

Wynagrodzenia w spółkach z udziałem kapitału zagranicznego w Polsce a ich wyniki ekonomiczne

<https://doi.org/10.33141/po.2007.01.06>

Przeгляд Organizacji, Nr 1 (804), 2007, ss. 26-30

www.przeглядorganizacji.pl

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Hanna Karaszewska, Włodzimierz Karaszewski

Na temat wynagrodzeń spółek z udziałem zagranicznym narosło w Polsce wiele mitów. Ich utrwaleniu w świadomości społecznej sprzyja wyraźny brak obiektywnych źródeł wiedzy o płacach w tej grupie przedsiębiorstw. Statystyki państwowe operują jedynie zagregowaną kategorią wynagrodzeń przeciętnych w przedsiębiorstwach zagranicznych. Informacje uzyskiwane przez firmy konsultingowe w ramach rynkowych przeglądów wynagrodzeń, w stopniu, w którym docierają do opinii publicznej, są 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.

W analizie kształtowania się płac, której wyniki są przedstawione w niniejszym opracowaniu, wykorzystane zostały dane prezentowane w zestawieniach list pięciuset największych przedsiębiorstw w Polsce (*Lista 500*) publikowanych przez dziennik „Rzeczpospolita” za lata 1999–2004.

Płace i ich zróżnicowanie

W analizowanym okresie bardzo wyraźnie spadła skłonność lokujących się na *Liście* przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego

go do ujawniania swoich danych o wynagrodzeniach. O ile w roku 1999 aż 71% podało informacje pozwalające na określenie poziomu płacy przeciętnej, to w 2004 r. stanowiły one tylko 46% ich zbiorowości obecnej wśród pięćsetki.

Utajnianie danych o zarobkach pracowników dotyczyło głównie spółek z pełnym udziałem kapitału zagranicznego. W całym badanym okresie podało je tylko 50% przedsiębiorstw tej grupy. Wśród spółek, które nie ujawniły danych o płacach, dominowały spółki handlowe, banki i towarzystwa ubezpieczeniowe.

Spółki z udziałem zagranicznym relatywnie wysoko opłacają swoich pracowników.

W całym analizowanym okresie w pierwszej pod względem poziomu przeciętnych zarobków pięćdziesiątce udział spółek z kapitałem zagranicznym wynosił ok. 70%. Zdecydowaną większość wśród nich stanowiły spółki z pełnym udziałem kapitału zagranicznego.

W 2004 roku ścisłą czołówkę najlepiej wynagradzających przedsiębiorstw *Listy* tworzyły głównie przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym (tab. 1)¹⁾.

W analizowanym okresie nastąpiło zmniejszenie różnic między poziomem średniej płacy w podmiotach z udziałem kapitału zagranicznego i w przedsiębiorstwach bez tego udziału. W roku 2004 poziom przeciętnych wynagrodzeń w tych pierwszych był o 27

Tab. 1. Przedsiębiorstwa z udziałem zagranicznym w Polsce o najwyższym poziomie średniej płacy

Pozycja na <i>Liście</i> w roku według poziomu średniej płacy w latach:					Nazwa przedsiębiorstwa	Średnia płaca w 2004 roku (zł)
1999	2000	2001	2002	2003		
–	–	6	3	1	DaimlerChrysler Services Leasing sp. z o.o., Warszawa	21 104
–	–	–	–	2	Pioneer Pekao Investment Management SA GK, Warszawa	15 097
–	–	–	–	–	Glencore Polska sp. z o.o., Gdańsk	12 743
–	–	–	–	–	Alfred C. Toepfer International sp. z o.o., Warszawa	12 250
19	20	38	11	6	Siemens sp. z o.o., Warszawa	11 788
–	–	–	16	8	Bayer sp. z o.o., Warszawa	11 600
–	–	–	–	12	Sloznaft Polska SA, Kraków	11 144
24	22	19	16	13	Renault Polska sp. z o.o., Warszawa	9380
–	–	–	–	–	Canal+ Cyfrowy sp. z o.o., Warszawa	9037
49	33	20	18	15	Škoda Auto Polska SA, Poznań	8978

Źródło: *Lista 500* publikowana w latach 2000–2004.

