkach pracowniczych, mierzone odchyleniem standardowym od wartości średniej arytmetycznej, było znacznie większe niż zróżnicowanie zmian wynagrodzeń przeciętnych (zob. tabela 4).

Tabela 4. Czynniki objaśniające kształtowanie się wynagrodzeń przeciętnych w spółkach pracowniczych – wybrane statystyki opisowe

Spółka pracownicza	ΔW_{it}	ΔY_{it}	ΔW_{st-1}	ΔU_{it}	O/SC	O/NS	II
PRD Sp. z o. o. w Przysusze	141,39	180,75	105,59	97,49	42,43	3,17	0
PRD Sp. z o.o. w Zwoleniu	106,39	101,06	105,59	97,71	0,00	0,00	0
PRD Sp. z o.o. w Grójcu	1188,72	1326,09	105,59	90,11	20,00	0,75	0
PRDI S.A. w Mławie	99,69	84,20	105,59	107,47	20,01	3,00	0
WCMB Sp. z o.o.	104,51	83,79	90,06	126,91	83,90	2,50	0
Elektroprojekt S.A. w Warszawie	95,53	104,63	96,36	96,71	27,81	27,67	0
PKS Sp. z o.o. w Grójcu	95,26	102,95	88,19	103,09	37,62	1,03	1
Morspol S.A. w Warszawie	79,33	106,38	88,19	96,71	20,56	1,50	0
PRD-M Sp. z o.o. w Płońsku	110,04	134,78	101,48	114,29	20,09	1,47	0
ZTE RADOM Sp. z o.o.	98,24	118,17	88,19	128,00	20,00	0,74	0
BSiPB MSW Sp. z o.o. w Warszawie	107,75	84,55	96,36	96,71	0,00	0,00	0
PKS Sp. z o.o. w Grodzisku Mazowieckim	85,57	92,04	88,19	112,61	0,00	0,00	0
Tarczyn Sp. z o.o.	89,18	116,53	99,33	112,94	71,13	48,48	0
Ostrada Sp. z o.o. w Ostrołęce	112,18	251,47	101,48	102,56	22,40	1,11	0
ZTiSZE Sp. z o.o. w Warszawie	103,05	111,39	88,19	96,71	22,00	0,53	1
Geokart Sp. z o.o. w Warszawie	227,25	115,06	97,14	89,61	37,89	34,62	0
Polsport Sp. z o.o. w Górze Kalwarii	120,98	175,70	104,56	60,44	35,00	2,00	0
Biprodrzew S.A. w Warszawie	132,53	1695,34	109,75	61,86	41,67	5,00	0
Bipromel Sp. z o.o. w Warszawie	88,29	87,14	109,75	61,86	20,00	3,70	0
Statystyka opisowa							
Liczba podmiotów	19	19	19	19	19	19	x
Średnia arytmetyczna	167,68	266,95	98,40	97,57	28,55	7,22	x
Odchylenie standardowe	249,33	444,55	7,90	19,34	21,61	13,74	x
Kwartyl pierwszy	95,39	96,55	89,13	93,41	20,00	0,75	x
Mediana	104,51	111,39	99,33	97,49	22,00	1,50	x
Kwartyl trzeci	116,58	155,24	105,59	110,04	37,76	3,44	x
Minimum	79,33	83,79	88,19	60,44	0,00	0,00	x
Maksimum	1188,72	1695,34	109,75	128,00	83,90	48,48	x

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Krajowego Rejestru Sądowego, Ministerstwa Skarbu Państwa, Głównego Urzędu Statystycznego [www 1].

