

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 401

Ekonomia

Redaktorzy naukowi
Jerzy Sokołowski
Grażyna Węgrzyn
Magdalena Rękas



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2015

Redakcja wydawnicza: Agnieszka Flasińska, Elżbieta Kozuchowska

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa
www.pracnaukowe.ue.wroc.pl
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2015

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-533-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120 53-345 Wrocław
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl
www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	11
Łukasz Arendt: Zmiana technologiczna faworyzująca wysokie kwalifikacje czy polaryzacja polskiego rynku pracy – zarys problemu	13
Agnieszka Barczak: Wykorzystanie wybranych metod ilościowych w analizie pasażerskiego ruchu lotniczego w Polsce	26
Ryszard Barczyk: Rola polityki pieniężnej w stabilizowaniu gospodarki polskiej w latach 2000-2014	36
Tomasz Bernat: Przedsiębiorczość studentów a dodatkowe aktywności pozauczelniane	48
Przemysław Borkowski: Applicability of reference based appraisals in assessment of real sector investment projects	58
Przemysław Borkowski: A framework for risk analysis in infrastructure projects	69
Agnieszka Bretyn: Młodzi konsumenci wobec szarej strefy w Polsce	83
Sławomir Czetwertyński: Ekonomia kopiowania a korzyści społeczne	93
Karolina Drela: Rynek pracy i biedni pracujący	104
Małgorzata Barbara Fronczek: Handel produktami ICT – Polska na tle świata	114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Kapitał społeczny w przedsiębiorstwach rodzinnych	126
Artur Grabowski: Ordoliberalna kategoria własności a współczesne oblicze sektora niemieckich przedsiębiorstw piłkarskich	134
Alina Grynia: Innowacyjność krajów bałtyckich: potencjał i bariery	144
Anna Horodecka: The concept of human nature as a driving force for changes in economics exemplified by feminist and neoclassical economics	155
Michał Jurek: The role of banks in performance of the real sector in selected EU member states	166
Grażyna Karmowska: Zastosowanie metod taksonomicznych do oceny zróżnicowania poziomu życia w krajach postsocjalistycznych Europy	176
Magdalena Knapińska: Efektywność polityki rynku pracy – aspekty teoretyczne i praktyczne	187
Andrzej Koza: Sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych i jej wpływ na gospodarkę finansową państwowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych	198
Jakub Kraciuk: Paradygmat <i>homo oeconomicus</i> w aspekcie rozwoju ekonomii heterodoksyjnej	211
Anna Krzysztofek: Rozważania o pojęciu odpowiedzialności	220
Wojciech Leoński: Wolontariat pracowniczy jako jedno z narzędzi CSR	233

Agnieszka Łopatka: Poziom i przyczyny różnicowania wynagrodzeń w Polsce	243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Changes in capital flows in process of integration of the European Union – selected aspects.....	253
Marta Maier: Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie dla polityki społecznej i rodzinnej	267
Agnieszka Malkowska: Ocena rozwoju obszaru przygranicznego na przykładzie województwa zachodniopomorskiego	275
Paweł Marszałek: Selected processes influencing contemporary banking systems.....	285
Danuta Miłaszewicz: Kompetencje społeczne polskich i litewskich studentów – analiza porównawcza.....	296
Dorota Milek, Karolina Kapusta: Competitiveness of the regions in the context of smart specialization (on the example of Świętokrzyskie)	306
Rafał Nagaj: Dochody a skłonność do działań altruistycznych wśród studentów w Polsce	317
Mariusz Nyk: Niedoskonałość rynku pracy w kontekście funkcjonowania związków zawodowych	327
Magdalena Olczyk: Konkurencyjność w literaturze ekonomicznej – analiza bibliometryczna	338
Monika Pasternak-Malicka: Płaca minimalna jako narzędzie ograniczające pracę nierejestrowaną	349
Barbara Pawłowska: W kierunku zrównoważonego rozwoju – przegląd efektów działań w Polsce.....	362
Renata Pęciak: Geneza podejścia regulacyjnego we francuskiej teorii ekonomicznej.....	373
Adriana Politaj: Pracodawcy z otwartego rynku pracy i ich rola w przeciwdziałaniu bezrobociu osób niepełnosprawnych.....	383
Joanna Prystrom: Innowacyjność a konkurencyjność gospodarki Luksemburga	399
Małgorzata Raczkowska: Kwestia gender w ekonomii	412
Magdalena Ratalewska: Uwarunkowania rozwoju sektorów kreatywnych..	421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regionalne zróżnicowanie sektora MŚP	431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Wpływ współpracy z sektorem B+R na innowacyjność MŚP na podstawie badań ankietowych	440
Joanna Sychała: Ocena cech morfologicznych wahań cyklicznych w Polsce w latach 2001-2013	452
Joanna Stawska: Oddziaływanie decyzji władz monetarnych i fiskalnych (<i>policy mix</i>) na funkcjonowanie przedsiębiorstw w Polsce	462
Piotr Szkudlarek: Zaufanie jako komponent kapitału społecznego.....	472
Jarosław Szostak: Economic content of the category of value.....	483

