

**Piotr Adamczyk**

Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej SGGW

## **Wydajność pracy a poziom wynagrodzeń osób zatrudnionych w przemyśle mięsnym**

### **Wstęp**

Na rynku pracy w Polsce coraz częściej można zaobserwować sytuację, kiedy pracodawcy sygnalizują problemy ze znalezieniem pracowników, podczas gdy oficjalne statystyki wskazują, że liczba osób bezrobotnych przekracza 2 mln. To pozornie dziwne zjawisko próbuje się tłumaczyć na dwa sposoby. Po pierwsze, część bezrobotnych w ogóle nie jest zainteresowana podjęciem pracy lub też nie może odpowiedzieć na pojawiające się oferty ze względu na zbyt niskie kwalifikacje. Po drugie zaś, osoby o pożądanym przez pracodawców kwalifikacjach, głównie ze względu na wyższe płace, wolą podejmować pracę w krajach, które otworzyły swoje rynki pracy po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Problem ten dotyczy wielu gałęzi gospodarki, w tym także przemysłu mięsnego. Pracodawcy argumentują, że wynagrodzenia nie mogą gwałtownie wzrastać, gdyż wydajność pracy jest zdecydowanie niższa niż w krajach Europy Zachodniej. Należy jednak pamiętać, że zależność ta ma charakter dwukierunkowy, a wzrost wynagrodzenia ma zachęcać pracowników do bardziej intensywnej pracy.

W opracowaniu, na przykładzie jednej z branż przemysłu spożywczego, podjęto próbę zbadania zależności pomiędzy zmianami wydajności pracy wyrażonej produkcją sprzedaną na 1 zatrudnionego a zmianami poziomu wynagrodzeń. Badania przeprowadzono, opierając się na danych Głównego Urzędu Statystycznego odnoszących się do grupy 15.1 w systemie Europejskiej Klasyfikacji Działalności (produkcja, przetwórstwo i konserwowanie mięsa), w rozbiciu na poszczególne klasy EKD. Jako okres badawczy, ze względu na dostępność odpowiednich danych, przyjęto lata 1997–2005, a siłę związku pomiędzy zmianami badanych kategorii określono przy wykorzystaniu współczynnika korelacji. Prezentowane dane dotyczą podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 49 osób.

## Wydajność pracy a wynagrodzenie osób zatrudnionych

Wydajność pracy jest najczęściej definiowana jako wielkość produkcji przypadająca na zatrudnionego lub na jednostkę czasu pracy, ukształtowana pod wpływem technologii, kwalifikacji i stosunków społeczno-ekonomicznych wyznaczających organizację i warunki pracy<sup>1</sup>.

Badanie związków pomiędzy zmianami wydajności pracy a poziomem wynagrodzeń osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie musi uwzględniać fakt, że wynagrodzenie jest kategorią ekonomiczną, która może być postrzegana dwojako. Z punktu widzenia pracodawcy stanowi ono cenę nabycia czynnika wytwórczego „praca” i jest częścią składową całkowitych kosztów produkcji. Z kolei z punktu widzenia pracownika jest dochodem z pracy, będącym zarazem głównym, a niekiedy jedynym źródłem utrzymania. W pierwszym przypadku pracę traktuje się jako szczególny towar oferowany na nietypowym rynku, jakim jest rynek pracy. W ujęciu dochodowym uwzględnia się natomiast zarówno ekonomiczne, jak i społeczne aspekty pracy.

Wynagrodzenie jest na ogół definiowane jako zapłata za pracę podporządkowaną i wykonywaną na rzecz pracodawcy<sup>2</sup>. Obejmuje ono kilka składników: płacę stałą (na którą składa się płaca zasadnicza, dodatki do płacy oraz wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, w tym urlop wypoczynkowy lub macierzyński), bodźce krótkoterminowe (premie i nagrody), bodźce długoterminowe (są to głównie bodźce własnościowe, np. akcje lub opcje na akcje, udział w zyskach) oraz świadczenia dodatkowe (mające z reguły charakter rzeczowy, np. świadczenia mieszkaniowe, transportowe, rekreacyjne, zdrowotne, szkoleniowe). Według tego ujęcia, terminy „płaca” i „wynagrodzenie” nie są synonimami, a określenie „płaca” jest zarezerwowane raczej dla płacy stałej.