Tab. 2. Poziom wynagrodzeń przeciętnych w spółkach z udziałem zagranicznym według zakresu udziału kapitału zagranicznego oraz sektora gospodarki na tle ogółu przedsiębiorstw *Listy 500* w latach 1999–2004

Wyszczególnienie	Wynagrodzenia przeciętne (w zł)					
	Przedsiębiorstwa <i>Listy 500</i> (P_{500})	w tym:				
		podmioty bez udziału kapitału zagranicznego (P_{BK})	spółki z kapitałem zagranicznym (P_{KZ})	w tym z udziałem zagranicznym:		
				pełnym (P_{KZP})	większościowym (P_{KZW})	mniejszościowym (P_{KZM})
1999	3221	2801	4006	4412	3871	3698
2000	2853	2600	3494	2870	3501	3750
2001	3105	2668	4083	3785	3958	4534
2002	3307	2818	4099	3213	4330	4629
2003	3369	3341	3846	3319	4172	4796
2004	3228	3075	3918	3366	4501	5147

P_{500} – wynagrodzenia przeciętne w przedsiębiorstwach *Listy 500*

P_{BK} – wynagrodzenia przeciętne w podmiotach bez udziału zagranicznego

P_{KZ} – wynagrodzenia przeciętne w spółkach z kapitałem zagranicznym

P_{KZP} – wynagrodzenia przeciętne w spółkach z pełnym udziałem kapitału zagranicznego

P_{KZW} – wynagrodzenia przeciętne w spółkach z większościowym udziałem kapitału zagranicznego

P_{KZM} – wynagrodzenia przeciętne w spółkach z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego

Źródło: jak w tab. 1.

Tab. 3. Relacje wynagrodzeń przeciętnych spółek z udziałem zagranicznym do wynagrodzeń ogółu przedsiębiorstw *Listy 500* w latach 1999–2004

Lata	Relacje (%)								
	P_{BK}/P_{500}	P_{KZ}/P_{BK}	P_{KZ}/P_{500}	P_{KZP}/P_{500}	P_{KZP}/P_{KZ}	P_{KZW}/P_{500}	P_{KZW}/P_{KZ}	P_{KZM}/P_{500}	P_{KZM}/P_{KZ}
1999	87,0	143,0	124,4	136,9	110,1	120,2	96,6	114,8	92,3
2000	91,1	134,3	122,5	100,6	82,1	122,7	100,2	131,4	107,3
2001	85,9	153,0	131,5	121,9	92,7	127,5	96,9	146,0	111,1
2002	85,2	145,5	124,0	97,2	78,4	130,9	105,6	140,0	112,9
2003	99,2	115,1	114,2	98,5	86,3	123,8	108,5	142,4	124,7
2004	95,3	127,4	121,4	104,3	85,9	139,4	114,9	159,5	131,9

Źródło: jak w tab. 1.

punktów procentowych wyższy, podczas gdy w całym objętym badaniem okresie podmioty z udziałem kapitału zagranicznego wykazywały wysokość średnich zarobków na poziomie wyższym o ponad 32 pkt. proc. w stosunku ogółu podmiotów *Listy*. Daje się przy tym zauważyć wyraźny związek poziomu płac z zakresem udziału kapitału zagranicznego. Poziom wynagrodzeń przeciętnych rośnie wraz ze zmniejszaniem udziału obcego kapitału. Wyrażna ekspansja płacowa przedsiębiorstw z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego doprowadziła do utrwalenia się ich pozycji lidera płacowego. Natomiast zmiany w poziomie przeciętnych wynagrodzeń zbiorowości spółek z pełnym udziałem zagranicznym usytuował je w roku 2003 na pozycji słabszej od ogółu pięćsetki (tab. 2).

Analizę opartą na średniej płacy istotnie wzbogaca badanie rozkładów płac spółek z udziałem zagranicznym i ich zestawienie z analogicznym dla przedsiębiorstw w pełni krajowych (tab. 4, 5).

