

→ ***Niskie płace barierą rozwoju***

Część III

**Niesprawiedliwy podział owoców wzrostu
gospodarczego**

1. Wstęp

Analizy przeprowadzone w I i II części niniejszego raportu ukazały z jednej strony szczególną rolę wynagrodzeń i spożycia gospodarstw domowych we wzroście gospodarczym Polski, z drugiej zaś bardzo niski poziom ich siły nabywczej w porównaniu do innych krajów europejskich.

Dziś prawie wszyscy zgodni są co do tego, że podwyżka wynagrodzeń w Polsce jest konieczna. Organizacje pracodawców zaproponowały nawet 10% wzrostu wynagrodzeń, ale w zamian za obniżenie składek na ubezpieczenia społeczne. Podobnego wyboru dokonano w innych krajach m.in. we Francji i Holandii. Celem takiego działania jest zwiększenie siły nabywczej, a dotyczy ono przede wszystkim pracowników o niskich wynagrodzeniach. Składki na ubezpieczenia społeczne są częścią wynagrodzeń. Każda niekompensowana obniżka tychże składek, płaconych przez pracodawcę, prowadzi do obniżenia siły nabywczej. Otóż ubezpieczenia społeczne powinniśmy rozpatrywać zarówno w perspektywie bieżącej, tj. jako koszt utrzymania siły roboczej (koszty ponoszone na ochronę zdrowia pracowników, zapewniające ich zatrudnialność), ale także jako wynagrodzenia odroczone w czasie, które po osiągnięciu określonego wieku będą stanowiły źródło naszego utrzymania. Obniżenie składek płaconych przez pracodawcę oznacza w istocie albo wzrost składek płaconych przez pracowników, albo też wzrost ich bezpośrednich nakładów na ubezpieczenia społeczne (ubezpieczenia indywidualne, dodatkowe wydatki związane z opieką medyczną). Jeżeli nie zwiększy się wysokości składek ubezpieczeń społecznych finansowanych przez pracowników, to i tak dokona się to pośrednio, ich kosztem poprzez podniesienie podatków. W Polsce, ze względu na niewielkie różnice w opodatkowaniu większości pracowników i przedsiębiorstw (19%), każde obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych przez pracodawcę wiąże się ze zwiększeniem wydatków płaconych z budżetu państwa, a więc w istocie pociąga za sobą wzrost podatków i spadek siły nabywczej gospodarstw domowych. Oczywiście, powyższa teza uwzględnia sytuację *ceteris paribus* i nie uwzględnia możliwości obniżenia poziomu opieki socjalnej, ani też reformy finansów państwa dzięki której wzrosłaby pula środków przeznaczanych na opiekę socjalną, ale nie kosztem podwyższenia składek finansowanych przez pracowników. Podsumowując, bez głębokiej reformy każde obniżenie składek socjalnych płaconych przez pracodawcę może przełożyć się na obniżenie siły nabywczej gospodarstw domowych.

Zwolennicy polityki obniżania składek finansowanych przez pracodawców argumentują, że wachlarz działań, jakie podjąć mogą przedsiębiorstwa polskie w celu zwiększenia wynagrodzeń jest wąski, a najpoważniejsze ograniczenie wiąże się z konkurencyjnością na poziomie światowym. Otóż konkurencyjność ta jest ważnym elementem wzrostu gospodarczego, o którym nie należy zapominać, jednakże wynagrodzenia są jednym z wielu stanowiących o niej elementów. Faktem jest, że w sektorach, które konkurują ze sobą na świecie, koszt pracy ma jedynie ograniczony wpływ na koszty produkcji, a wpływ wzrostu wynagrodzeń jest o wiele mniejszy niż np. wahania kursu walut. Inne często wymieniane ograniczenie dotyczy możliwości finansowych przedsiębiorstw. Porównując jednak poziom rentowności operacyjnej polskich firm z innymi firmami europejskimi, okazuje się, że jest on bardzo wysoki, a to głównie z dwóch powodów: niskiego kosztu pracy i niesprawiedliwego podziału wartości dodanej. **Błędem jest więc myślenie, że brak jest możliwości podwyższenia wynagrodzeń.**

2. Kilka definicji

Firma sprzedająca dobra lub usługi nie jest wytwórcą wszystkiego, co się na nie składa. Najczęściej zakupuje ona podstawowe materiały, półfabrykaty, zużywa energię i korzysta z usług oferowanych przez swoich dostawców. Różnica pomiędzy ceną sprzedaży produktu, a całkowitą wartością wydatków poniesionych na zakup dóbr i usług potrzebnych do produkcji, to właśnie wartość dodana.

Wartość dodana = Wartość dóbr i usług finalnych – Wartość zużycia pośredniego
Wartości dodane wszystkich przedsiębiorstw danego kraju tworzą jego PKB.

Wartość dodana jest następnie rozdzielana na opłacenie poszczególnych czynników produkcji - kapitał (dywidenda, odsetki) i pracę (wynagrodzenia i składki socjalne), ale także na podatek od produkcji.

Analiza podziału wartości dodanej jest stosunkowo problematyczna - trudno jest bowiem zmierzyć udział poszczególnych czynników, które się na nią składają. Nasuwają się przy tym ważne pytania: po pierwsze, jak określić podział w przypadku osób pracujących na własny rachunek? Chodzi o to, by przyznać im szacunkowe wynagrodzenie, porównywalne z otrzymywanym w tym samym sektorze aktywności. Z drugiej jednak strony powstaje pytanie: czy składki na ubezpieczenia społeczne powinny zostać włączone w wynagrodzenie za pracę? Większość autorów traktuje je jako wynagrodzenie odroczone w czasie i zgodnie z tym uwzględniają je w tej pozycji.

Zanim zaczniemy obliczać wartość dodaną, musimy najpierw zdefiniować obszar, który nas interesuje. Wymieniając od najmniejszego do największego, są to:

- (1) przedsiębiorstwa niefinansowe
- (2) spółki niefinansowe = przedsiębiorstwa niefinansowe + spółki jednoosobowe niefinansowe
- (3) cała gospodarka

Aby określić udział osób pracujących na własny rachunek, możemy obliczać udział wynagrodzeń dla całej gospodarki, w oparciu o szacowane wynagrodzenie związane z pracą tych osób. Stąd bierze się czwarty wskaźnik :

- (4) udział skorygowanych wynagrodzeń

Wskaźniki (1) i (4) są najbardziej odpowiednie do zastosowania przy porównaniach międzynarodowych oraz porównaniach w horyzoncie czasowym.

