

---

# ARTYKUŁY

---

BOGDAN M. WAWRZYNIAK  
*Akademia Techniczno-Rolnicza  
w Bydgoszczy*

## KIERUNKI ZMIAN W WYNAGRADZANIU SŁUŻBY ROLNEJ I DORADCZEJ

### Wstęp

Wynagrodzenie stanowi współcześnie istotny składnik umowy o pracę. Występować może w różnych postaciach, w tym jako umowa o pracę, umowy na czas określony i nieokreślony, umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub w innej postaci.

Teoretycznie biorąc wynagrodzenie stanowi rodzaj ekwiwalentu w wyrazie pieniężnym za wniesiony wkład intelektualny lub fizyczny, który po odpowiednich potrąceniach (podatkach, ZUS, itp.) trafia do kieszeni pracobiorcy. Wynagrodzenie w zależności od spełnianych funkcji, zajmowanego stanowiska oraz od efektów pracy jest zróżnicowane, a więc i gratyfikacje z tego tytułu nie mogą być podobne.

Obok wynagrodzenia zasadniczego stosuje się również system bodźcowy w postaci premii, bonusów, ryczałtów lub dodatków stażowych, za wysługę lat pracy. Niektóre grupy pracowników branżowych (np. górnicy, hutnicy, byli pracownicy PGR) wywalczyli sobie ekwiwalenty w postaci naturalnej (np. węgiel, mleko, ziemniaki, itp.), które stanowiły dość ważne uzupełnienie budżetu domowego.

Zawód doradcy z tytułu swej specyfiki należy do jednych z najtrudniejszych, z uwagi m.in. na rozległość wiedzy, którą doradca musi posiadać, umiejętności perswazyjne i dydaktyczne, umiejętność szybkiego nawiązywania kontaktów z rolnikami, a także odporność fizyczną w pokonywaniu dużych odległości między zagrodami chłopskimi. Aczkolwiek służby rolne i doradcze należały do

szeroko rozumianej kadry naukowo-technicznej rolnictwa, to jednak dążyły do wypracowania sobie właściwych warunków płacy i pracy. Miały na ogół poczucie, że wysokość ich uposażenia nie jest adekwatna do włożonego wysiłku oraz czasu pracy.

Podobnie nisko oceniano status instruktora rolnego w okresie międzywojennym, biorąc pod uwagę brak dróg i publicznych środków komunikacji, zaś wizyty w gospodarstwach realizowano podwodem, rowerem lub pieszo. Miesięczne wynagrodzenie wahało się od 60 do 500 zł razem z ryczałtem za dojazd. Nie wszyscy instruktorzy korzystali z funduszu emerytalnego. Pobory nie zawsze były płacone punktualnie.

Były próby powołania Związku Instruktorów Rolnych, który opracował następujące stawki wysokości uposażenia zasadniczego:

- |                      |          |
|----------------------|----------|
| – starszy instruktor | - 600 zł |
| – instruktor         | - 500 zł |
| – młodszy instruktor | - 300 zł |
| – praktykant         | - 250 zł |
| – asystent           | - 250 zł |

Związek ten w skali ogólnopolskiej nie powstał do 1939 r., stąd propozycje te nie weszły w życie [Pawlikowski 1975].

## 1. Zasady wynagradzania i premiowania gromadzkiej służby rolnej

Bezpośrednim protoplastą nowo powołanych służb rolnych byli instruktorzy rejonowi, którzy do 1957 r. podlegali radom narodowym. Dopiero w drugiej połowie 1957 r. zostali oni przeniesieni do kółek rolniczych, a ściśle mówiąc do powiatowych związków kółek rolniczych.

Powołana kadra instruktorów rejonowych była stosunkowo skromna, a pod względem poziomu kwalifikacji słaba. W 1957 r. pracowało nieco ponad 1000 instruktorów, głównie z przygotowaniem średnim (tzw. mała i duża matura) oraz zasadniczym. Ich start zawodowy był trudny z uwagi na specyfikę pracy, brak wzorów pracy doradczej i doświadczenia oraz krótki staż pracy w rolnictwie (bezpośrednio po szkole). Na ich barki spadł cały ciężar pracy związany z powstaniem, organizowaniem i pomaganiem nowo reaktywowanym kółkom rolniczym. Te czynniki były zapewne przyczyną, że już wówczas odnotowano znaczną płynność kadr, a ponadto dawał o sobie znać administracyjny styl pracy, który nie wszystkim odpowiadał. Jest rzeczą zrozumiałą, że instruktorzy rolni w całej strukturze powiatowego związku kółek rolniczych znajdowali się na najniższym szczeblu hierarchii zawodowej i adekwatnie do tego otrzymywali najniższe wynagrodzenie. Nie zachowały się dane co do stawek zaszerzegowania, ale pośrednio można mniemać o tym fakcie z następnych dokumentów. Mianowicie w celu stworzenia warunków zachęcających do podejmowania pracy w gromadzkiej

