

Piotr Adamczyk

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

REGIONALNE ZRÓŻNICOWANIE POZIOMU WYNAGRODZEŃ W POLSCE

1. Wstęp

W ostatnich latach na rynku pracy w Polsce można było zaobserwować zmianę relacji w układzie pracownik–pracodawca. Dobra koniunktura gospodarcza połączona z malejącą stopą bezrobocia i emigracją zarobkową Polaków doprowadziły do niedoboru pracowników i wzrostu poziomu przeciętnego wynagrodzenia. Specyfika polskiego rynku pracy polega m.in. na tym, że ma miejsce znaczne zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń w układzie terytorialnym, dlatego za cel opracowania przyjęto zbadanie stopnia natężenia tego zjawiska oraz tendencji występujące w tym zakresie.

W artykule przedstawiono zmiany poziomu wynagrodzeń w rozbiciu na województwa od momentu wprowadzenia nowego podziału administracyjnego kraju do 2007 r., określono dynamikę zmian przeciętnego wynagrodzenia w ujęciu realnym oraz wzajemne relacje wynagrodzeń w poszczególnych województwach. Badanie oparto na danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 5 osób, z wyłączeniem m.in. rolnictwa indywidualnego i osób zatrudnionych poza granicami kraju.

Do oceny stopnia regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń wykorzystano miary statystyki opisowej, w tym miary położenia, zróżnicowania i asymetrii.

2. Uwarunkowania występowania zjawiska zróżnicowania wynagrodzeń

Wynagrodzenie można zdefiniować jako zapłatę za pracę podporządkowaną wykonywaną na rzecz pracodawcy, obejmującą 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

we, np. akcje lub opcje na akcje, udział w zyskach) oraz świadczenia dodatkowe (mające z reguły charakter rzeczowy, np. świadczenia mieszkaniowe, transportowe, rekreacyjne, zdrowotne, szkoleniowe)¹. Biorąc zatem pod uwagę kryterium formy płatności, wynagrodzenie można podzielić na płacę, która jest pieniężną formą wynagrodzenia pracownika, oraz wynagrodzenie pozapłacowe, które, choć ma charakter materialny, nie przyjmuje formy pieniężnej². Według tego ujęcia terminy „płaca” i „wynagrodzenie” nie są traktowane jako synonimy, a „płaca” odnosi się jedynie do płacy stałej wyrażonej w jednostkach pieniężnych. Warto jednak zwrócić uwagę, że w literaturze swoich zwolenników ma również pogląd, że terminy te mogą być stosowane zamiennie, gdyż treści merytoryczne obydwu pojęć są identyczne³.

Wynagrodzenie jest kategorią ekonomiczną, która może być postrzegana dwojako. Z jednej strony traktuje się je jako cenę nabycia czynnika wytwórczego pracy. Stanowi ono wówczas element kosztów produkcji. Z drugiej strony, z punktu widzenia pracownika, jest dochodem z pracy będącym zarazem głównym źródłem utrzymania. Pierwsze ujęcie odnosi się do neoklasycznej teorii podziału, według której wysokość wynagrodzenia zależy od produktywności krańcowej czynnika wytwórczego. W związku z tym dynamika zmian wynagrodzeń jest zdeterminowana przede wszystkim zmianami wydajności pracy⁴. Z podziału według pracy wynika, że płace powinny być zróżnicowane, a relacje między nimi – zgodne z wymaganiami stawianymi przez pracę, czyli jej złożonością, wysiłkiem, odpowiedzialnością i warunkami wykonywania oraz z efektami procesu pracy⁵.

Z kolei ujęcie dochodowe zwraca uwagę również na społeczne aspekty świadczenia pracy. Przyjmuje się, że poziom wynagrodzeń powinien być uzależniony od kosztów utrzymania.

Zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń można badać w dwóch przekrojach: pionowym i poziomym. Pierwszy z nich obejmuje określony ciąg zarobków i tworzy pewną hierarchię. Układ poziomy oznacza badanie zróżnicowania wynagrodzeń za pracę świadczoną w różnych gałęziach gospodarki, grupach zawodowych, a także regionach.