Andrzej Szuwarzyński: Ocena wpływu polityki zdrowotnej na jakość życia starzejącego się społeczeństwa w krajach UE.....	493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Aktywność innowacyjna systemów przemysłowych a koniunktura gospodarcza na przykładzie województwa dolnośląskiego	503
Michał Świtlyk, Artur Wilczyński: Zastosowanie indeksu Malmquista do badania zmian efektywności uczelni publicznych	514
Dariusz Tloczyński: Rola państwa w kształtowaniu konkurencji na polskim rynku transportu lotniczego	525
Roman Tylżanowski: Zewnętrzne źródła finansowania procesów transferu technologii w przedsiębiorstwach przemysłowych wysokiej techniki w Polsce	535
Grażyna Węgrzyn: Zasoby ludzkie w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia	545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Skłonność studentów województwa świętokrzyskiego do zagranicznych emigracji zarobkowych.....	555
Katarzyna Włodarczyk: Pokolenie 50+ w Polsce – podejrzani o wykluczenie?	566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Partycypacja mieszkańców w tworzeniu strategii rozwoju gminy jako przejaw kapitału społecznego na obszarach wiejskich	577
Jarosław Wolkonowski: Przyczyny i struktura emigracji obywateli Polski po akcesji do UE	587
Jacek Wychowanek: Tradycja w aspekcie budowania konkurencyjności małego przedsiębiorstwa	601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith o własności	614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Communicating CSR – the Lasswell’s model approach	623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Ład gospodarczy i porządek gospodarczy – potrzeba i szanse zmian	631
Mariusz Zieliński: Wpływ realizacji koncepcji CSR na wycenę spółek akcyjnych.....	642

Summaries

Łukasz Arendt: Skill-biased technical change or polarisation of the Polish labour market – remarks.....	13
Agnieszka Barczak: Application of selected quantitative methods in the analysis of passenger air traffic in Poland.....	26
Ryszard Barczyk: The role of monetary policy in the stabilization of the Polish economy in the years 2000-2014	36

Tomasz Bernat: Entrepreneurship of students vs. additional non-university activities.....	48
Przemysław Borkowski: Aplikacja metody referencyjnej oceny projektów inwestycyjnych w sferze realnej.....	58
Przemysław Borkowski: Metoda analizy ryzyka w inwestycjach infrastrukturalnych.....	69
Agnieszka Bretyn: Young consumers towards the shadow economy in Poland.....	83
Sławomir Czetwertyński: Economics of copying vs. social benefits.....	93
Karolina Drela: Labor market and working poor.....	104
Małgorzata Barbara Fronczek: Trade in ICT goods – Poland in comparison to the world.....	114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Social capital in family business.....	126
Artur Grabowski: Ordoliberal category of a property and a modern aspect of a sector of German soccer enterprises.....	134
Alina Grynia: Innovation of the Baltic countries: potentials and barriers.....	144
Anna Horodecka: Koncepcja natury ludzkiej jako siła napędowa zmian w ekonomii na przykładzie koncepcji człowieka w ekonomii feministycznej i neoklasycznej.....	155
Michał Jurek: Znaczenie banków dla funkcjonowania sektora realnego w wybranych krajach UE.....	166
Grażyna Karmowska: Taxonomic methods to evaluate the variation in the standards of living in the countries of post-socialist Europe.....	176
Magdalena Knapieńska: Effectiveness of labor market policy – theoretical and practical aspects.....	187
Andrzej Koza: Situation of persons with disabilities on the labor market and its impact on the financial situation of the State Fund for Rehabilitation of the Disabled Persons.....	198
Jakub Kraciuk: <i>Homo economicus</i> paradigm in terms of development of heterodox economics.....	211
Anna Krzysztofek: Reflections about the notion of responsibility.....	220
Wojciech Leoński: Corporate volunteering as an instrument of CSR.....	233
Agnieszka Łopatka: Level and reasons for differences of salaries in Poland.....	243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Zmiany w przepływach kapitału w procesie integracji Unii Europejskiej – wybrane aspekty.....	253
Marta Maier: Ageing society as a challenge for social and family policy.....	267
Agnieszka Malkowska: Assessment of the development of a border area using Zachodniopomorskie Voivodeship as an example.....	275
Paweł Marszałek: Wybrane procesy wpływające na współczesne systemy bankowe.....	285
Danuta Miłaszewicz: Social competence of Polish and Lithuanian students – comparative analysis.....	296