3. Dynamika podziału wartości dodanej

Udział kosztów zatrudnienia w wartości dodanej obniżył się w Polsce z 42,11% w 2001 do 37,5% w 2005 (tabela 1). W latach 2000- 2005 PKB (liczony po cenach bieżących) wzrósł o 32%, koszty wynagrodzeń jedynie o 19%, podczas gdy zyski operacyjne i podatki od produkcji wzrosły odpowiednio o 42% i 39% (wykres 1).

Powyższy okres jest przełomowy w odróżnieniu do okresu poprzedniego, tj. do lat 1995-2000, kiedy pracownicy, dzięki podwyżkom w 1999 roku mieli znaczny udział w tworzeniu wartości dodanej. Podział wartości dodanej odzwierciedla rozkład sił między pracodawcami i pracownikami. Lata 2001-2003 były bardzo niekorzystne dla pracowników ze względu na wysokie bezrobocie. Trudno bowiem było żądać podwyżek w sytuacji, gdy na jedno miejsce pracy przypadało wielu chętnych.

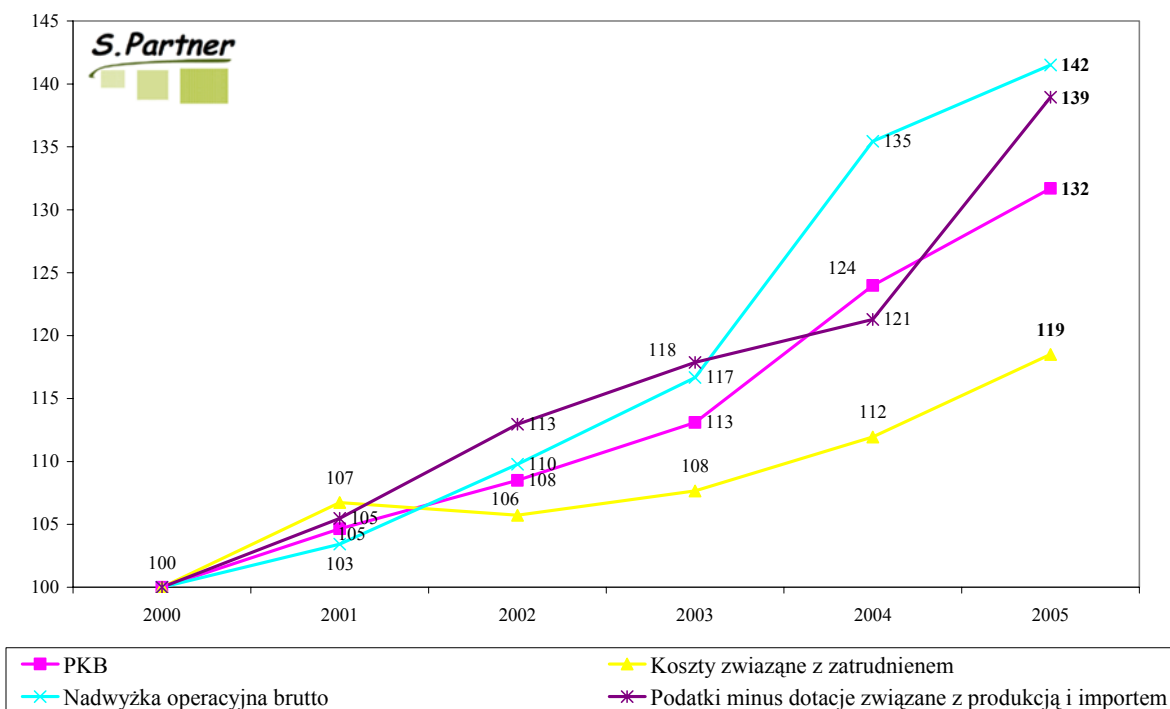
Na podstawie danych dotyczących całej gospodarki można stwierdzić, że dynamika podziału wartości dodanej jest w dużej mierze zależna od liczby pracowników najemnych. W pierwszym kwartale 2001 w Polsce ta ostatnia wynosiła 10, 5 miliona, w 2003 spadła do 9,5 miliona, aby następnie osiągnąć 10,7 miliona w ostatnim kwartale 2005 roku. Można powiedzieć, że w dużej mierze spadek udziału wynagrodzeń w wartości dodanej był rezultatem spadku liczby pracowników. Jednakże, o ile zmniejszenie liczby pracowników najemnych prowadzi do relatywnego zwiększenia liczby osób pracujących na własny rachunek, a więc tym samym powoduje wzrost udziału nadwyżki operacyjnej brutto w PKB, to nie oznacza to, że rola pracowników najemnych we wzroście gospodarczym była mniejsza. W rezultacie, biorąc pod uwagę wzrost wydajności, polscy pracownicy w bardzo dużej mierze zbilansowali skutki spadku zatrudnienia. Jednakże pracodawcy nie podzielili się z pracownikami owocami wzrostu wydajności. Głównymi beneficjentami w latach 2000-2005 byli pracodawcy oraz osoby pracujące na własny rachunek. Udział zysków operacyjnych w wartości dodanej firm (50%) jest jednym z najwyższych w Europie (wykres 2), mimo że kapitałochłonność w Polsce (mierzona poziomem inwestycji) należy do najniższych w tym regionie.