W literaturze przyjmuje się jednak, że płaca i wynagrodzenie pełnią podobne funkcje, wśród których za najważniejsze, z punktu widzenia założonego celu badawczego, należy uznać: funkcję dochodową (wynagrodzenie jest głównym źródłem utrzymania pracownika i jego rodziny), kosztową (wynagrodzenie stanowi koszt, a jego wysokość wpływa na konkurencyjność firmy na rynku) oraz motywacyjną (wynagrodzenie ma zachęcać pracowników do większego wysiłku, osiągania coraz lepszych wyników, podnoszenia kwalifikacji oraz kształtowania pożądanых postaw i zachowań)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Jagas, J., 1999: Czynniki i metody warunkujące produktywność i wydajność w okresie integracji z Unią Europejską. Wyd. WSP w Opolu, Opole, s. 9.

<sup>2</sup>Borkowska, S., 2004: Wynagrodzenia – rozwiązywanie problemów w praktyce. Oficyna Ekonomiczna, Kraków, s. 11.

<sup>3</sup>Sekuła, Z., 2003: Uwarunkowania i instrumenty polityki płac w firmie. Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław, s. 18 i nast.

Dla pracodawcy wynagrodzenie stanowi najważniejszy składnik kosztów pracy, w związku z tym jest on zainteresowany osiągnięciem jak największej produktywności, czyli maksymalizacją efektu w stosunku do poniesionych kosztów. Chodzi tu przede wszystkim o maksymalizację zwrotu z jednostki kosztu pracy, czyli o minimalizację tzw. jednostkowego kosztu pracy. Dlatego też wskaźnik dynamiki zmian wydajności pracy powinien stanowić podstawę przy ustalaniu poziomu wynagrodzeń. Ich wzrost w tempie przekraczającym zmiany wydajności pracy przyczynia się do zwiększenia kosztów jednostkowych. Jednak z drugiej strony bieżący poziom wynagrodzeń musi uwzględniać zmiany cen dóbr i usług konsumpcyjnych, tak aby płace co najmniej zachowywały swoją siłę nabywczą. Za najbardziej pożądaną należy uznać sytuację, gdy wynagrodzenia wzrastają w tempie przekraczającym zmiany cen mierzone wskaźnikiem CPI, ale jednocześnie nie wyższym niż wynikałoby to z tempa wzrostu wydajności pracy. Nie zawsze jest to możliwe, ale w dłuższej perspektywie opisana prawidłowość powinna zostać zachowana.

## Wydajność pracy w przemyśle mięsnym

Wydajność pracy powszechnie uważa się za wskaźnik, który w sposób syntetyczny obrazuje efektywność wykorzystania zasobów pracy. W badaniach empirycznych najczęściej wykorzystuje się konstrukcję wskaźnika opartą na relacji produkcji sprzedanej do liczby osób zatrudnionych. Ze względu na fakt, że tuż po urynkowieniu gospodarki w wielu przedsiębiorstwach występował problem przerostu zatrudnienia, wspomniany wskaźnik w początkowej fazie przemian przyjmował relatywnie niskie wartości. W kolejnych latach w następstwie przeprowadzanej restrukturyzacji, polegającej m.in. na racjonalizacji zatrudnienia, obserwowano proces systematycznego wzrostu wydajności pracy. Z ekonomicznego punktu widzenia zjawisko to należy uznać za korzystne, gdyż przyczynia się do poprawy konkurencyjności przemysłu przez obniżenie przeciętnych kosztów produkcji.

Na tle innych gałęzi przemysłu spożywczego wydajność pracy w przemyśle mięsnym jest niska. W 1997 r. stanowiła ona ponad 92% poziomu wydajności pracy w przemyśle spożywczym, podczas gdy w 2005 r. niespełna 81%<sup>4</sup>. W całym badanym okresie relacja ta wykazywała tendencję malejącą. Dosyć wyraźne zróżnicowanie wydajności pracy występuje także pomiędzy poszczególnymi segmentami przemysłu mięsnego (tab. 1). Najwyższym jej poziomem,

---

<sup>4</sup>Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu. GUS, Warszawa 1998 i 2006.