Dorota Milek, Karolina Kapusta: Konkurencyjność regionów w kontekście inteligentnej specjalizacji (na przykładzie Świętokrzyskiego)	306
Rafał Nagaj: Incomes and willingness of students to perform altruistic actions	317
Mariusz Nyk: Imperfections of the labor market in the context of the functioning of trade unions	327
Magdalena Olczyk: Competitiveness in economic literature – bibliometric analysis	338
Monika Pasternak-Malicka: Minimum wage as a tool used to reduce the labor market grey area	349
Barbara Pawłowska: Towards sustainable development – review of effects of actions in Poland.....	362
Renata Pęciak: The origin of the regulation approach in the French economic theory.....	373
Adriana Politaj: Employers from the open labor market and their role in the counteracting of unemployment among persons with disabilities	383
Joanna Prystrom: Innovativeness vs. competitiveness of Luxembourg economy.....	399
Małgorzata Raczkowska: The issue of gender in economics	412
Magdalena Ratalewska: Determinants of the development of creative industries.....	421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regional diversity of SME sector	431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Effect of cooperation with R&D sector on SME's innovation based on survey	440
Joanna Spychała: Evaluation of morphological characteristics of cyclical fluctuations in Poland in 2001-2013	452
Joanna Stawska: The impact of the monetary and fiscal authorities (policy mix) on the functioning of enterprises in Poland	462
Piotr Szkudlarek: Trust as a component of social capital	472
Jarosław Szostak: Ekonomiczna treść kategorii wartości	483
Andrzej Szuwarzyński: Assessment of the health policy impact on the quality of life of ageing population in the European Union countries	493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Innovation activity in regional industrial systems vs. economic cycle on the example of the Dolnośląskie Voivodeship	503
Michał Świtlyk, Artur Wilczyński: Application of Malmquist index to examine changes in the efficiency of public universities	514
Dariusz Tłoczyński: The role of state in shaping the competition in the Polish air transport market	525
Roman Tylżanowski: External sources of funding of technology transfer in high-tech manufacturing sector in Poland.....	535

Grażyna Węgrzyn: Human resources in the European Union – opportunities and threats	545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Disposition to financial emigration among the students of the Świętokrzyskie Voivodeship.....	555
Katarzyna Włodarczyk: Generation 50+ in Poland – suspected of exclusion?.....	566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Participation of inhabitants in building commune development strategy as a manifestation of social capital in rural areas	577
Jarosław Wolkonowski: Causes and structure of emigration of Polish citizens after the accession to the European Union	587
Jacek Wychowanek: Tradition in the aspect of building the competitiveness of a small-sized enterprise.....	601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith about ownership	614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Model komunikacji CSR w świetle podejścia H. Lasswella	623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Economic governance and economic order – need and opportunities of changes	631
Mariusz Zieliński: The impact of CSR concept on the valuation of stock companies	642

Agnieszka Łopatka

Uniwersytet Szczeciński

e-mail: agnieszka.lopotka@onet.pl

POZIOM I PRZYCZYNY RÓŻNICOWANIA WYNAGRODZEŃ W POLSCE

LEVEL AND REASONS FOR DIFFERENCES OF SALARIES IN POLAND

DOI: 10.15611/pn.2015.401.22

Streszczenie: Średni poziom wynagrodzeń w Polsce znacznie odbiega od poziomu płac w państwach Unii Europejskiej. Dlatego też w artykule podjęto próbę analizy poziomu, struktury oraz zmian w wysokości średnich wynagrodzeń w gospodarce narodowej. W pierwszej części opracowania zaprezentowano kształtowanie się przeciętnego poziomu płac w Polsce w latach 2004–2014, jak również podział wysokości wynagrodzeń ze względu na płeć. W drugiej części dokonano natomiast porównania struktury poziomu płac z podziałem na poszczególne województwa oraz regiony. Wskazano także przyczyny mające wpływ na różnice w poziomie wynagrodzeń. Celem pracy jest zaprezentowanie poziomu oraz struktury wysokości wynagrodzeń w wybranych aspektach, jak też wskazanie przyczyn ich różnicowania.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie, rynek pracy, regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń.

Summary: The average level of salaries in Poland is far from the level of salaries in the European Union. Therefore, the article attempts to analyze the level, structure and changes in the amount of average remuneration in the national economy. The first part of the article presents the evolution of the average level of salaries in Poland in the years 2004-2014, as well as the distribution of salaries by gender. The second part of the paper compares the structure of the level of salaries with the division into voivodeships and regions. The article also shows the causes affecting differences in salaries. The aim of the paper is to present the level and structure of salaries in some aspects as well as to identify the causes of their differentiation.