Tabela 1 : Podział wartości dodanej w latach 1995-2005

	PKB	Koszty związane z zatrudnieniem	Nadwyżka operacyjna brutto	Podatki minus dotacje związane z produkcją i importem	Koszty związane z zatrudnieniem	Nadwyżka operacyjna brutto	Podatki minus dotacje związane z produkcją i importem
1995	337222	137773	154751	44698	40,86%	45,89%	13,25%
2000	744622	307432	346672	90518	41,29%	46,56%	12,16%
2001	779205	328140	358590	95475	42,11%	46,02%	12,25%
2002	807859	325029	380589	102241	40,23%	47,11%	12,66%
2003	842120	330955	404474	106691	39,30%	48,03%	12,67%
2004	923248	344140	469537	109788	37,27%	50,86%	11,89%
2005	980666	364339	490549	125778	37,15%	50,02%	12,83%
1995-2005	191%	164%	217%	181%			
1995-2000	121%	123%	124%	103%			
2000-2005	32%	19%	42%	39%			

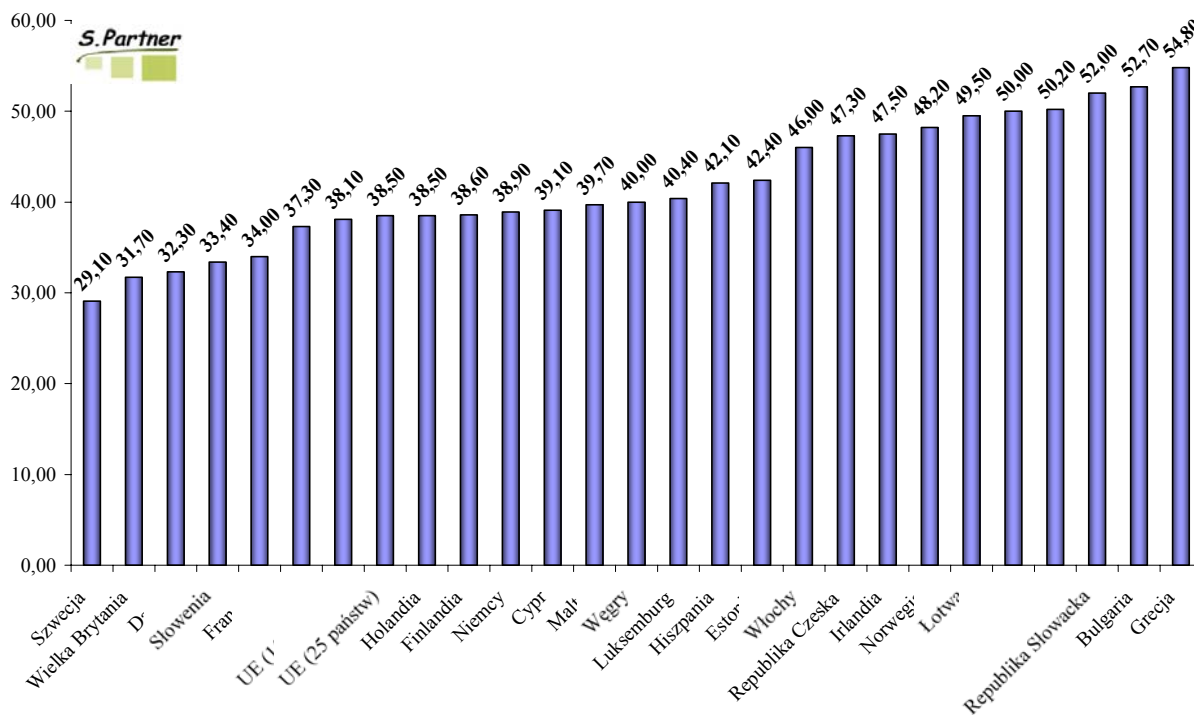
Źródło : GUS, opracowanie S. Partner

Wykres 1: Dynamika PKB, nadwyżki operacyjnej brutto, kosztów związanych z zatrudnieniem i podatków, 2000 = 100.



Źródło : GUS, opracowanie S. Partner

Wykres 2: Udział nadwyżki operacyjnej brutto w PKB, w%, 2005



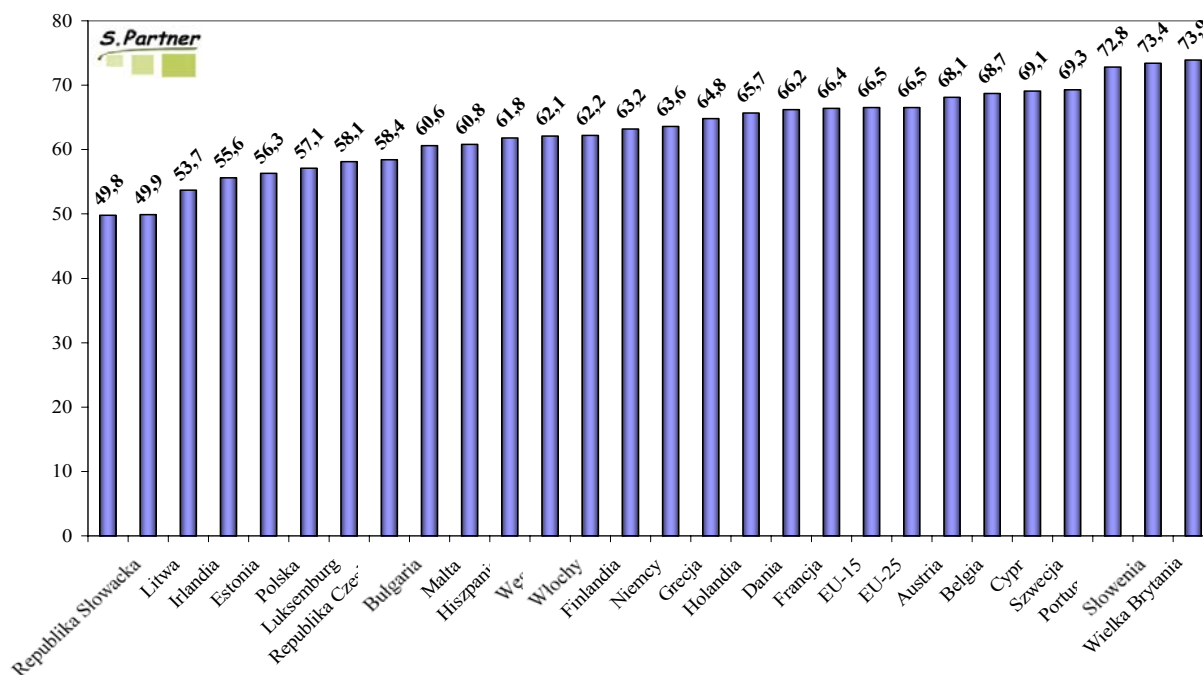
Źródło : Eurostat, opracowanie S. Partner

W celu dokładniejszej analizy dynamiki podziału wartości dodanej, rozpatrując perspektywę czasową oraz zasięg międzynarodowy, należało by oprzeć się na skorygowanym pomiarze wynagrodzeń. Nie jest to może w pełni satysfakcjonujący wskaźnik, ale w każdym razie pozwala na porównanie krajów o całkowicie różnych strukturach ludności aktywnej zawodowo. Odsetek osób aktywnych zawodowo, które pracują na własny rachunek jest różny dla różnych państw, a w Polsce jest on dosyć wysoki. Ta właśnie grupa otrzymuje wynagrodzenia mieszane, których część pochodzi z ich własnej pracy.