**Tabela 1**

Wydajność pracy w przemyśle mięsnym (w tys. zł na zatrudnionego)

Rok	Produkcja i przetwórstwo mięsa (15.1)	Produkcja i przetwórstwo mięsa czerwonego (15.11)	Produkcja i przetwórstwo mięsa drobiowego (15.12)	Produkcja wyrobów z mięsa (15.13)
1997	140,4	132,8	159,7	146,7
1998	149,1	144,4	165,5	150,0
1999	153,2	147,1	167,7	158,2
2000	181,6	172,9	206,9	186,2
2001	213,6	208,2	238,7	209,1
2002	212,7	210,3	236,6	201,1
2003	211,6	205,9	259,5	194,3
2004	241,4	241,6	290,5	212,8
2005	252,3	254,2	294,8	225,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu. GUS, Warszawa 1998–2006.

zbliżonym do obserwowanego w całym przemyśle spożywczym, odznaczają się zakłady drobiarskie. W badanym okresie wspomniane dysproporcje nie uległy istotnemu zmniejszeniu.

Do 2001 r. włącznie najniższą wydajność pracy osiągały zakłady produkujące mięso czerwone. W kolejnych latach sytuacja ta uległa zmianie i obecnie najmniej wydajne są podmioty zajmujące się produkcją wyrobów z mięsa. W latach 1997–2005 wydajność pracy w całym przemyśle mięsnym (grupa EKD 15.1) mierzona produkcją sprzedaną w przeliczeniu na 1 zatrudnionego w cenach stałych<sup>5</sup> wzrosła o ponad 37% (tab. 2). Oznacza to, że średnioroczny wzrost wyniósł około 4%, co można oceniać pozytywnie. Jednak z drugiej strony należy mieć świadomość, że nie jest to tempo wzrostu, które pozwoliłoby na szybkie osiągnięcie poziomu wydajności pracy obserwowanego w krajach Europy Zachodniej.

W latach 1997–2005 nastąpił wzrost wydajności pracy we wszystkich segmentach przemysłu mięsnego. W przedsiębiorstwach prowadzących produkcję mięsa czerwonego wyniósł on ponad 45%, natomiast w podmiotach wytwarzających wyroby z mięsa 16,6%, co oznacza, że średnie roczne tempo wzrostu wynosiło odpowiednio około 4,8% oraz 1,9%. Relatywnie niskie tempo wzro-

<sup>5</sup>Urealnienia wartości produkcji sprzedanej dokonano na podstawie wskaźników cen produkcji sprzedanej dla grupy EKD 15.1. Stosowano ceny z 1997 r.

**Tabela 2**Dynamika zmian<sup>a</sup> wydajności pracy w przemyśle mięsny (rok poprzedni = 100)

Rok	Produkcja i przetwórstwo mięsa (15.1)	Produkcja i przetwórstwo mięsa czerwonego (15.11)	Produkcja i przetwórstwo mięsa drobiowego (15.12)	Produkcja wyrobów z mięsa (15.13)
1998	100,3	102,7	97,9	96,6
1999	104,5	103,6	103,1	107,3
2000	106,6	104,8	110,0	104,9
2001	109,4	112,0	107,3	104,5
2002	103,7	105,2	103,3	100,2
2003	102,8	101,1	113,3	99,8
2004	102,0	104,9	100,0	97,9
2005	103,5	104,2	100,5	104,8

<sup>a</sup> w cenach stałych z 1997 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu. GUS, Warszawa 1998–2006.

stu wydajności pracy, a nawet jej przejściowy spadek w drugim z wymienionych segmentów przemysłu mięsnego, wynikało ze szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znalazły się te przedsiębiorstwa w następstwie kryzysu gospodarczego w Rosji. Należy przypomnieć, że pomiędzy 1997 a 2001 r. produkcja przetworów mięsnych systematycznie zmniejszała się, a w latach 2001–2002 zaobserwowano ujemną dynamikę zmian produkcji sprzedanej, co może wskazywać, że nie udało się w pełni odbudować rynków zbytu. W tych warunkach uzyskanie wysokiego tempa wzrostu wydajności pracy nie było możliwe, nawet biorąc pod uwagę znaczną redukcję zatrudnienia obserwowaną w latach 1999–2002. Z kolei spadkowi wydajności pracy w latach 2003–2004 towarzyszył wzrost zatrudnienia. W zakładach zaliczanych do klasy EKD 15.11 wydajność pracy zwiększała się dzięki systematycznemu wzrostowi wartości produkcji sprzedanej, a obniżenie poziomu zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach jedynie powiększało skalę tego zjawiska. Relatywnie najkorzystniejszą sytuację można było zaobserwować w zakładach drobiarskich, gdzie wzrost wydajności odbywał się równolegle ze wzrostem poziomu zatrudnienia. Ogółem w latach 1997–2005 wydajność pracy w ujęciu realnym wzrosła w tym segmencie o ponad 40%, co oznacza, że średnioroczne tempo wzrostu wynosiło 4,3%.