Relacje płac stanowiące ważny parametr decyzji pracowniczych oddziałują na alokację zasobów pracy w różnych przekrojach (w warunkach swobody wyboru zawodu i miejsca pracy odpowiednie różnicowanie płac jest jednym z instrumentów oddziaływania na intensywność podejmowania pracy w określonych zawodach i konkretnych zakładach), aspiracje edukacyjne, a pośrednio na poziom kwalifikacji

¹ S. Borkowska, *Wynagrodzenia – rozwiązywanie problemów w praktyce*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 11.

² G. Gruszczyńska-Malec, *Wynagrodzenia w strategii przedsiębiorstwa: modele, zasady, uwarunkowania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego, Katowice 2004, s. 13.

³ J. Meller, *Zróżnicowanie płac w Polsce*, PWE, Warszawa 1988, s. 11.

⁴ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie: podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

⁵ J. Meller, wyd. cyt., s. 18.

osób zatrudnionych w gospodarce oraz na natężenie pracy i jej wyniki (decydujące znaczenie ma powiązanie wynagrodzeń z rzeczywistymi efektami pracy)⁶.

Istotne znaczenie dla procesów zachodzących na rynku pracy ma również zróżnicowanie tempa wzrostu płac. Wpływa ono nie tylko na alokację zasobów pracy, ale może być również powodem konfliktów płacowych lub roszczeń przyspieszających ogólne tempo wzrostu płac w skali całego kraju⁷.

3. Zmiany w wynagrodzeniach w Polsce według województw w latach 1999-2007

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w całym analizowanym okresie przeciętnie najwyższe wynagrodzenie otrzymują osoby pracujące w województwie mazowieckim, zaś najniższe w podkarpackim (tab. 1).

Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto w Polsce według województw w latach 1999-2007 (w zł)

Województwo	1999	2001	2003	2005	2007
Mazowieckie	2322,30	2892,34	3024,28	3240,37	3720,47
Pomorskie	1707,05	2127,86	2275,38	2553,97	3016,27
Śląskie	1883,53	2235,28	2400,22	2623,85	2997,19
Dolnośląskie	1713,04	2113,17	2262,97	2493,52	2924,29
Małopolskie	1647,69	1992,52	2141,22	2344,00	2741,19
Wielkopolskie	1682,28	2028,01	2172,97	2305,57	2700,49
Opolskie	1619,80	1981,38	2117,70	2262,58	2682,13
Zachodniopomorskie	1680,92	2059,53	2145,92	2326,10	2673,50
Podlaskie	1559,91	1895,73	2060,47	2228,62	2607,33
Lubelskie	1539,55	1876,47	2006,11	2185,59	2541,86
Łódzkie	1578,47	1901,08	2051,58	2225,13	2536,40
Świętokrzyskie	1590,97	1935,19	2047,27	2197,98	2526,84
Kujawsko-pomorskie	1577,26	1899,91	2026,28	2189,51	2513,76
Lubuskie	1558,73	1894,48	2016,84	2186,41	2511,14
Warmińsko-mazurskie	1550,62	1910,33	2032,96	2148,14	2453,58
Podkarpackie	1520,57	1845,89	1972,71	2108,46	2422,96

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej*, GUS, Warszawa 2000-2008.

Warto również zwrócić uwagę, że w 2007 r. w pierwszej czwórce pod względem poziomu przeciętnego wynagrodzenia znalazły się te same województwa, co w 1999 r. Świadczy to o tym, że wzrostowi wynagrodzeń, który jest obserwowany

⁶ J. Meller, wyd. cyt., s. 15.

⁷ M. Juchnowicz, *Polityka płac – dylematy teoretyczne, realne i decyzyjne*, SGH, Warszawa 1993, s. 92.

w skali całego kraju, nie towarzyszą zmiany o charakterze strukturalnym, a na poziomie wynagrodzeń w danym województwie w dalszym ciągu istotnie wpływają aglomeracje miejskie.