O ile w latach wcześniejszych dla przedsiębiorstw bez udziału zagranicznego przedział płac, w którym mieściła się większość podmiotów, wyznaczony był ramami 2–3 tys. zł, to począwszy od roku 2002 w niemalże jednakowym stopniu reprezentowany był przedział 2–3 tys. do 3–4 tys. zł. Jeszcze w roku 2003 większość przedsiębiorstw z udziałem zagranicznym mieściła się również w przedziale płac 2–4 tys. Już wtedy jednak ich przedstawicielstwo w tym przedziale było relatywnie mniej liczne. W rok później niemalże taka sama co w przedziale płac 2–3 tys. zł, ich zbiorowość usytuowana była w przedziale 4–5 tys. W przypadku obu rodzajów podmiotów następuje przesuwanie się znacznej ich części do wyższych przedziałów płac. Jednak wciąż jeszcze płace stosunkowo niskie (do 2 tys. zł) są właściwością aż ok. 10% przedsiębiorstw z wyłącznym kapitałem polskim i trzykrotnie mniejszej zbiorowości spółek z udziałem zagranicznym. Za to w przedziale płac superwysokich (powyżej 8 tys. zł),

Tab. 4. Rozkład spółek z udziałem zagranicznym według poziomu średniej płacy w latach 1999–2004 z uwzględnieniem udziału kapitału zagranicznego (w %)

Lata	Przedział średniej płacy (w zł)									
	do 1000	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001-6000	6001-7000	7001-8000	8001-10 000	powyżej 10 000
Ogółem										
1999	1,48	14,81	19,26	23,70	15,56	8,89	6,67	5,19	2,96	1,48
2000	–	10,06	23,67	25,44	8,88	10,06	5,33	7,69	4,14	4,73
2001	0,75	5,26	21,05	21,80	18,80	9,77	6,02	5,26	6,02	5,26
2002	–	8,78	16,22	20,95	22,97	8,78	6,08	4,05	6,08	6,08
2003	–	6,38	21,28	19,86	18,44	13,48	3,55	4,96	6,38	5,67
2004	–	3,36	27,73	16,81	21,85	10,08	5,04	4,20	5,04	5,88
Z pełnym udziałem kapitału zagranicznego										
1999	4,65	11,63	18,60	16,28	9,30	11,63	9,30	13,95	2,33	2,33
2000	–	10,91	20,00	20,00	1,82	9,09	5,45	12,73	9,09	10,91
2001	2,13	8,51	17,02	14,89	10,64	8,51	8,51	6,38	12,77	10,64
2002	–	13,70	19,18	17,81	9,59	8,22	5,48	5,48	10,96	9,59
2003	–	8,14	23,26	17,44	16,28	6,98	4,65	6,98	9,30	6,98
2004	5,33	30,67	18,67	18,67	6,67	2,67	4,00	4,00	9,33	5,33
Z większościowym udziałem kapitału zagranicznego										
1999	–	12,70	20,63	26,98	20,63	9,52	4,76	1,59	3,17	–
2000	–	9,09	24,68	31,17	14,29	9,09	2,60	6,49	1,30	1,30
2001	–	3,28	21,31	29,51	26,23	11,48	4,92	1,64	1,64	–
2002	–	1,79	14,29	25,00	41,07	7,14	7,14	1,79	–	1,79
2003	–	2,50	15,00	27,50	25,00	20,00	2,50	2,50	2,50	2,50
2004	–	–	18,18	15,15	33,33	15,15	9,09	6,06	3,03	–
Z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego										
1999	–	24,14	17,24	27,59	13,79	3,45	6,90	–	3,45	3,45
2000	–	10,81	27,03	21,62	8,11	13,51	10,81	2,70	2,70	2,70
2001	–	4,17	29,17	16,67	16,67	8,33	4,17	8,33	4,17	8,33
2002	–	5,88	5,88	11,76	11,76	11,76	11,76	8,82	17,65	14,71
2003	–	6,67	26,67	13,33	13,33	33,33	–	–	–	6,67
2004	–	–	36,36	9,09	9,09	18,18	9,09	–	18,18	–

Źródło: jak w tab. 3.