służby rolnej przez osoby wysoko wykwalifikowane, wprowadzono w 1968 r., także nowe zasady wynagradzania i premiowania, (tabela 1).

Tabela 1

### Zasady wynagradzania gromadzkiej służby rolnej w 1968 roku

| Stanowisko                        | Wykształcenie wyższe                | Liczba lat praktyki | Wysokość wynagrodzenia w zł miesięcznie |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| Agronom i zootechnik gromadzki    | wyższe rolnicze<br>średnie rolnicze | 1 i 3               | 1 500 - 2 500                           |
| Asystent agronoma lub zootechnika | jak wyżej                           | jak wyżej           | 1 200 - 1800                            |

Źródło: Opracowanie własne.

Wprowadzono ponadto stałe miesięczne dodatki, w tym: - 15 % za wyższe wykształcenie rolnicze, 10 % za przepracowanie co najmniej 5 lat w tej samej gromadzie na stanowisku związanym z produkcją rolniczą. Ponadto ze względu na zróżnicowany stopień trudności gospodarowania i różne warunki bytowe w gromadzie wprowadzono specjalne dodatki za trudniejsze warunki pracy, w wysokości 15 % na terenie gromad zaliczanych do kategorii I i 10 % w przypadku zaliczenia gromad do kategorii II. Przykładowo, za gromady zaliczane do kategorii I uznawano te jednostki administracyjne, których powierzchnia wynosiła powyżej 5 tys. ha użytków rolnych, a liczba gospodarstw rolnych powyżej 2 ha była wyższa od 600. Poza tym powinny one charakteryzować się niskim poziomem produkcyjnym, dużymi rezerwami, być oddalone od miast i szlaków komunikacyjnych, posiadać trudne warunki socjalno-kulturalne.

Osoby, które nie mieszkaly w agronomówkach, otrzymywały zryczałtowany zwrot czynszu mieszkaniowego w wysokości od 200 do 250 zł miesięcznie. W celu pokrycia kosztów podróży, diet i noclegów na terenie powiatu służba rolna otrzymywała zryczałtowaną kwotę w wysokości 400 zł miesięcznie. Tak więc wprowadzone zasady wynagradzania należy ocenić jako istotny krok naprzód w zakresie poprawy warunków bytowych gromadzkich służb rolnych. Zwraca uwagę fakt, że wprowadzono istotne zróżnicowanie stawek w zależności od stopnia wykształcenia i stabilizacji w zawodzie. Ponadto starano się unikać szablonoego traktowania wszystkich gromad, poprzez wprowadzenie III kategorii. Z drugiej strony zastosowano określone ograniczenia ustalające, że liczba gromad w których wprowadza się dodatek trudnościowy, nie powinna przekraczać 20 % ogólnej ich liczby w skali kraju. W rzeczywistości i ten postulat trudno było zrealizować, ponieważ kryteriom tym odpowiadało wiele gromad.

Nowe zasady premiowania środowisko doradców przyjęło z dużym zainteresowaniem. Przy ich wprowadzaniu zdawano sobie sprawę ze złożoności problemu. Chodziło o to, aby wprowadzenie bodźców materialnych dało efekty produkcyjne i aby nie premiować za brak pracy i działalności. Aczkolwiek kwe-

stia wiązania efektów pracy służby rolnej z konkretnymi wynikami produkcyjnymi nie budziła zastrzeżeń, dyskusyjna pozostawała sprawa ustalenia prawidłowych mierników.

