

## PARADOKSY ŚREDNICH (1)

Zostajesz dyrektorem średniej wielkości przedsiębiorstwa. Pierwszym problemem, z którym przychodzi Ci się zmierzyć, jest znalezienie choćby drobnych oszczędności w funduszu płac.

Dowiadujesz się, że Twoja firma wydaje na płace 844800 zł miesięcznie. Przyglądasz się temu bliżej. Firma zatrudnia 320 pracowników niewykwalifikowanych z płacą 1200 zł miesięcznie. Resztę otrzymują pracownicy wykwalifikowani, którzy mają statutowo zagwarantowaną pensję w wysokości dwukrotnej średniej płacy w całym przedsiębiorstwie.

Nie chcąc pozbywać się wykwalifikowanej kadry, decydujesz się na zwolnienie 20 niewykwalifikowanych pracowników.

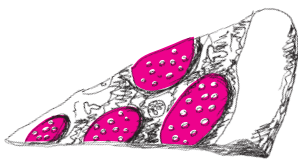
Liczysz na oszczędność 24 tysięcy zł w następnym miesiącu.

Z pewnym zdziwieniem przyjmujesz informację, że w kolejnym miesiącu firma wydała na płace 840 tysięcy zł. Zamiast planowanych 24 tysięcy, oszczędności są pięciokrotnie mniejsze. Widząc jednak, że zmierzasz w dobrym kierunku, przełamujesz opór związków zawodowych i zwalniasz kolejnych 20 pracowników niewykwalifikowanych.

W następnym miesiącu fundusz płac ani drgnął! Znowu 840 tysięcy zł. Nie rozumiesz, dlaczego nie ma oszczędności kolejnych 24 tysięcy, ale czujesz, że trzeba działać zdecydowanie. Tym razem zwalniasz 40 pracowników niewykwalifikowanych. Liczysz na 48 tysięcy zł oszczędności.

W kolejnym miesiącu Twoje przedsiębiorstwo wydaje na płace 864 tysiące zł, czyli więcej niż wtedy, gdy obejmowałeś stanowisko!!! Groźba bankructwa staje się coraz poważniejsza. Decydujesz się na desperacki krok. Zwalniasz kolejnych 60 pracowników niewykwalifikowanych, a pozostałym obniżasz pensję z 1200 do 1000 zł.

W kolejnym miesiącu przedsiębiorstwo wydaje na płace 900 tysięcy zł. Twoja firma upada z hukiem!



## PARADOKSY ŚREDNICH (2)

Wyciągasz jednak wnioski z poprzedniej przygody. Udaje Ci się ulokować w firmie, która prosperuje znakomicie.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych (100 mężczyzn i 100 kobiet) zarabiają po 2000 zł miesięcznie. Natomiast pracownicy zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych po 1000 zł miesięcznie. Liczysz na to, że wszechobecny Urząd do Spraw Obrony Kobiet przed Dyskryminacją da Ci spokój – w końcu płace u Ciebie nie zależą od płci, na stanowiskach kierowniczych zatrudniasz tyle samo kobiet, co mężczyzn, a w całym przedsiębiorstwie kobiety stanowią ponad połowę załogi.

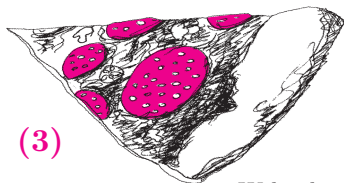
Jednak te wskaźniki nie są w ogóle brane pod uwagę. UdSOKpD odkrywa, że u Ciebie kobiety są dyskryminowane, gdyż ich średnia płaca wynosi 1400 zł, podczas gdy

średnia płaca mężczyzn to 1500 zł. Grożą Ci poważne kłopoty.

Jednak zdobyte doświadczenie procentuje. Wydajesz następujące polecenia:

1. Zwolnić 100 spośród kobiet zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych.
2. Na ich miejsce zatrudnić 100 mężczyzn.
3. Obniżyć płace wszystkich kobiet o 10%.
4. Podwyższyć płace wszystkich mężczyzn o 5%.

Mimo tak szokujących decyzji UdSOKpD jest zadowolony, bo teraz średnia płaca kobiet jest równa 1500 zł miesięcznie, a mężczyźni zarabiają średnio po 1400 zł. A Twoja firma wydaje na płace pracowników o 5000 zł miesięcznie mniej.



## PARADOKSY ŚREDNICH (3)

Twoja kolejna firma musi walczyć na rynku pracy o najlepszych fachowców. Konkurencja stara się przyciągnąć do siebie najwyżej wykwalifikowanych specjalistów.

W Twojej firmie są trzy działy, z których każdy zatrudnia po 5 osób.

W Dziale Projektów Małoważnych średnia płaca wynosi 4000 zł miesięcznie.

W Dziale Wynalazków Nieprzydatnych średnia płaca wynosi 2000 zł miesięcznie.

Natomiast w Dziale Odkryć Dawnoznanych średnia płaca wynosi 1000 zł miesięcznie.

W konkurencyjnej firmie są takie same trzy działy, ale w każdym z nich średnia płaca jest o 100 zł wyższa niż w odpowiadającym mu dziale u Ciebie. Nic dziwnego, że boisz się stracić swoich pracowników na rzecz konkurencji. Nie masz, niestety, pieniędzy na podwyżki płac.

Ale i na to jest sposób. Przenosisz pana Grzesia (płaca 3200 zł) z DPM do DWN, a panią Zosię (płaca 2200 zł) z DWN do DOD.

Bez żadnych nakładów finansowych średnia płaca w każdym dziale wzrosła o 200 zł. I niech się teraz konkurencja martwi, że u Ciebie średnie płace są wyższe o 100 zł.

Korespondencję do  $\Gamma$ -limatiasu prosimy kierować pod adresem:

Jarosław Wróblewski, Instytut Matematyki Uniwersytetu Wrocławskiego, Plac Grunwaldzki 2/4, 50-384 WROCLAW; e-mail: jwr@math.uni.wroc.pl