Tab. 5. Rozkład przedsiębiorstw bez udziału kapitału zagranicznego Listy 500 w latach 1999–2004 (w %)

Lata	Przedział średniej płacy (w zł)									
	do 1000	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001-6000	6001-7000	7001-8000	8001-10 000	powyżej 10 000
1999	0,38	19,70	54,55	14,77	6,44	1,89	0,76	0,76	0,38	0,38
2000	–	14,55	47,27	20,91	9,09	4,55	1,82	0,91	0,91	–
2001	0,99	13,30	42,36	27,59	6,40	5,42	1,48	0,99	0,49	0,99
2002	–	10,63	40,63	32,50	5,63	3,75	4,38	0,63	0,63	1,25
2003	0,65	12,26	32,90	31,61	9,68	6,45	4,52	1,29	–	0,65
2004	–	9,49	31,65	35,44	8,23	6,96	5,70	1,90	–	0,63

Źródło: jak w tab. 3.

w którym w latach 2003–2004 znajdowało się tylko jedno przedsiębiorstwo bez kapitału zagranicznego, reprezentacja podmiotów z udziałem zagranicznym stanowi 11% ich zbiorowości na *Liście*.

Porównanie rozkładu płac dla przedsiębiorstw bez udziału zagranicznego z analogicznym dla przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego wskazuje na zdecydowanie większą dywersyfikację płac w tych drugich (stopień koncentracji²⁾ podmiotów z udziałem zagranicznym wokół poziomu średniej płacy wynosił w 2004 roku 42%, podczas gdy ten sam dla przedsiębiorstw bez takiego udziału – 55%).

Zajęcie przez spółki z dominującym we własności kapitałem polskim pozycji lidera w rankingu opartym na średniej płacy odbyło się w sytuacji narastającej dywersyfikacji średnich płac. Właściwością tej zbiorowości podmiotów jest najniższy stopień ich koncentracji wokół poziomu średniej płacy. W 2002³⁾ przedział płac zbliżony do przeciętnej był reprezentowany przez 23,5-proc. jej przedstawicielstwo, podczas gdy spółek z większościowym udziałem zagranicznym było prawie trzy razy tyle. Jednocześnie miał miejsce proces przesuwania znacznej części przedsiębiorstw z mniejszościowym udziałem zagranicznym do przedziałów płacowych reprezentujących wyższy ich poziom (o ile w roku 1999 w przedziale o płacach wyższych aniżeli zbliżony do średniej sytuowało się jedynie 17,3% takich firm, trzy lata później było ich aż 64,7%). Duże zdywersyfikowanie zarobków charakteryzuje również spółki z pełnym udziałem zagranicznym. W całym analizowanym okresie wśród ogółu podmiotów z udziałem zagranicznym właśnie te posiadały stosunkowo największą reprezentację w przedziale płac stosunkowo niskich i (z wyjątkiem roku 2002) także w przedziale płac superwysokich.

Reasumując, spośród ogółu podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego spółki z mniejszościowym udziałem zagranicznym wyróżnia:

- najsilniejsza ekspansja płacowa, której efektem jest osiągnięcie pozycji lidera płacowego;
- przechodzenie rozkładów płac od prawostronnej do lewostronnej asymetrii.

Spółki z większościowym udziałem kapitału zagranicznego cechuje:

- pozycja środkowa pod względem poziomu średnich zarobków;
- najbardziej wyrównane poziomy płac.

Natomiast spółki z pełnym udziałem zagranicznym charakteryzuje:

- wyraźnie zróżnicowana dynamika płac w poszczególnych latach i utrata pozycji lidera płacowego,
- płac silnie zróżnicowane, przy słabnącej lewostronnej asymetrii rozkładu płac do roku 2003 oraz z wyraźną prawostronną asymetrią w roku 2004.