## Poziom i dynamika zmian wynagrodzeń w przemyśle mięsnym

Wynagrodzenie, rozumiane jako ogół wydatków pieniężnych i w naturze wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia w organizacji, jest jednym z najważniejszych motywów podejmowania pracy oraz stanowi kryterium oceny pracodawcy przez pracobiorcę<sup>6</sup>.

W badanym okresie, w przemyśle mięsnym, w ślad za poprawiającą się wydajnością pracy wzrastały również wynagrodzenia, chociaż w dalszym ciągu są one wyraźnie niższe niż w innych gałęziach przemysłu spożywczego. W 1997 r. przeciętna miesięczna płaca stanowiła 80% średniej płacy w przemyśle spożywczym. W 2005 r. relacja ta uległa obniżeniu do 73% pomimo tego, że w okresie objętym badaniem wydajność pracy wzrastała szybciej niż w całym przemyśle spożywczym. W latach 1997–2005, uwzględniając zmiany w sposobie naliczania wynagrodzeń<sup>7</sup>, przeciętna płaca nominalna w przedsiębiorstwach produkujących mięso i przetwory mięsne wzrosła o 48,5%, a wydajność pracy w cenach bieżących o 79,7% (tab. 3). Sytuacja ta świadczy o kontroli dynamiki zmian wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i przyczynia się do poprawy ich konkurencyjności. Relatywnie najgorsza sytuacja wystąpiła w segmencie przedsiębiorstw wytwarzających wyroby z mięsa, gdzie wydajność pracy wzrosła o 53,4%, natomiast wynagrodzenia o około 52%. Utrzymywanie się takiego stanu rzeczy w dłuższym okresie może prowadzić do pogorszenia ich kondycji ekonomicznej. W grupie przedsiębiorstw zajmujących się przemysłową produkcją i przetwórstwem mięsa czerwonego pomiędzy 1997 a 2005 r. odnotowano wzrost płac o 48%, ale przy wzroście wydajności pracy o ponad 91% nie jest to zjawisko niepokojące. Podobnie sytuacja przedstawiała się w zakładach drobiarskich, gdyż w tym okresie wydajność pracy wzrosła o 84,6%, natomiast przeciętne wynagrodzenie brutto o 43,3%. Warto również podkreślić, że w latach 2002–2003 w tym segmencie przemysłu mięsnego nastąpił nieznaczny spadek płacy nominalnej.

Jak wspomniano wcześniej, z punktu widzenia pracowników większe znaczenie ma siła nabywcza otrzymywanego wynagrodzenia, czyli płaca realna. W ostatnich latach zauważalne są niepokojące tendencje w tym zakresie, gdyż w badanym okresie wzrost przeciętnej płacy nominalnej w przedsiębiorstwach zaliczanych do grupy EKD 15.1 był mniejszy niż wzrost cen dóbr i usług konsumpcyjnych (wyrażony za pomocą wskaźnika CPI). Oznacza to, że płaca realna w badanym okresie zmniejszyła się (łącznie o 0,6%), co może prowadzić do po-

<sup>6</sup>Klepacki, B., 1999: Podstawy organizacji i zarządzania. SnRRWSBiP, Ostrowiec Św., s. 211.

<sup>7</sup>Od 1 stycznia 1999 r. część składki na ubezpieczenie społeczne jest płaconą przez pracownika, wskutek czego wzrasta wynagrodzenie brutto.

**Tabela 3**

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w przemyśle mięsnym (w zł)

Rok	Produkcja i przetwórstwo mięsa (15.1)	Produkcja i przetwórstwo mięsa czerwonego (15.11)	Produkcja i przetwórstwo mięsa drobiowego (15.12)	Produkcja wyrobów z mięsa (15.13)
1997	873,36	872,25	934,32	841,94
1998	995,42	999,39	1066,99	947,59
1999	1313,66	1303,97	1391,68	1290,67
2000	1407,72	1384,79	1540,96	1384,28
2001	1489,76	1492,87	1630,62	1390,79
2002	1517,28	1527,72	1616,94	1422,85
2003	1537,56	1523,35	1603,24	1524,11
2004	1559,66	1571,43	1615,81	1507,85
2005	1595,54	1588,19	1646,59	1575,27

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu. GUS, Warszawa 1998–2006.

wstawania u pracowników poczucia niesprawiedliwości i zmniejszać motywację do pracy, gdyż korzyści ze wzrostu wydajności pracy czerpią właściwie tylko przedsiębiorstwa.