Wzrost wydajności pracy w okresie trzech lat następujących po roku prywatyzacji zaobserwowano w 14 spółkach pracowniczych zakwalifikowanych do próby badawczej. Wśród tej grupy podmiotów wzrost przeciętnych wynagrodzeń wystąpił w dziewięciu spółkach pracowniczych, przy czym w dwóch z nich – Przedsiębiorstwie Robót Drogowych Sp. z o.o. w Zwoleniu i Geokart Sp. z o.o. – przyrost wydajności pracy był mniejszy niż przyrost wynagrodzeń przeciętnych. W grupie spółek pracowniczych, w której miał miejsce spadek wydajności pracy, w dwóch podmiotach – Wyszowskim Centrum Materiałów Budowlanych Sp. z o.o. i Biurze Studiów i Projektów Budownictwa Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Sp. z o.o. – przeciętne wynagrodzenia wzrosły. Z trzech pozostałych spółek pracowniczych w dwóch – Przedsiębiorstwie Robót Inżynieryjno-Drogowych w Mławie S.A. i Bi-promelu Sp. z o.o. – spadek wydajności pracy był większy niż spadek wynagrodzeń przeciętnych (zob. tabela 5).

Tabela 5. Zmiany wynagrodzeń przeciętnych i zmiany wydajności pracy w spółkach pracowniczych – liczba spółek pracowniczych

Wyszczególnienie		ΔW_{it}		Razem
		>100%	<100%	
ΔY_{it}	>100%	9	5	14
	<100%	2	3	5
Razem		11	8	19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 4.

W co drugiej badanej spółce pracowniczej udział inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym był równy co najwyżej 22,00%, a ich udział w ogólnej liczbie wspólników nie przekraczał 1,50%. Znaczące rozproszenie udziałów/akcji w spółkach pracowniczych sprawia, iż do sprawowania w nich kontroli może wystarczyć udział w kapitale zakładowym mniejszy niż 50%.

Największy udział inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym pojawił się w Wyszowskim Centrum Materiałów Budowlanych Sp. z o.o. W przypadku trzech spółek pracowniczych – Przedsiębiorstwa Robót Drogowych Sp. z o.o. w Zwoleniu, Biura Studiów i Projektów Budownictwa Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Sp. z o.o. i Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej Sp. z o.o. w Grodzisku Mazowieckim – minister właściwy do spraw Skarbu Państwa wyraził zgodę na oddanie przedsiębiorstwa państwowego do odpłatnego korzystania spółce z całkowitym udziałem pracowników prywatyzowanego podmiotu.

W dwóch spółkach pracowniczych – Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej Sp. z o.o. w Grójcu i Zakładzie Transportu Energetyki „ZTiSZE” Sp. z o.o. – inwestorami zewnętrznymi, za zgodą ministra właściwego do spraw

Skarbu Państwa, stały się osoby prawne. W Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej Sp. z o.o. w Grójcu inwestorami zewnętrznymi o łącznym udziale w kapitale zakładowym równym 37,61% byli: Starostwo Powiatowe w Grójcu, Starostwo Powiatowe w Białobrzegu i Gmina Tarczyn. W Zakładzie Transportu Energetyki ZTiSZE Sp. z o.o. jednym z inwestorów zewnętrznych był główny odbiorca jego usług transportowo-sprzętowych – STOEN S.A., którego udział w kapitale zakładowym wynosił 10% (zob. tabela 4).

Badania empiryczne przeprowadzone w spółkach pracowniczych nad związkiem przeciętnych wynagrodzeń z czynnikami, które objaśniają ich kształtowanie się¹³ wskazują, iż między zmianami przeciętnych wynagrodzeń i zmianami wydajności pracy istniał dodatni związek korelacyjny o umiarkowanej sile. Oznacza to, że w okresie trzech lat następujących po roku prywatyzacji wraz ze wzrostem wydajności pracy przeciętne wynagrodzenia w spółkach pracowniczych wzrastały. Co więcej, uzyskany współczynnik korelacji rang Spearmana okazał się istotny statystycznie nawet na poziomie istotności $\alpha = 0,01$.