W 1967 r. postulowano opracować system premiowania gromadzkiej służby rolnej w powiązaniu z wynikami uzyskanymi za wzrost towarowej produkcji rolniczej. Zadania te powinny być dostosowane do możliwości danego terenu, z uwzględnieniem otrzymanych środków produkcji oraz warunków glebowo-klimatycznych. Ponadto postulowano, aby z funduszu premiowego korzystała nie tylko służba rolna, ale także inni pracownicy.

Przyjęto zasadę premiowania w postaci określonego funduszu składającego się z dwóch części. Część pierwszą stanowił fundusz przeznaczony na premie za zwiększenie skupu zbóż, żywca i mleka - wyprodukowanych w gospodarstwach chłopskich danej gromady. Wysokość tego funduszu nie zależała wyłącznie od wielkości skupu, a uzyskana suma stanowiła rezultat przemnożenia stawek premiowych przez jednostki przyrostu skupu. Przykładowo stawki premiowe wynosiły średnio w skali kraju:

- 40 zł za tonę przyrostu zbóż,
- 120 zł za toną przyrostu żywca,
- 40 zł za każdy tysiąc litrów mleka.

Do obliczania premii nie brano więc pod uwagę całego skupu uspołecznionego, lecz tylko ten, który stanowił przyrost ponad ustaloną bazą wyjściową (obliczaną jako średnia za 3 ostatnie lata). Fundusz ten powstawał w każdej gromadzie po zakończeniu roku gospodarczego i był dzielony następująco: 40 % dla agronoma, po 30 % dla zootechnika i przewodniczącego Gromadzkiej Rady Narodowej.

Druga część premii przysługiwała za wykonanie w gromadzie ważnych zadań wynikających z planu gromadzkiego i z programu agrominimum. Jednakże dopuszczalna wielkość drugiej części funduszu premiowego była ograniczona i nie mogła przekroczyć 15 % rocznego wynagrodzenia służb rolnych, Zadania w drugiej części ustalone były według zasady punktowej, przy czym łączna liczba punktów nie mogła przekroczyć 100 [Wawrzyniak 1991].

## 2. Zasady wynagradzania gminnej służby rolnej

Zgodnie z pragmatyką służbową pracownicy gminnej służby rolnej otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie, które składało się z nas następujących elementów:

- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatku za trudne warunki pracy,
- premii za wykonanie rocznych zadań wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju gminy.

Tabela 2

## Poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego gminnej służby rolnej

| Stanowisko         | Wykształcenie | Staż pracy        | Stawka miesięczna |
|--------------------|---------------|-------------------|-------------------|
| Starszy instruktor | wyższe        | 2                 | 2800-3300         |
| Jak wyżej          | średnie       | 5                 | 2300-3000         |
| Instruktor         | wyższe        | po wstępnym staży | 2300-3000         |
| Jak wyżej          | średnie       | po rocznej pracy  | 2000-2500         |
| Młodszy instruktor | średnie       | po wstępnym stażu | 1500-2000         |

Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę fakt, że w owym okresie pieniądź nie ulegał tak szybkiej dewaluacji jak współcześnie, poziom tego wynagrodzenia był wyższy niż w okresie poprzednim (1968-1972), ale niższy niż w działach pozarolniczych,

Dość istotnym składnikiem dochodów uzyskiwanych z pracy przez pracowników gminnej służby rolnej były dodatki i premie. Kierownik gminnej służby rolnej otrzymywał dodatek w wysokości 500 zł za kierowanie pracą instruktorów. Natomiast pracownikom gminnej służby rolnej przysługiwał dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego za nieprzerwaną pracę co najmniej przez 5 lat w gminnej służbie rolnej. Chodziło w tym przypadku o stabilizację tej kadry.

Z kolei służba rolna zatrudniona w gminach o szczególnie trudnych warunkach pracy otrzymywała dodatkowo 10 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Za mające trudne warunki pracy uważano te gminy, które charakteryzowały się niskim poziomem gospodarki rolnej, miały duże rezerwy produkcyjne, a ponadto oddalone były od miast i szlaków komunikacyjnych. Gmin zakwalifikowanych do tego typu było stosunkowo mało w naszym kraju.