Jeżeli umieścimy w tej kategorii szacowane wynagrodzenie (równe przeciętnemu wynagrodzeniu w danym zawodzie) pominiemy w ten sposób różnice w strukturze populacji aktywnej poszczególnych krajów.

W roku 2005, 57,1% wartości dodanej trafiło do pracowników najemnych lub osób pracujących na własny rachunek, podczas gdy ten sam odsetek w roku 2000 wynosił 64,6%. Należy on do najniższych w Europie - dla przykładu w UE-25 przeciętnie wynosił on 66,5% (wykres 3).

Wykres 3 : Udział skorygowanych wynagrodzeń w PKB, mierzony dla całej gospodarki w 2005 roku, w %



Źródło : Eurostat, opracowanie S. Partner

Niezależnie od sposobu obliczania wartości dodanej, Polska jest bardzo atrakcyjnym krajem dla posiadaczy kapitału, inwestorów czy pożyczkodawców, niestety zupełnie inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku pracowników najemnych. Dla nich lata 2000-2005 były szczególnie niekorzystne, gdyż w coraz mniejszym stopniu byli beneficjentami przyrostu wydajności pracy.

4. Wzrost wydajności pracy

Jak już podkreślaliśmy, po roku 1995 w Polsce nastąpił ogromny wzrost wydajności pracy. W latach 2001-2003 był on w głównej mierze wynikiem spadku zatrudnienia. Zmusił on przedsiębiorstwa do podjęcia kroków zmierzających do zwiększenia produkcji przy udziale mniejszej ilości pracowników. Okres ten dowiódł, jak duży potencjał wydajności pracy tkwił w polskich przedsiębiorstwach.

Tabela 2: Dynamika wydajności pracy w wybranych krajach OECD (PKB na jednego zatrudnionego)

	1995-2005 1995=100	2000-2005 2000=100
Polska	158,3	119,5
Republika Słowacka	151,4	121,6
Węgry	140,4	122,5
Turcja	140,2	121,0
Korea	138,0	115,4
Islandia	136,6	119,1
Grecja	135,3	117,6
Irlandia	134,3	111,8
Republika Czeska	133,6	119,0
Szwecja	123,9	109,8
Stany Zjednoczone	122,9	111,2
Finlandia	122,4	108,3
Norwegia	120,0	109,7
Australia	118,8	105,2
Wielka Brytania	118,6	107,9
Austria	117,9	106,8
Kraje OECD	117,8	107,9
Dania	117,1	107,0
Meksyk	114,7	102,2
Japonia	114,6	109,0
Kanada	114,2	103,6
Portugalia	113,4	101,1
Belgia	113,0	104,5
Nowa Zelandia	111,7	104,1
Francja	111,1	104,3
Szwajcaria	110,3	103,1
Niemcy	110,2	103,9
Luksemburg	108,0	98,9
Strefa Euro	107,7	102,2
Holandia	105,5	103,7
Hiszpania	104,0	102,4
Włochy	102,0	97,5

Źródło : OECD, opracowanie S. Partner

Trzeba podkreślić, że wzrost wydajności pracy nie jest jedynie związany z wynikami osiąganymi przez pracowników najemnych. Zależy on także od sposobu organizacji pracy, a więc jest rezultatem wspólnych działań podejmowanych przez pracowników i pracodawców. Na uwagę zasługuje tutaj fakt, iż wydajność pracy wzrosła znacząco w polskich firmach, które zostały przejęte przez inwestorów zagranicznych wdrażających lepsze technologie i organizację pracy.¹

We Francji skrócenie tygodniowego czasu pracy do 35 godzin pociągnęło za sobą 10,4% wzrost kosztów pracy i zmusiło przedsiębiorstwa do głębokiej analizy ich funkcjonowania. Efekt był gruntowny, ponieważ nastąpił równoczesny wzrost wydajności pracy, który przekroczył 6%. Wysokie wynagrodzenia zmuszają przedsiębiorstwa do zwiększania wydajności pracy, podczas gdy niskie wynagrodzenia pozwalają przeciętnym menadżerom utrzymać się na rynku bez trudu.

Wzrost wydajności pracy jest wynikiem działań, osób zarządzających i inwestorów, a z drugiej strony działań pracowników. Ta sytuacja uzasadnia podział owoców wzrostu wydajności między tymi dwiema grupami. Z punktu widzenia makro-ekonomicznego podział ten, wyrażający się poprzez wzrost wynagrodzeń, skrócenie czasu pracy lub dodatkowe miejsca pracy służy zapewnieniu zbytu dla coraz większej produkcji.