Uszeregowanie województw według poziomu przeciętnego wynagrodzenia brutto prowadzi do obserwacji, że w ciągu ośmiu lat od wprowadzenia nowego podziału administracyjnego tylko w kilku przypadkach nastąpiła istotna zmiana pozycji. Największy awans zanotowało województwo lubelskie (z 15 na 10 miejsce), natomiast największy spadek – świętokrzyskie (z 9 na 12 miejsce). Wymienione przesunięcia były możliwe ze względu na to, że w województwach, w których pracownicy byli relatywnie słabo opłacani, różnice w poziomie wynagrodzeń zawierały się w kilku procentach. Na tej podstawie można stwierdzić, że do wyraźnej zmiany wcześniej ukształtowanej hierarchii potrzebny jest znacznie dłuższy okres i wyższe od przeciętnego tempo wzrostu wynagrodzeń w województwach, w których ich poziom jest najniższy.

Przeprowadzona analiza dowodzi, że w okresie objętym badaniem wynagrodzenie realne wzrosło we wszystkich województwach, najsilniej w województwach pomorskim (o 35,4%), dolnośląskim (o 30,8%) oraz podlaskim (o 28,1%). W najmniejszym stopniu (o nieco ponad 21%) wynagrodzenia wzrosły w województwach warmińsko-mazurskim oraz świętokrzyskim (tab. 2).

Tabela 2. Dynamika zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce w ujęciu realnym według województw w latach 1999-2007^a

Województwo	Rok 1999 = 100	Przeciętne roczne tempo wzrostu wynagrodzeń (w %)
Pomorskie	135,4	3,86
Dolnośląskie	130,8	3,41
Podlaskie	128,1	3,14
Małopolskie	127,5	3,08
Opolskie	126,9	3,02
Lubelskie	126,5	2,98
Lubuskie	123,4	2,67
Łódzkie	123,1	2,63
Wielkopolskie	123,0	2,62
Mazowieckie	122,7	2,59
Kujawsko-pomorskie	122,1	2,53
Podkarpackie	122,1	2,53
Śląskie	121,9	2,51
Zachodniopomorskie	121,9	2,50
Świętokrzyskie	121,7	2,48
Warmińsko-mazurskie	121,2	2,44

^a W cenach stałych z 1999 r.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Zatrudnienie i wynagrodzenia...*

Należy podkreślić, że najwyższą dynamikę wzrostu zaobserwowano w województwach o relatywnie wysokim, na tle całego kraju, poziomie wynagrodzeń, zaś najniższą – tam, gdzie pracownicy opłacani są słabo. W latach 1999-2007 w dziewięciu województwach przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrastało szybciej niż w województwie mazowieckim. W związku z tym można stwierdzić, że w analizowanym okresie miał miejsce podział na obszary zmniejszające dystans do województwa mazowieckiego oraz takie, w których występowało zjawisko odwrotne. Szczególny niepokój może wzbudzać fakt, że to w tej drugiej grupie znalazły się województwa, w których osoby pracujące otrzymują najniższe wynagrodzenia.

W województwach o najniższym poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownicy otrzymują niespełna 1/3 tego, co osoby świadczące pracę w województwie mazowieckim (tab. 3). Pomimo upływu dziesięciu lat od wprowadzenia obecnie obowiązującego podziału administracyjnego nie nastąpiło istotne zmniejszenie stopnia zróżnicowania wynagrodzeń.

Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwach w relacji do wynagrodzenia w województwie mazowieckim w latach 1999-2007 (w %)

Województwo	1999	2001	2003	2005	2007
Mazowieckie	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Pomorskie	73,51	73,57	75,24	78,82	81,07
Śląskie	81,11	77,28	79,37	80,97	80,56
Dolnośląskie	73,76	73,06	74,83	76,95	78,60
Małopolskie	70,95	68,89	70,80	72,34	73,68
Wielkopolskie	72,44	70,12	71,85	71,15	72,58
Opolskie	69,75	68,50	70,02	69,82	72,09
Zachodniopomorskie	72,38	71,21	70,96	71,79	71,86
Podlaskie	67,17	65,54	68,13	68,78	70,08
Lubelskie	66,29	64,88	66,33	67,45	68,32
Łódzkie	67,97	65,73	67,84	68,67	68,17
Świętokrzyskie	68,51	66,91	67,69	67,83	67,92
Kujawsko-pomorskie	67,92	65,69	67,00	67,57	67,57
Lubuskie	67,12	65,50	66,69	67,47	67,50
Warmińsko-mazurskie	66,77	66,05	67,22	66,29	65,95
Podkarpackie	65,48	63,82	65,23	65,07	65,13

Źródło: jak w tab. 2.

W przypadku województwa pomorskiego, gdzie wynagrodzenia w badanym okresie wzrastały najszybciej w kraju, dystans zmniejszył się o prawie 8 punktów procentowych. Z kolei w województwie dolnośląskim w 2007 r. przeciętne wynagrodzenie stanowiło 78,6% tego, które otrzymywali pracujący w województwie mazowieckim, podczas gdy w 1999 r. było to w przybliżeniu 73,8% (wzrost o ok. 5 punk-

tów procentowych). W pozostałych województwach zmiana obserwowana w ciągu 8 lat kształtowała się w przedziale od ok. -1 p.p. do ok. + 3 p.p.

Zakładając, utrzymanie się w przyszłości obserwowanego w latach 1999-2007 tempa wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych województwach utrzyma się, można przypuszczać, że zrównanie się wynagrodzeń osób pracujących w województwach pomorskim i mazowieckim nastąpi za około 17 lat, zaś w dolnośląskim i mazowieckim – za ponad 30 lat. W pozostałych województwach, gdzie wynagrodzenia wzrastają szybciej niż w mazowieckim, proces ten będzie trwał znacznie dłużej.

Do otrzymanych wyników należy jednak podchodzić z pewną ostrożnością ze względu na zastrzeżenia dotyczące wiarygodności danych statystycznych w zakresie wynagrodzeń. Jest to spowodowane występowaniem w Polsce tzw. szarej strefy. Choć pojęcie to kojarzy się głównie z zatrudnieniem na czarno, to jednak występuje również w odniesieniu do wynagrodzeń. W tym przypadku chodzi o nieujawnianie części wynagrodzeń osób zatrudnionych, co wypacza dane o wynagrodzeniach⁸.

4. Analiza statystyczna regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w Polsce

Zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń między poszczególnymi województwami poddano badaniu statystycznemu. Wykorzystano do tego celu miary statystyki opisowej takie, jak: średnia arytmetyczna, mediana, dominanta, obszar zmienności, odchylenie przeciętne, odchylenie standardowe, współczynnik zmienności⁹ oraz współczynnik skośności¹⁰.

Tabela 4. Zestawienie wybranych miar statystyki opisowej na potrzeby porównania zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w Polsce w latach 1999-2007

Województwo	1999	2001	2003	2005	2007
Średnia (zł)	1670,79	2036,82	2172,18	2351,24	2723,09
Mediana (zł)	1605,39	1958,29	2089,09	2245,60	2640,42
Dominanta (zł)	1566,67	1910,00	2066,67	2166,67	2500,00
Obszar zmienności (zł)	801,73	1046,45	1051,57	1131,91	1297,51
Odchylenie przeciętne (zł)	120,55	155,51	159,37	188,35	223,00
Odchylenie standardowe (zł)	190,22	244,55	247,03	270,67	313,49
Współczynnik zmienności (%)	11,38	12,01	11,37	11,51	11,51
Współczynnik skośności	0,55	0,52	0,43	0,68	0,71

Źródło: obliczenia własne.

⁸ Zob. Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000.