Dość ważną pozycję w dochodach służby rolnej stanowiły premie, które niestety w ciągu omawianego tutaj okresu uległy obniżeniu z 30% w 1973 r. do 15% w 1976 r. uposażenia zasadniczego. Jednocześnie w tym czasie wzrosły nieco stawki wynagrodzenia podstawowego. Premie te obliczano według dość skomplikowanego scenariusza, którego istota sprowadzała się do rozbicia zadań rzeczowych na określone liczby punktów (np. 15, 20, 30 pkt), zaś suma tych punktów nie mogła przekroczyć 100. Nie wykonanie jakiegoś zadania rzeczowego, które oceniała komisja, automatycznie obniżało poziom premii.

Przepisy stanowiły, że pracownikom gminnej służby rolnej przysługiwały będą bezpłatne lokale mieszkalne i użytkowe (gospodarcze, inwentarskie) w agromówkach i wodomistrzówkach. Niestety proces budowania agromówek nie nadążał za bardzo szybkim wzrostem liczby służby rolnej, a w drugiej połowie lat 70. praktycznie zaprzestano wznoszenia tych obiektów. Jeśli do tego dodamy,

że część mieszkań w agromówkach była zajęta przez osoby nie związane ze służbą rolną (nauczyciele, administracja, milicja itp.), a do tego zamieszkała przez byłych pracowników gminnej służby rolnej wówczas nietrudno dojść do wniosku, że korzystanie z tych lokali do celów służbowych wyraźnie spadło. Przykładowo w 1974 r. na zatrudnionych łącznie 15 827 pracowników gminnej służby rolnej, w agromówkach mieszkało 3869 osób (24,4 %), gdy tymczasem w 1978 r. na 20,2 tys. zatrudnionych w agromówkach mieszkało już zaledwie 3106 osób czyli 15,4 %.

Pracownicy gminnej służby rolnej, którzy nie mieszkali w służbowych lokalach mieszkalnych otrzymywali ekwiwalent pieniężny w wysokości 200 zł dla osób samotnych oraz 400 zł dla osób z rodzinami. Widzimy więc, że i wówczas ekwiwalent ten był bardzo niski i nie pokrywał faktycznych kosztów wynajęcia mieszkania [Wawrzyniak 1991].

Pewne dodatkowe źródło dochodów dla osób zamieszkałych na wsi można upatrywać w uprawie ziemi, oczywiście o ile była intensywnie i racjonalnie wykorzystana. Przepisy stanowiły, że pracownicy gminnej służby rolnej mogą bezpłatnie korzystać z działki gruntu o powierzchni do 0,5 ha, wydzielonej z gruntów Państwowego Funduszu Ziemi.

Aby wyczerpać już listę możliwości dochodów pracowników gminnej służby rolnej warto podać, że na pokrycie kosztów podróży, diet i noclegów na terenie gminy (powiatu) przysługiwał ryczałt miesięczny - dla następujących stanowisk - w wysokości:

- 500 zł - kierownik gminnej służby rolnej,
- 400 - 500 zł - instruktorzy ogólnogminni,
- 300 - 400 zł - instruktorzy rejonowi.

### **3. Wynagradzanie służby doradczej WOPR**

Równolegle z procesem przejmowania gminnej służby rolnej przez WOPR szły poczynania zmierzające do poprawy warunków życia tej grupy zawodowej. Zapowiedź regulacji płacowych znajdujemy już w decyzji nr 44/81 Prezydium Rządu z dnia 24 VIII 1981 r. W załączniku do tej decyzji stwierdzono, że trudne warunki pracy terenowej nie znajdują odbicia wynagradzaniu i w pozycji socjalno-bytowej służby rolnej. Przeciętna płaca w tych służbach była niższa niż w sferze budżetowej. Przysługiwały:

- ekwiwalent za odzież ochronną,
- działki gruntu o powierzchni do 0,5 ha wydzielona z Państwowego Funduszu Ziemi (dla pracowników nie będących właścicielami lub użytkownikami gospodarstw rolnych).