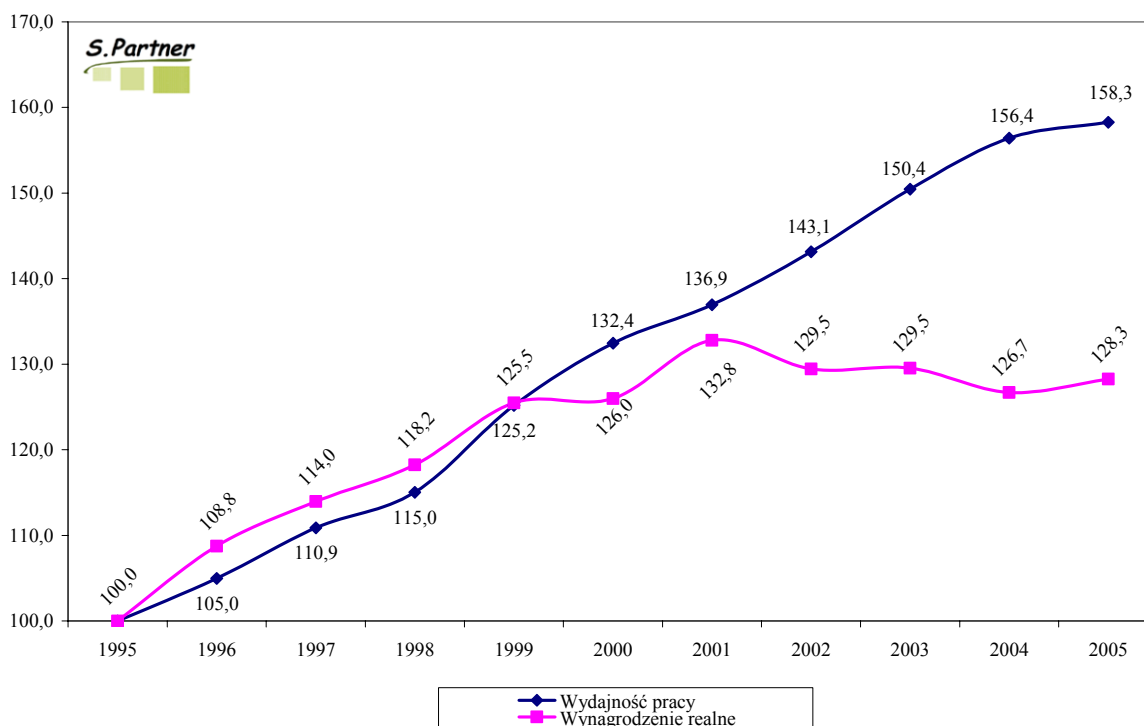
W Polsce, wzrost gospodarczy zależy właśnie od rynku wewnętrznego. W 2006 r. wydajność pracy wzrosła tutaj o 9,6% (GUS). Na chwilę obecną, wzrost zatrudnienia zwiększył konsumpcję krajową, ale bez odpowiedniego podziału wydajności pracy polscy producenci staną oko w oko z problemem tzw. „wąskiego gardła” na rynku wewnętrznym.

¹ „Polacy pracują więcej, dokładniej i skuteczniej”, Rzeczpospolita 13/03/2007.

Poziom wzrost wydajności pracy w latach 1995-2005, mierzony wzrostem produkcji na jednego zatrudnionego, był w Polsce najwyższy w porównaniu ze wszystkimi krajami OECD i wyniósł 58,5%. W okresie 2000-2005 wzrost wydajności pracy wyniósł 19,5% i był również jednym z najwyższych we wspomnianej grupie państw (tabela 2). W 2005 wydajność pracy, rozumiana jako produkcja na jednego zatrudnionego², stanowiła 59% średniej wydajności w UE-25, zaś w przeliczeniu na produkcję na jedną godzinę pracy wyniosła 45,3% (Eurostat). Niska wydajność pracy w przeliczeniu na godzinę jest bilansowana dłuższym czasem pracy. W 2005 roczny czas pracy wyniósł w Polsce 1994 godziny i był o 20% dłuższy od średniej krajów członkowskich OECD.

Wzrost wydajności pracy jest bardzo silny, ale nie przekłada się na wzrost wynagrodzeń. W latach 1995-2005 wzrost tej pierwszej wyniósł 58,3%, a wynagrodzeń realnych jedynie 28,3%. Pomiędzy rokiem 2000 a 2005 wydajność pracy wzrosła o 19,5%, podczas kiedy wynagrodzenia w sektorze prywatnym wzrosły jedynie o 1,8% (wykres 4). W okresie 2000-2005, pracownicy byli beneficjentami jedynie 8,5% wzrostu wydajności.

Wykres 4 : Dynamika wydajności pracy i wynagrodzeń realnych w sektorze prywatnym, 1995=100