Między zmianami przeciętnych wynagrodzeń sektorowych a zmianami przeciętnych wynagrodzeń w spółkach pracowniczych istniał dodatni związek korelacyjny. Związek ten był umiarkowany i istotny statystycznie na poziomie istotności $\alpha = 0,05$. Między zmianami regionalnej stopy bezrobocia a zmianami przeciętnych wynagrodzeń w spółkach pracowniczych występował zaś ujemny związek korelacyjny. Związek ten był jednak nie tylko słaby, ale i nieistotny statystycznie nawet na poziomie tendencji, tj. poziomie istotności $\alpha = 0,1$ (zob. tabela 6).

Tabela 6. Związek zmian przeciętnych wynagrodzeń z czynnikami opisującymi ich kształtowanie się w spółkach pracowniczych

Czynnik	Liczba obserwacji	Współczynnik korelacji rang Spearmana	<i>p-value</i>
ΔY_{it}	19	0,5825	0,0089
ΔW_{st-t}	19	0,4958	0,0309
ΔU_{it}	19	-0,3464	0,1463
<i>O/SC</i>	19	0,2148	0,3772
<i>O/NS</i>	19	0,0685	0,7804

bold – wynik istotny statystycznie na poziomie istotności $\alpha = 0,05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 4.

¹³ Dla scharakteryzowania siły związku korelacyjnego przyjęto następujące granice wartości współczynnika korelacji rang Spearmana [Sobczyk, 2010, s. 111, 117]:

- poniżej 0,2 – zależność bardzo słaba,
- z przedziału (0,2-0,4) – zależność słaba,
- z przedziału (0,4-0,6) – zależność umiarkowana,
- z przedziału (0,6-0,8) – zależność silna,
- z przedziału (0,8-1,0) – zależność bardzo silna.

Z analizy związku przeciętnych wynagrodzeń ze zmiennymi odnoszącymi się do charakterystyk własnościowych spółek pracowniczych wynika¹⁴, że między zmianami przeciętnych wynagrodzeń a udziałem inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym, jak i ich udziałem w ogólnej liczbie wspólników istniała dodatnia zależność korelacyjna odpowiednio o słabej i bardzo słabej sile. Należy jednak zaznaczyć, iż najniższy poziom istotności statystycznej, przy której uzyskane współczynniki korelacji rang Spearmana między zmianami przeciętnych wynagrodzeń a czynnikami opisującymi strukturę własnościową w spółkach pracowniczych byłyby istotne statystycznie, był znacząco wyższy nawet od poziomu istotności $\alpha = 0,1$ (zob. tabela 6).

W Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej Sp. z o.o. w Grójcu, w którym udział inwestorów instytucjonalnych w kapitale zakładowym był wyższy, przy wzroście wydajności pracy przeciętne wynagrodzenia zmniejszyły się¹⁵. W Zakładzie Transportu Energetyki ZTiSZE Sp. z o.o. wzrost przeciętnych wynagrodzeń przy silniejszym wzroście wydajności pracy był mniejszy od wartości środkowej dla badanej grupy spółek pracowniczych (zob. tabela 4).

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań empirycznych wynika, iż zmiany wydajności pracy były istotnym czynnikiem wpływającym na zmiany przeciętnych wynagrodzeń w spółkach pracowniczych, w przeciwieństwie do czynników odnoszących się do ich struktury własności. Wynagrodzenia przeciętne w spółkach pracowniczych kształtowały się w sposób odpowiedni do sytuacji w branży i na rynku pracy, tzn. adekwatnie do zmian przeciętnego wynagrodzenia sektorowego i regionalnej stopy bezrobocia.