Tak więc widzimy, że tych różnych dodatków, premii, nagród i ekwiwalentów było dużo. Najwięcej kontrowersji budziła kwestia nieodpłatnego korzysta-

nia z agronomówek i użytkowania działek gruntów PFZ. Dotyczyło to głównie byłych pracowników gminnej służby rolnej, którzy zostali przeniesieni służbowo do WOPR. Będąc pracownikami gminnej służby rolnej przysługiwało im bezpłatne mieszkanie w agronomówkach i bezpłatne korzystanie z działek gruntów. Po zmianie miejsca pracy stracili te przywileje. Za mieszkanie musieli od tego momentu płacić czynsz mieszkaniowy, zaś działki gruntów PFZ wynajmować na zasadzie dzierżawy. Stanowiło to pewien uszczerbek dla budżetów domowych,

W 1985 r. weszła w życie kolejna Uchwała Rady Ministrów (nr 109/65), która zmieniała nieco dotychczasowe zasady wynagradzania służby doradczej WOPR. Oprócz podniesienia stawek wynagrodzenia zasadniczego, jako konsekwencji ogólnej inflacji, zmieniono również niektóre zasady premiowania i naliczania stażu pracy, a mianowicie:

- fundusz premiiowy podniesiono do 40 % wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatku za staż pracy nie naliczano co 5 lat, lecz wzrastał on o 1 % za każdy następny rok pracy do 20 lat,
- podniesiono do 20 % dodatek za pracę terenową,
- zamiast dodatku specjalnego wprowadzono dodatek funkcyjny, który przysługiwał pracownikom koordynującym prace zespołów terenowych.

Nadal jednak wysokość wynagrodzenia i poziom dochodów nie był zbieżny ze wzrostem kosztów utrzymania. Grupa pracowników służby doradczej WOPR otrzymywała mniejsze wynagrodzenie nie tylko w stosunku do średniej krajowej, ale także do innych zawodów rolniczych. Problem ten był źródłem stałej troski związków zawodowych i czynników odpowiedzialnych za funkcjonowanie doradztwa rolniczego. Stąd też w kolejnych latach (1986 i 1987) problem stawek wynagrodzenia regulowały kolejne uchwały Rady Ministrów.

#### **4. Wynagradzanie służby doradczej ODR**

Początki działalności ODR w 1991 r. nie były korzystne dla kadry doradczej. W optyce ówczesnych decydentów na szczeblu centralnym a także poczynają restrukturyzacyjnych w ramach tzw. „Planu Balcerowicza” okazało się, że w pierwszej wersji służby te miały ulec całkowitej likwidacji, a potem dopiero pod naciskiem lobby rolniczego wykrojono tylko część środków finansowych w budżetach wojewodów na funkcjonowanie ODR. Takie podejście do służby doradczej wymusiło wypracowanie pakietu oszczędnościowego, którego końcowym rezultatem była redukcja personelu doradczego o 50 %. Ponadto, aby ODR stały się jednostkami budżetowymi, oddzielono od nich gospodarstwo rolne, zmieniono kadrę kierowniczą (konkursy), uspołeczniono proces doradczy (społeczne rady) oraz przystąpiono do weryfikacji pracujących doradców, poczynając od tych, którzy zbliżali się do wieku emerytalnego (rentowego) [Wawrzyniak 2000].

Pod naciskiem istniejących realiów finansowych kadry doradcze zaczęły poważnie topnieć, tak że obniżono poważnie pułap zatrudnienia z ponad 20,3 tys. osób jeszcze w 1990 r. do 4,4 tys. w 2001 r. [Pabich 2001]. W sytuacji systematycznej redukcji kadr doradczych nie było mowy o podnoszeniu stawek wynagrodzenia, gdyż w ramach przyznanej puli środków godzono się na niższe stawki, aby uchronić kolejną grupę doradców przed utratą pracy. Niektórym doradcom brakowało często roku lub dwóch na wypracowanie emerytury (renty), stąd poczynania ochronne kierownictwa ODR.

Ośrodki doradztwa rolniczego jako jednostki budżetowe są dotowane przez państwo. Każdy z ośrodków posiada swój własny statut i regulamin funkcjonowania zakładu [Wawrzyniak 2000].

O ile do 1990 r. regulowały na ogół rozporządzenia i uchwały Rady Ministrów, to po przejściu w 1991 r. w gestię wojewodów, ODR miały stawki wynagradzania ustalane rozporządzeniami Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Wynagrodzenia te obejmowały różne składniki, takie jak wynagrodzenie zasadnicze, premie i nagrody, dodatki za staż pracy oraz pełnione funkcje kierownicze. Potem te wynagrodzenia ubruttowiono, co nie pozwala na śledzenie rzeczywistego poziomu dochodów.