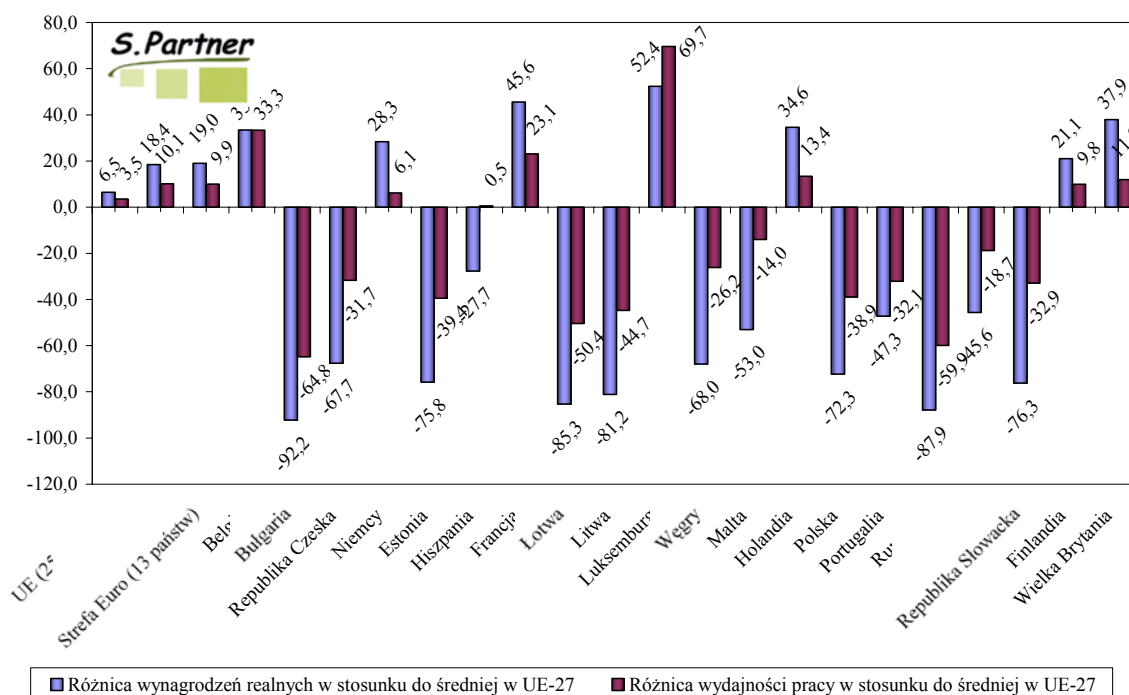


Źródło : OECD, opracowanie S. Partner

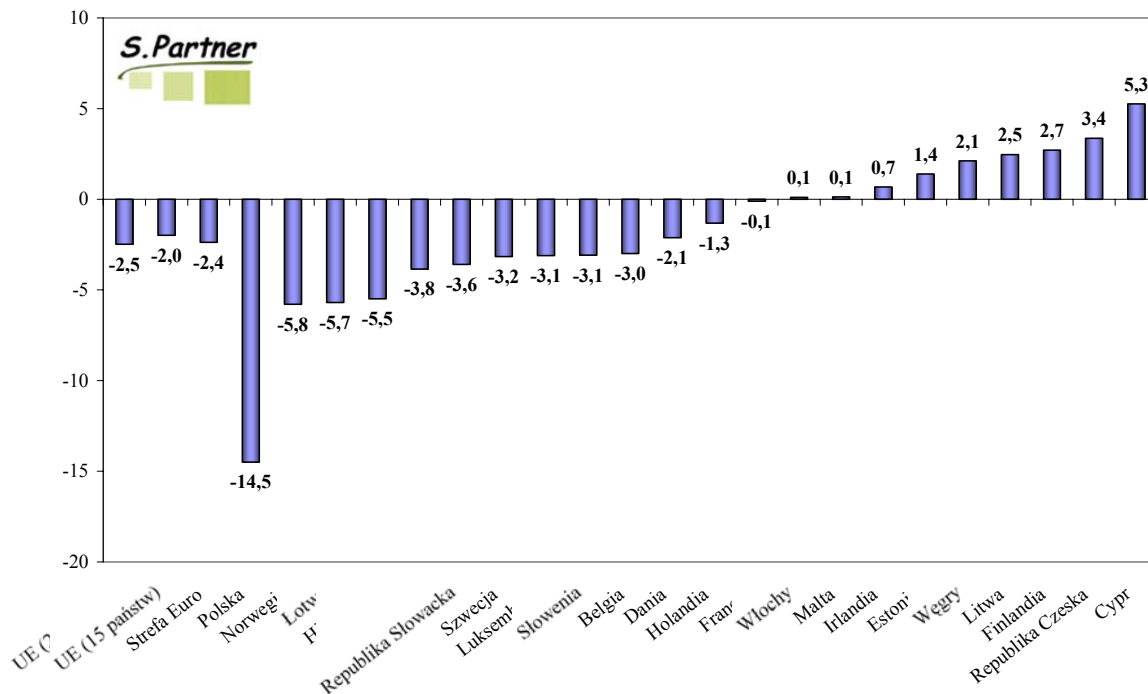
Wydajność pracy w Polsce jest aż o 39% niższa od średniej UE-27, ale wynagrodzenia aż o 72% (wykres 5). W 2003 roku, polski pracownik najemny zatrudniony w przemyśle, mający wydajność szacowaną na 16900 euro rocznie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości jedynie 7 700 euro. Tymczasem jego wydajność pracy skorygowana o wynagrodzenia wynosiła aż 219,9% i był to najwyższy wskaźnik w Europie (Tabela 5 na końcu raportu).

² Bez rozgraniczania pracy na tę, w niepełnym wymiarze godzin i pracę na cały etat, co korzystne jest dla Polski ze względu na fakt, że kraje Europy Zachodniej mają wyższy poziom zatrudnienia na niepełnym etacie, ale z kolei jest mniej korzystne w porównaniu z nowymi członkami UE; w których to krajach proporcja ta wygląda odwrotnie.

Wykres 5 : Różnice wydajności pracy i wynagrodzeń realnych w stosunku do średniej w UE-27 - 2005



Wykres 6 : Dynamika kosztu jednostkowego pracy, 2000-2005



Źródło (wykres 6 i 7): Eurostat, opracowanie S. Partner

5. Bardzo niski koszt pracy

Z powodu bardzo dużego wzrostu wydajności i bardzo niskiego wzrostu wynagrodzeń w okresie 2000-2005 jednostkowy koszt pracy obniżył się o 14,5%. Spadek jednostkowego kosztu pracy w Polsce był najwyższy w Europie (wykres 6). Taka sytuacja sprawia, że Polska w porównaniu do innych państw europejskich staje się z roku na rok coraz bardziej konkurencyjna.

Tabela 3 : Relatywny udział wydatków operacyjnych i nakładów na środki trwałe, 2003

	Przemysł i budownictwo			Usługi niefinansowe		
	Zakup dóbr i usług	Koszty zatrudnienia	Nakłady brutto na śr. trwałe	Zakup dóbr i usług	Koszty zatrudnienia	Nakłady brutto na śr. trwałe
średnia EU (1)	76,0	19,2	4,7	79,6	15,2	5,2
Belgia	:	:	:	84,1	11,8	4,1
Czechy	80,6	13,3	6,1	85,5	9,5	5,0
Dania	69,8	23,9	6,3	76,9	15,5	7,6
Niemcy	73,7	22,6	3,7	78,5	17,1	4,4
Estonia	76,3	15,1	8,6	84,3	8,7	7,0
Grecja	:	:	:	:	:	:
Hiszpania	76,5	18,8	4,8	80,6	13,5	5,8
Francja (2)	78,3	18,3	3,4	77,0	17,4	5,6
Irlandia	:	:	:	81,1	14,1	4,8
Włochy	79,3	15,6	5,0	83,9	11,2	4,9
Cypr	65,5	27,2	7,3	:	:	:
Łotwa	74,5	14,1	11,4	82,8	8,2	9,0
Litwa (3)	76,6	14,7	8,7	84,3	8,7	7,0
Luksemburg	81,0	15,2	3,7	82,5	14,9	2,6
Węgry	82,4	11,1	6,4	84,1	8,9	7,0
Malta (4)	75,9	18,5	5,6	80,4	12,9	6,7
Holandia	79,6	16,8	3,6	80,5	15,4	4,1
Austria	71,4	23,5	5,1	76,0	16,2	7,8
Polska	80,1	13,8	6,1	91,5	5,9	2,6
Portugalia	77,4	15,8	6,8	80,4	11,5	8,1
Słowenia	73,3	19,6	7,0	82,1	12,9	5,0
Słowacja	83,0	11,0	6,1	84,3	9,2	6,5
Finlandia	78,8	17,0	4,2	79,6	14,8	5,6
Szwecja (2)	74,2	20,7	5,1	75,7	17,8	6,5
Wielka Brytania	74,2	20,4	5,4	77,3	17,6	5,1

- (1) na podstawie dostępnych w 2003 danych
 (2) Przemysł i budownictwo, 2002.
 (3) Usługi niefinansowe, 2002.
 (4) 2002

Źródło : Eurostat

Znaczenie, jakie w debatach publicznych przypisuje się kosztom pracy sprawia, że czasami zapomina się, iż stanowią one jedynie niewielki odsetek całkowitych kosztów przedsiębiorstw. W 2003 roku w Europie wydatki na wynagrodzenia pracowników stanowiły jedynie 19,2% kosztów operacyjnych przedsiębiorstw w sektorze przemysłu i budownictwa, oraz 15,2% w sektorze usług niefinansowych. Powyższe wartości dla Polski wynosiły 13,8% i 5,9%, i były najniższe spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej, wliczając w to jej nowych członków.