⁹ Współczynnik zmienności wyznaczono jako procentowy stosunek odchylenie standardowego i średniej arytmetycznej.

¹⁰ Współczynnik skośności obliczono jako iloraz różnicy między wartością średniej arytmetycznej a wartością dominandy i odchylenia standardowego.

Stwierdzono, że w całym badanym okresie dominanta była mniejsza od mediany, a ta z kolei mniejsza od średniej, co oznacza, że w tym przypadku mamy do czynienia z rozkładem prawostronnie asymetrycznym, czyli występuje asymetria dodatnia (tab. 4).

Z kolei współczynnik zmienności, wykorzystywany w celu porównania i określenia, który zbiór informacji jest bardziej zróżnicowany¹¹, przyjmuje względnie stałe wartości, co sugeruje, że stopień regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w Polsce nie zmienia się w sposób istotny. Potwierdza to wcześniejsze obserwacje, że w województwach o najniższym poziomie wynagrodzeń nie wzrastają one szybciej niż w województwach, w których pracownicy są opłacani najlepiej. Chociaż stopień rozproszenia poziomu wynagrodzeń zmienił się tylko w niewielkim stopniu, to jednak nie można mówić o podobieństwie rozkładów w poszczególnych latach, gdyż wzrasta wartość współczynnika skośności. Biorąc pod uwagę dodatnią asymetrię rozkładu może to oznaczać, że w grupie województw, gdzie poziom wynagrodzeń jest niższy od średniej, następuje zmniejszenie się stopnia ich zróżnicowania.

5. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje, że różnice w poziomie wynagrodzeń między województwami sięgają nawet kilkudziesięciu procent, przy czym od momentu wprowadzenia nowego podziału administracyjnego kraju stopień regionalnego zróżnicowania mierzony współczynnikiem zmienności utrzymuje się na względnie stałym poziomie. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że chociaż wynagrodzenia wzrastają na obszarze całego kraju, to dynamika zmian obserwowana w województwach, w których osoby pracujące są opłacane relatywnie najgorzej sugeruje, że występujące dysproporcje nie zostaną szybko zniwelowane.

Badania wskazują, że różnice w cenie pracy są dodatnio skorelowane z wynikami gospodarczymi wyrażonymi PKB na 1 mieszkańca¹². Oznacza to, że zmniejszenie stopnia zróżnicowania wynagrodzeń nie będzie możliwe bez dynamicznego rozwoju najuboższych regionów. Dlatego też instytucje administracji publicznej powinny wspierać ten proces w ramach polityki regionalnej, koncentrując się przede wszystkim na rozwoju kapitału ludzkiego i infrastruktury.

Literatura

- Borkowska S., *Wynagrodzenia – rozwiązywanie problemów w praktyce*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.
- Gruszczynska-Malec G., *Wynagrodzenia w strategii przedsiębiorstwa: modele, zasady, uwarunkowania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego, Katowice 2004.

¹¹ W. Starzyńska, *Statystyka praktyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 78.

¹² M. Juchnowicz, wyd. cyt., s. 86.

- Jacukowicz Z., *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000.
- Juchnowicz M., *Polityka płac – dylematy teoretyczne, realne i decyzyjne*, SGH, Warszawa 1993.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie: podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Meller J., *Zróżnicowanie płac w Polsce*, PWE, Warszawa 1998.
- Starzyńska W., *Statystyka praktyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej*, GUS, Warszawa 2000-2008.

REGIONAL DIVERSITY OF SALARIES IN POLAND

Summary

The article presents the changes in the level of salaries in particular voivodships between 1999 and 2007 on the basis of the data of the Central Statistical Office. The aim of the paper was to estimate the degree of regional diversity of salaries. To that end, the following measures of descriptive statistics were used: location parameter, statistical dispersion and measure of asymmetry (skewness). It was stated that the diversity of salaries measured by the coefficient of variation remains at the same level. Simultaneously, the skewness coefficient rises, which can be an evidence that the distribution of salaries is becoming more and more asymmetric.