Keywords: salary, labor market, regional differences in remuneration.

1. Wstęp

Analizy dotyczące poziomu i zróżnicowania wynagrodzeń stanowią podstawowy element określający sytuację na rynku pracy, jak również uwarunkowania gospodarcze i społeczne poszczególnych państw. Wraz z przystąpieniem Polski do Unii

Europejskiej i intensyfikującą się możliwością migracji zarobkowej niebagatelnego znaczenia nabierają międzynarodowe porównania w poziomach płac pomiędzy poszczególnymi krajami [Zgliczyński 2013, s. 1].

Wynagrodzenia stanowią podstawowe źródło dochodów większości gospodarstw domowych i świadczą o zamożności danej jednostki, jak również o możliwościach zaspokojenia jej potrzeb. W wyniku tego różnicowanie płac w istotny sposób wpływa na występowanie w społeczeństwie różnego rodzaju nierówności i podziałów. Ponadto ich wysokość przekłada się na krajową konsumpcję, która to z kolei w ogólnym ujęciu oddziałuje na poziom rozwoju gospodarczego. Jednocześnie wysokość płac ujmowana w kategoriach składnika kosztu pracy w istotny sposób wpływa na pozycję konkurencyjną danego państwa na arenie międzynarodowej [Zgliczyński 2013, s. 1].

Obecnie jednym z kluczowych problemów występujących w stosunkach pracy wydaje się brak poczucia bezpieczeństwa w kontekście problematyki związanej z poziomem wynagrodzeń. Prawo do wynagrodzenia jest podstawowym uprawnieniem pracowniczym, pełniącym jednocześnie dwie funkcje: alimentacyjną i motywacyjną; pierwsza z nich powinna zapewniać pracownikowi taką wysokość płacy, która pozwoli mu na funkcjonowanie na poziomie społecznie uznanym za godziwy. Jeśli chodzi natomiast o funkcję motywacyjną, to stanowi ona swojego rodzaju stymulator do efektywniejszego działania [Bernatt, Bogdanienko, Skoczny (red.) 2011, s. 123]. W konsekwencji funkcje te, korespondując ze sobą, prowadzą do osiągania korzyści przez obie strony stosunku pracy. Jednak w praktyce problem wynagrodzeń budzi wiele wątpliwości i bardzo często prowadzi do sytuacji konfliktowych poprzez między innymi brak jasnych reguł wynagradzania, ich nieadekwatność w stosunku do wykonywanej pracy, jak również niesprawiedliwy podział pomiędzy poszczególnymi grupami pracowniczymi oraz różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Celem podjętych rozważań jest zaprezentowanie poziomu oraz struktury wysokości wynagrodzeń w wybranych aspektach, jak też wskazanie przyczyn ich różnicowania. Ze względu na ograniczoną objętość opracowania uwaga zostanie skupiona na zróżnicowaniu płac według płci, województw i regionów.

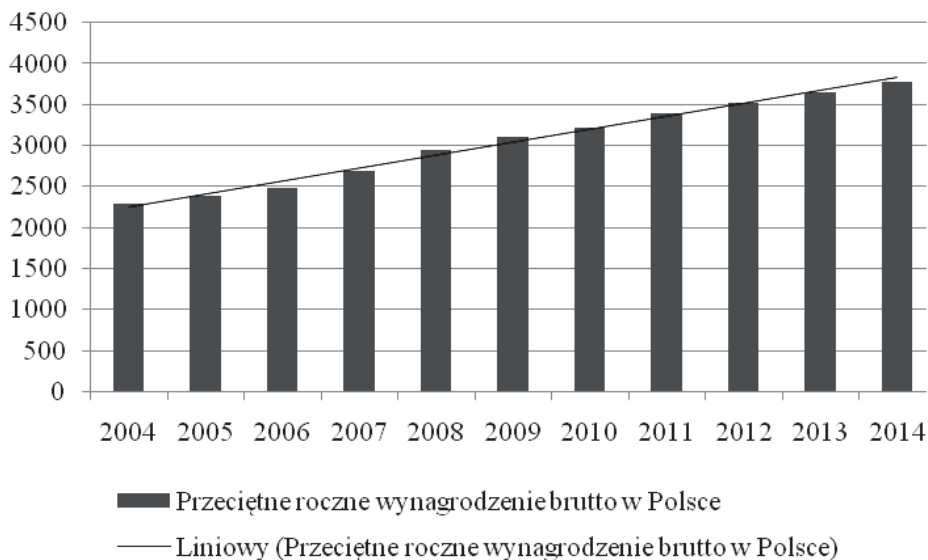
2. Poziom płac oraz przyczyny ich różnicowania w Polsce w latach 2004–2014