Związki płac z wynikami ekonomicznymi i inwestowaniem

Prawidłowości w dziedzinie kształtowania się wydajności pracy, wyników finansowych zestawione z wynikami analizy kształtowania się płac:

- uzasadniają wyższe płace w całej zbiorowości spółek z udziałem zagranicznym niż w podmiotach bez jego udziału;

- wskazują na ostrożność spółek z udziałem zagranicznym w przenoszeniu wyników gospodarowania na płace (dystans dzielący podmioty z udziałem zagranicznym od przedsiębiorstw bez udziału zagranicznego pod względem poziomu wydajności pracy i wyników finansowych jest znacznie większy aniżeli różnice w poziomach płac);

- wydają się wskazywać na słabość związku wydajności pracy i wyników finansowych z płacami w spółkach z udziałem kapitału zagranicznego.

Aby potwierdzić ostatnią z wymienionych tez przeprowadzono analizę korelacji płac, wydajności pracy, wyników finansowych oraz poziomu intensywności inwestowania określonego jako relacja wartości inwestycji do przychodów z całokształtu (wskaźniki inwestowania), wykorzystując współczynnik korelacji wielorakiej. Świadomość ograniczeń tej miary każe w sposób oczywisty interpretować uzyskane wyniki z należytą ostrożnością.

Dane zaprezentowane w tabeli 6 wskazują na mało istotne różnice w stopniu powiązania analizowanych kategorii między ogółem podmiotów pięćsetki a podmiotami z udziałem kapitału zagranicznego⁴⁾. Najsilniejszy pozostaje przy tym związek płac z wydajnością pracy. Siła związku, zwłaszcza w podmiotach z udziałem kapitału zagranicznego, rośnie, przy czym tendencja ta jest najbardziej widoczna w podmiotach z udziałem większościowym. Korelacja między płacami a wynikami finansowymi, choć wciąż niewysoka, również wzrasta, zwłaszcza w tych właśnie podmiotach. Występuje w zasadzie brak powiązania między płacami a wskaźnikiem inwestowania. Wprawdzie niewielka ujemna wartość współczynnika korelacji w latach 2002–2003 mogłaby sugerować, że wysokie płace stały się czynnikiem ograniczeń inwestycyjnych, jednak przyjęcie takiej interpretacji wyniku – wobec podniesionej kwestii metodyki pomiaru – może budzić wątpliwość.

Interesujący jest przy tym przypadek spółek z mniejszościowym udziałem zagranicznym. Zajęciu w roku 2000 przez nie pozycji lidera w rankingu opartym na średniej płacy towarzyszyła bardzo słaba korelacja między płacami a wydajnością pracy i wynikiem finansowym (związek płac z wynikiem finansowym był tu najsłabszy spośród wyodrębnionych zbiorowości, przy czym w roku 2001 wskazywał na dużą odwrotną zależność). Duża dodatnia korelacja między płacami a wskaźnikiem inwestowania w roku 2000 (w którym, przypomnijmy, bardzo dynamiczny wzrost wynagrodzeń doprowadził do zajęcia przez nie pozycji lidera płacowego), może sugerować, że nie zawsze wynagrodzenia i ich kształtowanie jest uargumentowaniem decyzji o inwestowaniu.

Wnioski

W przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego płace są relatywnie wysokie. Wyższemu poziomowi płac przeciętnych towarzyszy jednak ich większe zróżnicowanie.

Tendencje zmian w płacach w przekroju według zakresu udziału kapitału zagranicznego wskazują na odwrotny związek skali partycypacji z wysokością płac. Najwyższym poziomem płac charakteryzują się spół-

Tab. 6. Współzależność między wynikiem finansowym oraz wydajnością pracy i płacami w spółkach z udziałem zagranicznym na tle ogółu podmiotów gospodarczych Listy 500 w latach 1999–2004