Zjawisko presji płacowej w okresie trzech lat następujących po roku prywatyzacji występowało tylko w sześciu z dziewiętnastu spółek pracowniczych zakwalifikowanych do próby badawczej. Spośród owych spółek pracowniczych w dwóch udział inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym był równy zeru, a w jed-

¹⁴ Dodatnia zależność korelacyjna między zmianami przeciętnych wynagrodzeń a udziałem inwestorów zewnętrznych w kapitale zakładowym, jak i ich udziałem w ogólnej liczbie wspólników mogłaby wskazywać na kompromis między pracownikami-właścicielami a inwestorami zewnętrznymi zawarty w sprawie wypłaty dywidendy. W ramach porozumienia pracownicy-właściciele wyrażają zgodę na zatrzymanie większej części wygenerowanego w przedsiębiorstwie zysku, a inwestorzy zewnętrzni udzielają przyzwolenia na podwyższenie wynagrodzeń [Kim i Ouimet, 2008, s. 36].

¹⁵ Brak presji płacowej w spółkach pracowniczych, w których uczestniczył inwestor instytucjonalny, może zaś świadczyć o słabszej sile negocjacyjnej pracowników-właścicieli dotyczącej wynagrodzeń w sytuacji, gdy inwestorem zewnętrznym nie jest osoba fizyczna.

nej przekraczał 80%. W większości badanych spółek pracowniczych, w których zjawisko presji płacowej nie występowało, nie uczestniczył inwestor instytucjonalny. Przedstawione badania empiryczne wskazują zatem, iż czynniki odnoszące się do struktury własności spółek pracowniczych nie wpływały na występowanie zjawiska presji płacowej, które dotyczyło około 1/3 podmiotów zakwalifikowanych do próby badawczej.

Literatura

- Baehr J. (1993), *Spółka z udziałem kapitałowym pracowników*, Polski Dom Wydawniczy Ławica, Warszawa-Poznań.
- Błaszczki B. (1991), *Własność pracownicza i pracownicze udziały kapitałowe w krajach gospodarki rynkowej*, Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce, Warszawa.
- Bojar E., Sosińska-Wit M., Żminda Z. (2003), *Leasing pracowniczy a restrukturyzacja przedsiębiorstw*, Politechnika Lubelska, Lublin.
- Bukowska-Piestrzyńska A. (2002), *Leasing mienia Skarbu Państwa w spółkach pracowniczych*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, nr 5.
- Christev A., FitzRoy F. (2001), *Employment and Wage Adjustment: Insider-Outsider Control in a Polish Privatization Panel Study*, „*Journal of Comparative Economics*”, No. 30.
- Faleye O., Mehrotra V., Morck R. (2005), *When Labour Has a Voice in Corporate Governance*, NBER Working Paper, No 11254, March, <http://www.nber.org/papers/w11254> (dostęp: 17.01.2014).
- Górka K. (1991), *Samorząd pracowniczy w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych* [w:] R. Borowiecki (red.), *Kierunki przekształceń własnościowych w gospodarce. Aspekt teoretyczno-praktyczny*, TNOiK Oddział w Krakowie, Kraków.
- Grosfeld I., Nivet J. (1999), *Insider Power and Wage Setting in Transition: Evidence from a Panel of Large Polish Firms, 1988-1994*, „*European Economic Review*”, No. 43.
- Harbaugh R. (2005), *The Effect of Employee Stock Ownership on Wage and Employment Bargaining*, „*Journal of Comparative Economics*”, Vol. 33.
- Jarosz M., Kozak M. (1995), *Ekonomiczna i społeczna kondycja spółek pracowniczych w latach 1991-1994. Konkluzje* [w:] M. Jarosz (red.), *Błaski i cienie spółek pracowniczych 1991-1994*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
- Jawłowski A. (2001), *Prywatyzacja pracownicza. Przemiany firm i ich załóg*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
- Karpińska-Mizielińska W., Smuga T. (1997), *Zmiany relacji własnościowych i ich wpływ na poprawę efektywności gospodarowania w długim okresie*, Instytut Rozwoju i Studiów Strategicznych, Warszawa.