Biorąc pod uwagę te liczby, możemy spojrzeć inaczej na wpływ wzrostu pensji na koszty ponoszone przez przedsiębiorstwa. Koszty pracy są w niektórych gałęziach gospodarki niższe od kosztów transportu, a często 10% podwyżka cen benzyny ma bardziej negatywny wpływ niż 10% podwyżka wynagrodzeń. Sytuacja wygląda podobnie w przedsiębiorstwach, których działalność w dużej mierze oparta jest na eksporcie - wzrost wartości złotego o np. 3% będzie miał większe znaczenie dla konkurencyjności niż 21% wzrost wynagrodzeń w przemyśle i 50% wzrost wynagrodzeń w sektorze usług finansowych.

6. Bardzo wysoki poziom zyskowności przedsiębiorstw

Niskie koszty pracy polskich przedsiębiorstw wpływają na marże operacyjne, które należą do najwyższych w Europie.

Udział nadwyżki operacyjnej brutto w przychodach ze sprzedaży wynosi 19,5% dla przemysłu lekkiego, 16,1% dla przemysłu spożywczego, 12,8% dla przemysłu tekstylnego, 19,3% w przemyśle chemicznym, 17,4% w metalurgii, 10,3% w przemyśle ciężkim i 14,4% w przemyśle elektrycznym i elektronicznym. Biorąc pod uwagę rentowność operacyjną przedsiębiorstw, Polska znajduje się, wraz z Irlandią i Łotwą, w czołówce krajów europejskich (tabela 4).

Wysoki poziom marży operacyjnej nie przekłada się na równie wysokie zyski netto. W porównaniu z krajami europejskimi polskie przedsiębiorstwa mają bardzo wysokie koszty finansowe, chociaż różnica ta ostatnio się zmniejsza. Z drugiej jednak strony, podatki od zysków w Polsce są wyższe niż w Irlandii, ale i tak należą do jednych z najniższych w Europie. Z punktu widzenia wyników operacyjnych, realna jest możliwość negocjacji wyższych wynagrodzeń.

Nie chodzi jednak o możliwości- liczy się chęć do dzielenia się z innymi przyrostem wydajności pracy.

Tabela 4 : Nadwyżka operacyjna brutto od przychodów w 2004 roku

	Przemysł lekki	Przemysł spożywczy	Przemysł tekstylny i odzieżowy	Przemysł chemiczny	Przemysł metalurgiczny	Przemysł ciężki	Przemysł elektryczny i elektroniczny
UE (27 państw)	9,5	9,7	8,8	12,7	10,3	8,4	9,7
UE (25 państw)	9,5	9,7	8,8	:	10,3	8,4	9,7
Belgia	9,2	8,2	7,9	14,5	8,5	8,5	10
Bułgaria	9,2	7,7	11,9	12,8	8,9	8	11,3
Republika Czeska	12,1	:	12,4	15,8	13,2	10	9
Dania	10,3	:	8,8	21,1	11,2	7,7	9,1
Niemcy	6,8	7,6	7,3	10	9,3	6,9	7,2
Estonia	9,4	5,9	9,3	11,6	8,8	8,8	9,5
Irlandia	25	:	10,8	38,4	12,9	14	18,2
Hiszpania	10,5	9,4	9,1	11	10,8	9,8	9,4
Francja	6	:	5,1	8	6,9	6	5,4
Włochy	9,5	:	9,3	8,1	11,1	9,6	10,9
Cypr	12,7	10,7	9,6	15,9	15,5	9,9	9,5
Łotwa	14,6	10,7	13,4	22,8	22,3	14	16,3
Litwa	11	:	9,9	9,9	8,6	9,9	13,7
Węgry	11	8,1	5,5	19,6	10,9	7,4	11,3
Holandia	9,7	8,1	7,5	11,2	11	9	8,2
Austria	11,7	:	9,5	14	13,5	10,3	12,3
Polska	19,2	16,1	12,8	19,3	17,4	16	14,4
Portugalia	10,3	9,7	8,5	:	11,4	12	8,4
Rumunia	10,1	8,4	11,6	8,1	13,5	4,8	13
Słowenia	10,6	:	2,1	20,9	12,3	10,6	10,8
Słowacja	9,4	:	3,2	8	17,3	9,9	4,8
Finlandia	11,5	:	11,1	16,7	11,4	8,4	12,3
Szwecja	9,9	:	7,6	25,2	10,2	6,1	12,3
Wielka Brytania	13,2	14,5	12,6	15,2	13,1	11,5	14,8
Norwegia	9,1	:	9,6	17,7	10,4	7	7,2