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa Listy 500				
	Ogółem	Spółki z udziałem zagranicznym			
		Razem	w tym: z udziałem:		
			pełnym	większościowym	mniejszościowym
Współczynnik korelacji między wydajnością pracy a płacami					
1999	0,27	0,40	0,5	0,19	0,64
2000	0,32	0,40	0,41	0,34	0,37
2001	0,38	0,45	0,45	0,46	0,72
2002	0,47	0,50	0,38	0,83	0,42
2003	0,49	0,63	0,48	0,90	0,74
2004	0,45	0,70	0,75	0,88	0,14
Współczynnik korelacji między wynikiem finansowym a płacami					
1999	0,23	0,38	0,44	0,39	0,18
2000	0,28	0,43	0,42	0,55	0,37
2001	0,27	0,26	0,71	0,36	-0,67
2002	0,38	0,34	0,33	0,41	0,59
2003	0,53	0,52	0,41	0,68	0,9
2004	0,54	0,55	0,56	0,58	0,56
Współczynnik korelacji między wskaźnikiem inwestowania a płacami					
1999	0,13	0,22	0,16	0,13	0,33
2000	0,18	0,19	-0,24	-0,06	0,71
2001	0,07	0,02	0,10	0,15	-0,08
2002	-0,06	-0,04	-0,16	0,14	0,04
2003	-0,08	-0,21	-0,28	-0,02	-0,2
2004	0,15	0,13	0,12	0,41	0,11

Źródło: jak w tab. 1.

ki z mniejszościowym udziałem zagranicznym, strategia „solidnego środka” pozostaje właściwa podmiotom z udziałem większościowym, w „ogonie płacowym” sytuują się spółki w pełni zagraniczne. Lokują się na obrzeżach grupy charakteryzuje bardzo duży poziom zdywersyfikowania zarobków.

Badanie siły związków płac, wydajności pracy, jak i wyników finansowych nie daje podstawy do jednoznacznych ocen. Wyraźny wzrost współczynników korelacji płac z wydajnością pracy może sugerować, że spółki z udziałem zagranicznym, w tym głównie z udziałem większościowym podejmują działania ukierunkowane na tworzenie proefektywnościowych systemów wynagradzania. Przypadek firm z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego tezy tej nie potwierdza.

Najniższa skłonność do inwestowania spółek z pełnym udziałem kapitału zagranicznego współlistniejąca z najniższymi płacami w analizowanej zbiorowości i stosunkowo wysokimi wynikami gospodarowania wydaje się raz jeszcze potwierdzać transfer zysków za granicę.

dr hab. Hanna Karaszewska
prof. UMK dr hab. Włodzimierz Karaszewski
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

PRZYPIŚY

¹⁾ Nie podali swoich danych o płacach liderzy z lat poprzednich, m.in. Elektrim-Volt SA, Europol Gaz.

- ²⁾ Jeśli przyjąć jako zbliżony do średniej przedział płac przeciętnych stanowiących jej 75–125%, to dla spółek z udziałem zagranicznym wyznaczy ją określony ramami 2,9–4,9 tys. zł, zaś dla podmiotów bez udziału zagranicznego 2,3–3,8 tys. zł.
- ³⁾ Od roku 2003 istotnie zmniejsza się przedstawicielstwo podmiotów z mniejszościowym udziałem kapitału zagranicznego. Znacznie zmniejszyła się również ich skłonność do ujawniania danych o płacach. Obecność 15, które takie informacje podały w 2003 roku (wobec ponad 30 w roku poprzednim) oraz 11 w 2004, sprawia, że wnioskowanie dla tego okresu byłoby obarczone dużym prawdopodobieństwem popełnienia błędu.
- ⁴⁾ Wniosek ten nie dotyczy korelacji płac z wydajnością pracy w latach 2002–2003.

Summary

One of the primary conditions of the knowledge objective presentation in the area of payments in companies with the participation of foreign capital is the statistical data availability. *The 500 List* that has been published since 1998 by the „Rzeczpospolita” newspaper is one of the few sources of information on the payment levels in these companies. The benefit of using this source of knowledge is the possibility of observing the payments sphere under specific conditions. The article presents the shaping of payment levels in companies with the participation of foreign capital as compared with the companies from *the 500 List*. Also, the outcome of the analysis of the relation of payment levels with work efficiency, financial results and investment has been shown.