Analiza sytuacji osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach zaliczanych do poszczególnych segmentów przemysłu mięsnego prowadzi do wniosku, iż w relatywnie najmniej korzystnym położeniu znaleźli się pracownicy zakładów drobiarskich. Pomimo wysokiego tempa wzrostu wydajności pracy, we wspomnianym okresie nastąpił spadek płacy realnej o blisko 4% (tab. 4). W zakładach prowadzących produkcję i przetwórstwo mięsa czerwonego spadek ten był mniejszy i wyniósł około 0,6%. Z kolei w segmencie przedsiębiorstw produkujących wyroby z mięsa, charakteryzującym się najniższym tempem wzrostu wydajności pracy, nastąpił wzrost płacy realnej o około 2%.

Przeprowadzone obliczenia wskazują, że w badanym okresie we wszystkich segmentach przemysłu mięsnego przeciętne roczne tempo zmian wynagrodzenia realnego było niższe od tempa zmian wydajności pracy. Dodatkowo, w przypadku zakładów zajmujących się produkcją i przetwórstwem mięsa można zaobserwować spadek siły nabywczej przeciętnego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników. Utrzymywanie się opisanych relacji w dłuższej perspektywie tylko pozornie wydaje się korzystne dla przedsiębiorstw. Zaniżanie indywidualnych wynagrodzeń pracowników prowadzi do sprzeczności pomiędzy kosz-

**Tabela 4**

Dynamika zmian<sup>a</sup> przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle mięsnym (rok poprzedni = 100)

Rok	Produkcja i przetwórstwo mięsa (15.1)	Produkcja i przetwórstwo mięsa czerwonego (15.11)	Produkcja i przetwórstwo mięsa drobiowego (15.12)	Produkcja wyrobów z mięsa (15.13)
1998	101,9	102,5	102,1	100,7
1999	100,0	98,9	98,8	103,2
2000	97,3	96,5	100,6	97,4
2001	100,3	102,2	100,3	95,2
2002	99,9	100,4	97,3	100,4
2003	100,5	98,9	98,4	106,3
2004	98,0	99,7	97,4	95,6
2005	101,6	100,4	101,2	103,7

<sup>a</sup>dynamikę zmian obliczono w odniesieniu do wynagrodzenia realnego, urealnienia dokonano za pomocą wskaźnika CPI

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Przemysłu. GUS, Warszawa 1998–2006.

tową a dochodową i motywacyjną funkcją wynagrodzenia<sup>8</sup>, co w praktyce może przyczynić się do emigracji zarobkowej pracowników lub powodować odpływ siły roboczej do gałęzi przemysłu, w których poziom wynagrodzeń jest wyższy.

## Statystyczna weryfikacja zależności pomiędzy zmianami wydajności pracy i poziomu wynagrodzeń

Statystyczną weryfikację związku pomiędzy zmianami wydajności pracy a zmianami poziomu wynagrodzeń przeprowadzono przy wykorzystaniu współczynnika korelacji liniowej wyprowadzonego z kowariancji, obliczanego według wzoru:

$$r_{xy} = \frac{\text{cov}(x, y)}{S(x) \cdot S(y)} \quad (1)$$

gdzie:

$S(x)$  – odchylenie standardowe zmiennej  $X$ ,

$S(y)$  – odchylenie standardowe zmiennej  $Y$ .

<sup>8</sup>Sekuła, Z., 2003: Uwarunkowania i instrumenty polityki płac w firmie. Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław, s. 21.



Badanie przeprowadzono porównując względne przyrosty obu zmiennych, wykorzystując obliczone wcześniej indeksy dynamiki zmian. Obliczenia wykonano najpierw dla całej grupy EKD 15.1, a następnie w rozbięciu na poszczególne klasy. Badanie istotności współczynnika korelacji przeprowadzono na poziomie  $\alpha = 0,05$  przy wykorzystaniu testu  $t$ , którego sprawdzianem jest statystyka  $t$  obliczona według wzoru<sup>9</sup> ( $n = 8$ ):

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} \quad (2)$$

Weryfikacji poddano hipotezę  $H_0: \rho_{xy} = 0$  (zmiennie  $X$  i  $Y$  nie są skorelowane) wobec hipotezy alternatywnej  $H_1: \rho_{xy} \neq 0$  (zmiennie  $X$  i  $Y$  są skorelowane). Wyniki obliczeń zamieszczono w tabeli 5.