Według definicji Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) wynagrodzenie za pracę to „wyплаты pieniężne wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy, niezależnie od źródeł ich finansowania oraz bez względu na podstawę stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których jest świadczona praca lub pełniona służba” [www.stat.gov.pl]. Wynagrodzenie za

pracę można zatem określić jako świadczenie konieczne mające charakter przysparzająco-majątkowy, które pracodawca jest zobowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonywaną przezeń pracę [www.pip.gov.pl]. Ponadto wynagrodzenia dzielą się na [www.stat.gov.pl]:

- wynagrodzenia osobowe,
- wynagrodzenia z tytułu umowy-zlecenia lub umowy o dzieło,
- honoraria, do których zalicza się wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi,
- wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej.

W Polsce powszechnie stosowanym wskaźnikiem w aspekcie poziomu płac jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, czyli poziom płacy całkowitej przed odliczeniem należnego podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne [Bernatt, Bogdanienko, Skoczny (red.) 2011, s. 123]. Wśród najważniejszych czynników warunkujących poziom wynagrodzenia wskazuje się wydajność pracy, która w literaturze przedmiotu definiowana jest jako wielkość produkcji przypadająca na jednego zatrudnionego lub na jednostkę czasu pracy [Milewski, Kwiatkowski (red.) 2013, s. 546]. Im wyższą wydajność osiąga dany pracownik, tym wyższy poziom wynagrodzenia otrzymuje.



Rys. 1. Poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w latach 2004–2014 (w zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.stat.gov.pl/obszary... (24.03.2015)].

Na przestrzeni ostatniego dziesięciolecia widoczny jest znaczny wzrost poziomu przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Kształtowanie się średniego poziomu płac w gospodarce narodowej w latach 2004–2014 zaprezentowano na rys. 1. Natomiast dynamikę wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w porównaniu z poziomem inflacji przedstawiono w tab. 1.

Tabela 1. Dynamika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w porównaniu z poziomem inflacji

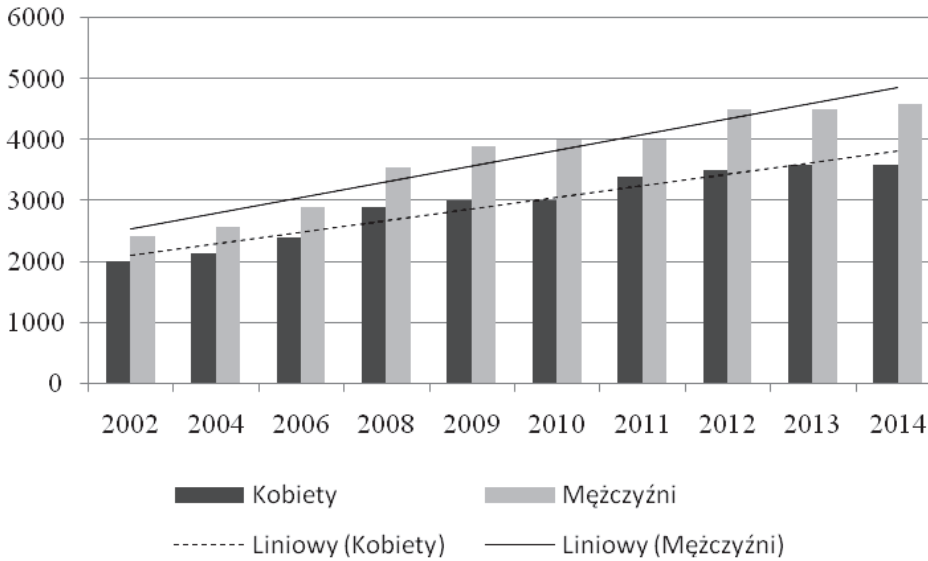
Lata	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dynamika poziomu przeciętnego wynagrodzenia w Polsce (rok poprzedni = 100)	3,96	4,07	8,63	9,4	5,4	3,93	5,41	3,59	3,65	3,65
Poziom inflacji w Polsce	2,10	1,00	2,50	4,20	3,50	2,60	4,30	3,70	0,90	0,00