Źródło : Eurostat

Tabela 5 : Koszty, wydajność i zyskowność, 2003

	Przemysł				Budownictwo				Usługi niefinansowe			
	Wydajność pracy (w tys. EURO na os. zatrudnioną)	Przeciętne koszty zatrudnienia (w tys. EURO na 1 pracodawcę)	Wydajność pracy skorygowana przez wynagrodzenia (%)	Nadwyżka operacyjna brutto (%)	Wydajność pracy (w tys. EURO na os. zatrudnioną)	Przeciętne koszty zatrudnienia (w tys. EURO na 1 pracodawcę)	Wydajność pracy skorygowana przez wynagrodzenia (%)	Nadwyżka operacyjna brutto (%)	Wydajność pracy (w tys. EURO na os. zatrudnioną)	Przeciętne koszty zatrudnienia (w tys. EURO na 1 pracodawcę)	Wydajność pracy skorygowana przez wynagrodzenia (%)	Nadwyżka operacyjna brutto (%)
EU-25 (1)	49,6	32,6	152,0	10,3	33,5	27,0	123,9	11,9	38,2	25,9	145,9	11,2
Belgia	77,0	48,5	158,9	9,8	37,3	34,8	107,1	9,1	50,0	38,0	131,5	7,3
Czechy	15,1	8,4	180,7	13,5	9,9	8,2	120,0	10,1	12,7	8,5	150,3	10,5
Dania	69,4	41,0	169,3	14,5	44,5	37,9	117,5	8,7	56,0	34,6	161,9	10,4
Niemcy	59,3	45,0	131,8	7,0	34,6	32,3	107,0	6,8	47,3	27,8	170,0	6,1
Estonia	11,1	6,4	173,7	11,7	9,8	6,4	154,2	7,1	12,5	6,4	195,0	8,8
Grecja	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hiszpania	46,7	28,2	165,5	11,7	30,4	24,4	124,6	11,3	31,4	21,4	146,7	11,7
Francja	56,0	41,0	136,8	6,3	37,7	34,3	109,8	7,1	47,2	35,8	131,9	6,8
Irlandia	:	:	:	:	97,9	46,7	209,5	21,3	48,3	26,6	181,3	13,6
Włochy	45,1	31,2	144,6	10,3	27,6	24,0	114,9	15,0	33,9	27,5	123,2	12,1
Cypr	29,5	17,4	169,1	15,5	26,6	20,4	130,6	16,4	:	:	:	:
Łotwa	8,7	4,0	218,0	17,7	8,4	3,3	254,7	16,2	9,3	3,7	252,7	13,2
Litwa (2)	7,9	4,4	179,9	11,4	6,4	4,2	153,3	10,3	7,2	3,9	185,5	8,7
Luksemburg	70,5	45,1	156,4	6,4	40,1	33,1	121,2	8,2	57,1	36,0	158,3	9,9
Węgry	17,6	8,8	200,2	11,4	7,8	5,9	133,4	6,7	11,2	7,4	151,1	7,5
Malta (3)	25,6	14,6	176,1	14,3	11,4	9,2	123,7	18,1	25,7	10,8	237,5	24,6
Holandia	77,0	43,8	175,9	10,7	48,6	44,0	110,6	8,3	45,1	28,9	155,7	9,5
Austria	65,4	41,8	156,3	12,4	47,0	34,9	134,9	13,6	45,3	31,8	142,5	10,2
Polska	16,9	7,7	219,9	18,5	8,4	6,2	135,9	12,8	9,5	6,8	140,2	9,5
Portugalia	23,9	14,0	170,0	11,9	15,6	12,4	126,2	7,4	21,0	14,8	142,1	7,3
Słowenia	23,6	15,6	151,2	11,1	15,5	12,9	120,4	7,7	21,9	15,7	139,3	7,7
Słowacja	13,7	6,4	214,4	11,5	7,7	5,4	141,2	6,2	11,3	6,2	182,9	7,8
Finlandia	73,3	39,9	183,9	13,6	44,8	34,4	130,1	10,0	50,0	33,7	148,4	8,9
Szwecja (4)	59,5	42,2	140,9	9,0	43,3	38,2	113,5	8,4	49,8	40,7	122,4	8,2
Wielka Brytania	67,0	36,7	182,9	15,4	57,5	34,9	165,0	16,5	43,9	26,6	164,8	12,6

(1) Przemysł, przybliżone obliczenia oparte na danych ogólnodostępnych; usługi niefinansowe, średnia wydajność pracy, przybliżone obliczenia oparte na danych ogólnodostępnych; średnie koszty zatrudnienia, wydajność pracy skorygowana przez wynagrodzenia,

(2) Usługi niefinansowe, 2002

(3) 2002.

(4) Przemysł i budownictwo, 2002.

Spis treści

Niskie płace barierą rozwoju - Część III

Niesprawiedliwy podział owoców wzrostu gospodarczego

1. Wstęp.....	2
2. Kilka definicji	3
3. Dynamika podziału wartości dodanej	4
4. Wzrost wydajności pracy	7
5. Bardzo niski koszt pracy	9
6. Bardzo wysoki poziom zyskowności przedsiębiorstw	11

Grupa Syndex: eksperci działający na rzecz pracowników

Od ponad trzydziestu lat firma Syndex towarzyszy przedstawicielom pracowników i ich organizacjom przy podejmowaniu decyzji.

Syndex, korzystając z kompetencji ponad 400 wykwalifikowanych doradców realizuje każdego roku blisko 2000 misji, projektów, ekspertyz zleczanych przez krajowe i europejskie organizacje pracowników i ich przedstawicieli.

Nasze usługi świadczymy wyłącznie organizacjom zrzeszającym pracowników. Opracowujemy diagnozy i strategie pozwalające działać skutecznie w otoczeniu, w którym dominują konflikty społeczne. Ekspertyzy, które przygotowujemy z myślą o Was, to wasze narzędzie działań.

Kompetencje Grupy Syndex opierają się na:

Międzynarodowej sieci wysoko wyspecjalizowanych doradców, ekspertów w wielu dziedzinach (przemysł chemiczny, metalurgiczny, energetyczny, tekstylny, budownictwo, transport, służba zdrowia, sektor usług).

Dynamicznej współpracy z instytucjami reprezentującymi pracowników i organizacjami związkowymi.

Pomagamy partnerom społecznym na szczeblu krajowym i europejskim :

Komisjom zakładowym, organizacjom branżowym, krajowym związkom zawodowym, Europejskim Radom Zakładowym, Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, europejskim federacjom branżowym, międzysektorowym komitetom dialogu, instytucjom publicznym.

Naszymi klientami są przedstawiciele pracowników takich firm, jak:

BPB, Saint-Gobain, Thales, Honeywell, Impress, Total, Sanofi-Synthélabo, Aventis, Mittal-Steel, General Electric (MS), Schneider Electric, Axa, Dexia, 3 Suisses, Geodis, Seb, Capio...

Współpraca z ekspertami grupy Syndex jest gwarancją skutecznego dialogu społecznego, poufności, niezależności, profesjonalizmu, dyspozycyjności, odpowiedzialności dostosowanej do konkretnych potrzeb.