**Tabela 5**

Współczynniki korelacji pomiędzy zmianami wydajności pracy a zmianami przeciętnego realnego wynagrodzenia brutto w przemyśle mięsnym

Wyszczególnienie	Współczynnik korelacji $\Delta X$ i $\Delta Y$	Wartość statystyki $t$	Wynik testu
Produkcja i przetwórstwo mięsa (15.1)	-0,31	-0,799	Nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy $H_0$
Produkcja i przetwórstwo mięsa czerwonego (15.11)	0,37	0,976	Nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy $H_0$
Produkcja i przetwórstwo mięsa drobiowego (15.12)	-0,18	-0,448	Nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy $H_0$
Produkcja wyrobów z mięsa (15.13)	0,07	0,172	Nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy $H_0$

Źródło: Obliczenia własne.

Obliczone wartości współczynnika korelacji liniowej wskazują, że w przemyśle mięsnym korelacja pomiędzy zmianami wydajności pracy a zmianami przeciętnego realnego wynagrodzenia brutto jest słaba lub umiarkowana. Dodatkowo w dwóch przypadkach stwierdzono korelację ujemną. Otrzymane wartości współczynnika korelacji w świetle przeprowadzonego testu okazały się statystycznie nieistotne. Oznacza to, że nie można odrzucić hipotezy, że pomiędzy badanymi wielkościami nie występuje związek korelacyjny.

<sup>9</sup>Starzyńska W., 2002: Statystyka praktyczna. Wyd. Nauk. PWN, Warszawa, s. 310.

## Podsumowanie

Wzrost wynagrodzeń może wywoływać zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki dla gospodarki. Z jednej strony, może on powodować zwiększenie wydatków konsumpcyjnych, pobudzając tym samym wzrost gospodarczy, z drugiej zaś, może przyczyniać się do powstawania presji inflacyjnej. Najkorzystniejsza dla gospodarki sytuacja ma miejsce wówczas, gdy wzrost wynagrodzeń nie powoduje wzrostu jednostkowego kosztu produkcji prowadzącego do osłabienia konkurencyjności przedsiębiorstw. Spełnienie tego warunku wymaga jednak wzrostu wydajności pracy w tempie przewyższającym wzrost wynagrodzeń.

Poddany analizie przypadek przemysłu mięsnego dowodzi, że korzyści płynące ze wzrostu wydajności pracy nie zawsze muszą być w jednakowym stopniu odczuwalne przez pracodawców i pracowników. Zaistniała sytuacja przynajmniej częściowo może wynikać z faktu, że w badanym okresie przedsiębiorstwa przemysłu mięsnego poniosły znaczne wydatki na dostosowanie warunków produkcji do wymagań stawianych producentom żywności w krajach Unii Europejskiej, co mogło ograniczyć możliwości sfinansowania podwyżek wynagrodzeń dla pracowników. Jednak w dłuższej perspektywie konieczne jest, aby wzrostowi wydajności pracy towarzyszył wzrost siły nabywczej wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników, gdyż przedłużanie się obecnego stanu będzie skutkowało tym, że problemy pracodawców ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników ulegną pogłębieniu.

## Literatura

- BORKOWSKA S., 2004: Wynagrodzenia – rozwiązywanie problemów w praktyce. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- JAGAS J., 1999: Czynniki i metody warunkujące produktywność i wydajność w okresie integracji z Unią Europejską. Wyd. WSP w Opolu, Opole.
- KLEPACKI B., 1999: Podstawy organizacji i zarządzania. SnRRWSBiP, Ostrowiec Św.
- Rocznik Statystyczny Przemysłu. GUS, 1997–2003, Warszawa.
- SEKUŁA Z., 2003: Uwarunkowania i instrumenty polityki płac w firmie. Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- STARZYŃSKA W., 2002: Statystyka praktyczna. Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.

## **The Labour Productivity Versus the Level of Salary in Meat Industry**

### **Abstract**

The thesis examines the dependency between the dynamics of changes regarding labour productivity and the level of salary. The research was delved on the basis of data of meat industry in the period 1997–2005. It was stated that labour productivity in meat industry in Poland increases faster than the salaries. Moreover, it was observed in the studied period that the salary growth rate was lower than the inflation rate.

The statistical verification of the mentioned relation was conducted on the basis of correlation coefficient. The results come to conclusion that there is no correlation between the changes of labour productivity and the changes of salaries.