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej zauważalny jest wyraźny wzrost przeciętnego poziomu wynagrodzeń. Średnia roczna płaca brutto w gospodarce narodowej w latach 2004–2014 zwiększyła się z poziomu 2289,57 zł do poziomu 3783,46 zł, czyli o ponad 60%. Na podstawie rys. 1 można zauważyć, że wzrost ten miał miejsce rok do roku. Na podstawie analizy dynamiki największy wzrost poziomu wynagrodzeń nastąpił w roku 2008 w stosunku do roku 2007. Jednakże należy podkreślić, że wpływ akcesji na poziom wynagrodzeń w Polsce ma charakter pośredni, ponieważ środki pieniężne z funduszy europejskich w pierwszej kolejności przyczyniają się do wzrostu tempa Produktu Krajowego Brutto (PKB), co z kolei skutkuje wzrostem wydajności pracy, przez co stwarza warunki do wzrostu wynagrodzeń [Adamczyk 2008, s. 19]. Warto jednak zauważyć, iż w badanym okresie wzrost przeciętnego rocznego wynagrodzenia był wyższy niż wzrost poziomu cen.

W latach 2008–2012 wzrost przeciętnego poziomu wynagrodzeń był jednak hamowany przez takie czynniki, jak między innymi wzrost współczynnika aktywności zawodowej, który wynikał z zaostrzenia zasad przyznawania wcześniejszych emerytur oraz wejścia na rynek pracy osób z tak zwanego wyżu demograficznego, który miał miejsce w latach 80. XX wieku. Istotne znaczenie miało również rosnące bezrobocie oraz blokowanie wynagrodzeń w podmiotach sektora finansów publicznych [Zgliczyński 2013, s. 2].

Jedną z kluczowych kwestii w aspekcie rynku pracy stanowi różnicowanie poziomu wynagrodzeń ze względu na płeć. Według danych GUS kobiety w Polsce otrzymują wynagrodzenie średnio o 20% niższe w stosunku do mężczyzn. Dysproporcje te stanowią bardzo złożony problem, którego przyczyną jest wiele powiązanych ze sobą czynników. Nierówności te można zaobserwować zarówno w obrębie całej gospodarki, jak i społeczeństwa. Kształtowanie się poziomu średniego wynagrodzenia wśród kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2002–2014 przedstawiono na rys. 2.



Rys. 2. Średni poziom wynagrodzeń brutto wśród kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2002–2014 (w zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.wynagrodzenia.pl... (25.03.2015)].

Na podstawie rys. 2 można zauważyć, że w badanym okresie nastąpił wzrost średniego poziomu wynagrodzeń brutto zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Wzrost ten jednak charakteryzuje się słabszą dynamiką wśród kobiet. Corocznie kobiety zarabiałały mniej w porównaniu z mężczyznami. Najmniejsze różnice w poziomie wynagrodzeń miały miejsce w latach 2002–2008. Od roku 2009, w którym to różnica poziomu średnich wynagrodzeń wyniosła około 900 zł brutto, nastąpił wyraźny wzrost dysproporcji placowych. Wyjątek jednak stanowił rok 2011, gdzie różnica ta wynosiła około 600 zł. Porównując średni poziom wynagrodzeń brutto w roku 2014 w stosunku do roku 2002, należy zauważyć, iż wśród kobiet płace wzrosły o ponad 78%, natomiast wśród mężczyzn o blisko 90%.

Przyczyną różnicowania wynagrodzeń w kontekście płci jest między innymi tak zwana dyskryminacja bezpośrednia, polegająca na gorszym traktowaniu kobiet w porównaniu z mężczyznami. Może ona być wynikiem polityki prowadzonej przez dany podmiot gospodarczy lub też przyjętej strategii działania. Ponadto przyczyn różnicowania płac można upatrywać również w charakterze wykonywanej pracy, kobiety i mężczyźni wykonują bowiem różne zawody i często pracują w różnych sektorach (np. w obszarze służby zdrowia i opieki społecznej kobiety stanowią około 80% wszystkich zatrudnionych). Obszary, w których przeważającą część zatrudnionych stanowią kobiety, niejednokrotnie oferują niższe wynagrodzenia w porównaniu z sektorami zdominowanymi przez mężczyzn. Dodatkowo kobiety wielokrotnie ponoszą ciężar opieki nad dziećmi, w związku z czym pracu-

ją krócej lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niejednokrotnie dyskryminacja płacowa w stosunku do kobiet powstaje w wyniku czynników historycznych bądź kulturowych, które prowadzą do stworzenia tak zwanego szklanego sufitu, uniemożliwiającego kobietom zajmowanie najlepiej płatnych stanowisk [www.europa.eu.pl]. Wśród przyczyn niższego poziomu wynagradzania kobiet można wskazać również niewielką ich liczbę na stanowiskach zarządczych i kierowniczych, jak też niski procent udziału w polityce.

3. Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń

W wyniku rewolucji przemysłowej coraz bardziej widoczne stały się różnice w strukturze rynku pracy, a co za tym idzie – w realizowanej polityce wynagrodzeń. Wśród czynników warunkujących regionalne zróżnicowanie płac można wskazać trzy podstawowe uwarunkowania: geograficzne, historyczne oraz instytucjonalne [Rokicki 2008]. Dysproporcje te potęguje postępujący proces koncentracji aktywności gospodarczej. Sytuację tę dodatkowo pogłębia regionalne zróżnicowanie dochodów występujących wewnątrz kraju [Nyk 2009, s. 166]. Poziom wynagrodzeń w poszczególnych województwach w Polsce przedstawiono w tab. 2.

Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej według województw w latach 2004–2014 (w zł)

Województwo	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mazowieckie	3143	3240	3431	3720	4104	4340	4421	4626	4696	4812	4980
Śląskie	2525	2624	2774	2997	3347	3485	3633	3836	3998	4095	4188
Dolnośląskie	2393	2494	2664	2924	3224	3386	3516	3677	3788	3943	4119
Pomorskie	2429	2554	2712	3016	3278	3418	3500	3674	3794	3931	4100
Małopolskie	2261	2344	2496	2741	3020	3159	3300	3478	3579	3691	3819
Zachodniopomorskie	2259	2326	2454	2674	2974	3125	3242	3370	3510	3632	3753
Łódzkie	2165	2225	2339	2536	2822	2976	3157	3344	3484	3609	3735
Opolskie	2230	2263	2442	2682	2978	3110	3208	3372	3439	3568	3722
Wielkopolskie	2265	2306	2452	2700	2976	3099	3251	3399	3523	3623	3700
Lubelskie	2121	2186	2325	2542	2825	2962	3137	3322	3448	3561	3659
Podlaskie	2151	2229	2367	2607	2853	2984	3134	3277	3401	3496	3620
Świętokrzyskie	2153	2198	2317	2527	2823	2974	3097	3242	3371	3439	3534
Kujawsko-pomorskie	2134	2190	2325	2514	2761	2907	3017	3168	3285	3420	3529
Lubuskie	2114	2186	2307	2511	2748	2899	3017	3166	3276	3382	3514
Podkarpackie	2053	2108	2220	2423	2680	2821	2970	3120	3236	3371	3496
Warmińsko-mazurskie	2088	2148	2250	2454	2692	2830	2977	3108	3233	3332	3472

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

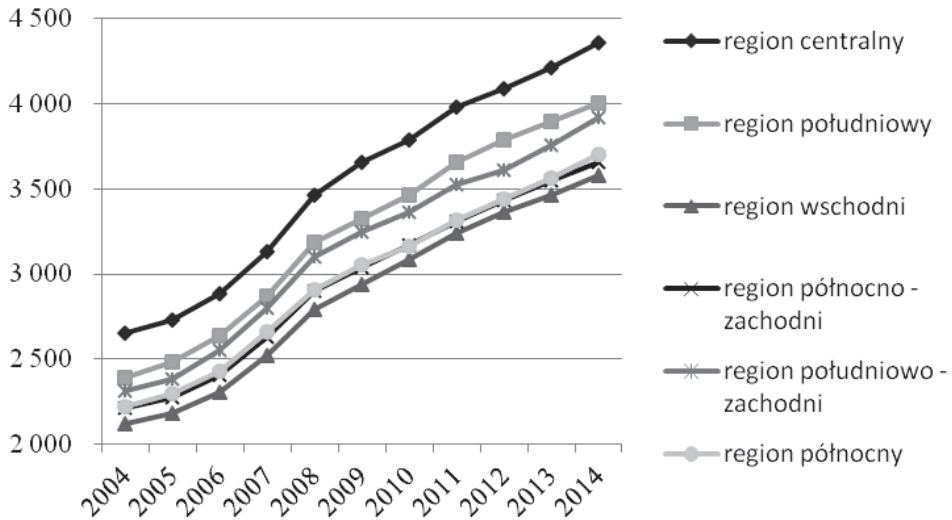
Na podstawie przedstawionych danych zaobserwować można znaczne rozbieżności w poziomie wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi województwami. Naj-