- Kim E.H., Ouimet P. (2008), *Employee Capitalism or Corporate Socialism? Broad-based Employee Stock Ownership*, March 6, AFA 2010, Atlanta Meetings Paper, <http://ssrn.com/abstract=1107974> (dostęp: 11.06.2015).
- Kozarzewski P. (1998), *Prywatyzacja bezpośrednia: stan prawny* [w:] M. Jarosz (red.), *Prywatyzacja bezpośrednia. Inwestorzy. Menedżerowie. Pracownicy*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
- Kozarzewski P., Woodward R. (2001), *Secondary Privatization in Poland (Part I): Evolution of Ownership Structure and Company Performance in Firms Privatized by Employee Buyouts*, Raporty Case No. 47, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Mendel T. (2002), *Partycypacja w zarządzaniu współczesnymi organizacjami*, AE w Poznaniu, Poznań.
- Mickiewicz T. (2002), *Zmiany poziomu wynagrodzeń i presja płacowa w przedsiębiorstwach w okresie transformacji* [w:] M. Bałtowski (red.), *Przedsiębiorstwa sprywatyzowane w gospodarce polskiej*, WN PWN, Warszawa.
- Nadratowska A. (1990), *Wpływ poszczególnych form prywatyzacji na efektywność gospodarowania* [w:] T. Kierczyński (red.), *Spółka akcyjna jako forma prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, Przedsiębiorstwo Doradztwa Ekonomicznego „Lege Artis”, Warszawa.
- Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych w 1999 r.* (2000), GUS, Warszawa.
- Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych w 2005 r.* (2006), GUS, Warszawa.
- Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych w 2011 r.* (2012), GUS, Warszawa.
- Puchała E. (2001), *Zmiany zatrudnienia w przedsiębiorstwach publicznych i sprywatyzowanych* [w:] E. Mączyńska (red.), *Restrukturyzacja przedsiębiorstw w procesie transformacji gospodarki polskiej*, Wydawnictwo DiG, Warszawa.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 października 1997 roku w sprawie szczególnych zasad ustalania należności za korzystanie z przedsiębiorstwa, sposobu zabezpieczenia nie spłaconej części należności oraz warunków oprocentowania nie spłaconej należności. Dz.U. 1997, nr 130, poz. 855.
- Sobczyk M. (2010), *Statystyka opisowa*, C.H. Beck, Warszawa.
- Surdykowska T. (1996), *Prywatyzacja*, WN PWN, Warszawa.
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji. Dz.U. 2002, nr 171, poz. 1397 z późn. zm.
- Welfe A., Welfe W. (2004), *Ekonometria stosowana*, PWE, Warszawa.
- Włodyka S. (1996), *Spółki w procesie komercjalizacji i prywatyzacji* [w:] S. Włodyka (red.), *Prawo spółek*, Instytut Prawa Spółek i Inwestycji Zagranicznych, Kraków.
- Wratny J. (2002), *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*, IPISS, Warszawa.
- Wrońska E.M. (2004), *Strategie finansowe spółek pracowniczych*, UMCS, Lublin.
- Zwierzyńska-Bubałło T. (red.) (1998), *Leksykon prywatyzacji*, PWE, Warszawa.
- [www 1] http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks (dostęp: 1.06.2015).

WAGE PRESSURE IN EMPLOYEE-OWNED COMPANIES

Summary: The main aim of this article is to present the results of empirical research on the phenomenon of wage pressure occurring in employee-owned companies. Two research hypotheses, which state that:

- 1) the increase of average wages in employee-owned companies is greater than the average labor productivity growth, what indicates the occurrence of wage pressure,
- 2) the growth of average wages is lower in employee-owned companies with the higher share of outside investors in ownership structure,

have been formulated in the study. The results of empirical studies indicate that labor productivity was the important factor influencing changes of average wages in employee-owned companies, as opposed to factors relating to their ownership structure.

Keywords: wage pressure, ownership structure, employee-owned companies, giving a state-owned enterprise for the use against payment, direct privatization, privatization process.