Jeśli do tego dodamy przepisy o ochronie danych osobowych, to wówczas możemy dojść do wniosku, że dla badacza pojawiają się bariery nie do pokonania. Dlatego posługiwać się będziemy oficjalnymi danymi wynikającymi z rozporządzenia Ministra Pracy i PS oraz roczników statystycznych.

Według miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego z 2001 r. Ministra Pracy i PS możliwości zarobkowania przedstawiały się następująco (w zł):

- główny specjalista      840-1740
- starszy specjalista      800-1530
- specjalista              750-1430
- młodszy specjalista      700-1350

Regulacje te są indywidualnie zróżnicowane w poszczególnych ODR i zazwyczaj sięgają niższego pułapu niż wyższego stopnia zaszeregowania. Tymczasem według Rocznika Statystycznego z 2001 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sferze budżetowej rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo – w 1999 r. wynosiło 1554 zł, zaś w 2000 r. – 1712 zł. Grupa zawodowa doradców znalazła się – wg zgodnej opinii badanych ODR – poniżej średniej krajowej.

## 5. Wnioski

W ciągu analizowanego tutaj okresu ponad 40 lat wynagrodzenie służby rolnej i doradczej oscylowało na ogół poniżej średnich krajowych. Były okresy mobilizacji czynników partyjnych i rządowych, które te wynagrodzenia podciągały w górę, by potem szybko włączyć hamulec równania w dół.

Najlepszy okres, ale tylko dla niektórych doradców panował w latach 1968-1972, kiedy to wprowadzono specjalne premie za przyrost skupu uspołecznionego. W gromadach, które wykazywały początkowo niski skup, a potem były oszałamiająco wysokie przyrosty, premie wynosiły od 40,0 - 48,2 tys. zł, pozwalające na zakup dobrego samochodu. Nic dziwnego więc, że szybko z tego rodzaju premiowania rezygnowano [Wawrzyniak1991].

Drugi dobry okres panował pod koniec lat 80., gdyż wówczas dużo nagród (np. jubileuszowych) ekwiwalentów (za mieszkanie i odzież ochronną), dodatków za pracę w terenie oraz grunty do 0,5 ha z PFZ. Ponadto fundusz premiowy podniesiono do 40 %, dodatki za staż pracy co 5 lat, podniesiono do 20 % dodatek za pracę terenową oraz kilometrówkę. Na ogół sądzi się, że w tym okresie wynagrodzenie było nieco wyższe niż średnia w rolnictwie.

Obecna mizéria finansowa w ODR może być przyczyną, że ambitne zadania postawione przed służbą doradczą w okresie przedakcesyjnym do UE, nie będą w pełni wykonane, zaś najbardziej na tej sytuacji stracą rolnicy.

## BIBLIOGRAFIA

1. Pabich A. (2001): Stan zatrudnienia w ośrodkach doradztwa rolniczego. [w:] Zagadnienia Doradztwa Rolniczego nr 4.
2. Pawlikowski W. (1975): Agronomia społeczna. Cz. I, Rozwój agronomii społecznej w Polsce w latach 1918-1939. PWN, Warszawa.
3. Wawrzyniak B. (1991): Doradztwo rolnicze. Cz. I, Rozwój służby rolnej i doradczej w Polsce. WTN, Włocławek.
4. Wawrzyniak B. (2000): Doradztwo w agrobiznesie. WSH-E, Włocławek.

BOGDAN M. WAWRZYNIAK

## KIERUNKI ZMIAN W WYNAGRADZANIU SŁUŻBY ROLNEJ I DORADCZEJ

### STRESZCZENIE

Celem artykułu było prześledzenie, jak na przestrzeni około 40 lat zmieniały się warunki wynagradzania służby rolnej i doradczej. Zmiany te powiązane były ściśle z kolejnymi reorganizacjami, które polegały na zmianie przynależności kadry doradczej do określonej instytucji.

W artykule wskazano nie tylko na częste zmiany, ale także na niskie progi zarobkowe, które nie pozwalały na pełne wykonywanie swojej funkcji.

BOGDAN M. WAWRZYNIAK

**CHANGES OF PAYS IN AN AGRICULTURAL ADVISORY SYSTEM**

SUMMARY

The aim of this article is to trace the conditions of pays in agricultural advisory system during the last 40 years. The changes were connected with reorganizations of the advisory system.

The paper shows frequently changes of pays in advisory system. But it also points that the differences of salaries levels is not sufficient.