wyższy poziom płac na przestrzeni ostatniego dziesięciolecia zauważalny jest w województwach: mazowieckim, śląskim, dolnośląskim oraz pomorskim, najniższy zaś w województwach: warmińsko-mazurskim, podkarpackim, lubuskim i kujawsko-pomorskim. Przyczyn takiego zróżnicowania można upatrywać zarówno w skali mikro-, jak i makroekonomicznej. W województwie mazowieckim płace w badanym okresie były wyraźnie wyższe w porównaniu z pozostałymi województwami i rok do roku wyróżniają się poziomem ponad średnią dla całego kraju. Województwa charakteryzujące się najwyższym poziomem płac wyróżnia głównie alokacja dużych, dobrze rozwiniętych ośrodków miejskich. Na wysoką pozycję województwa mazowieckiego wpływ ma przede wszystkim Warszawa, która jako jeden z najbardziej rozwiniętych ośrodków miejskich i zarazem stolica kraju przyciąga wiele inwestycji, jak też jest siedzibą wielu przedsiębiorstw o zasięgu zarówno krajowym, jak i międzynarodowym. Ponadto wśród przyczyn wysokiego poziomu wynagrodzeń na wskazanych obszarach można wymienić dobrze rozbudowaną infrastrukturę związaną z obsługą biznesu, alokację dużych korporacji zatrudniających wysoko wykwalifikowaną i wyspecjalizowaną kadrę, korzystne położenie w sąsiedztwie z zagranicą umożliwiające kooperację z inwestorami zagranicznymi oraz dostęp do najlepszych uczelni wyższych kształcących przyszłych pracowników na bardzo wysokim poziomie. Jeśli chodzi natomiast o województwa charakteryzujące się najniższym poziomem płac, to wśród przyczyn takiego stanu wskazuje się przede wszystkim stosunkowo niewielki postęp w dziedzinie procesów restrukturyzacyjnych, jak również opóźniony rozwój przemysłu, co znajduje odzwierciedlenie w pogarszającej się sytuacji na rynku pracy w tych województwach oraz postępujących procesach pauperyzacji. Ponadto województwa te cechują w większości tereny rolnicze, niewielka liczba przedsiębiorstw oraz niska ich konkurencyjność.

Od 1999 roku w badaniach Głównego Urzędu Statystycznego zauważalny jest podział geograficzny Polski na tak zwane regiony [Raport GUS 1999]. Parcelacja ta opiera się na łączeniu kilku województw w jeden region. Wśród tych regionów GUS wyróżnia [Nyk 2009, s. 168]:

- region centralny (województwo łódzkie i mazowieckie);
- region południowy (województwo małopolskie i śląskie);
- region wschodni (województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie);
- region północno-zachodni (województwa: lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie);
- region południowo-zachodni (województwo dolnośląskie i opolskie);
- region północny (województwa: kujawsko-pomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie).

Dzięki wprowadzeniu powyższej klasyfikacji poszczególnych województw w regiony bardziej przejrzyste staje się wskazanie przyczyn występowania różnic w zakresie poziomu wynagrodzeń. Różnice w przeciętnym miesięcznym poziomie wynagrodzeń brutto w poszczególnych regionach w Polsce zaprezentowano na rys. 3.



Rys. 3. Różnice w przeciętnym miesięcznym poziomie wynagrodzeń brutto w poszczególnych regionach w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Głównego Urzędu Statystycznego.

Na podstawie rys. 3 zauważyć można wyraźną różnicę w poziomie wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi regionami. Najwyższym poziomem płac charakteryzuje się region centralny oraz południowy. W regionie centralnym w badanym okresie notowano poziom wynagrodzeń niemal o 20% wyższy w stosunku do przeciętnego poziomu płac brutto w całej gospodarce narodowej. Ponadto średni poziom wynagrodzeń w obu tych regionach w latach 2004–2014 wynosił: w regionie centralnym – 3541 zł brutto, w regionie południowym zaś – 3245 zł brutto, podczas gdy średni poziom płac w tym okresie dla całego kraju wyniósł 3042 zł brutto. Do regionów wyróżniających się najniższym poziomem płac należy zaliczyć region północny oraz wschodni, w których średni poziom płac w badanym okresie był co najmniej niższy o około 5–6% w porównaniu ze średnią krajową. Jest to szczególnie niepokojące zjawisko, dysproporcji pomiędzy płacami bowiem nie da się tak łatwo zniwelować, gdyż wynikają one z dużych różnic w poziomie rozwoju poszczególnych regionów.

4. Zakończenie

Wysokość wynagrodzeń to zmienna zależna od wielu czynników, wśród których kluczowe znaczenie ma poziom rozwoju gospodarczego, mający wpływ na poziom płacy realnej, jak też na poziom konsumpcji. Kształtowanie się wielkości płac w dużej mierze usankcjonowane jest autonomicznym funkcjonowaniem rynku. Są one

zależne od sytuacji w gospodarce, jak również od poziomu konkurencyjności regionów. Bardzo często jednak podyktowana jest ona walorami wynikającymi z położenia geograficznego, dlatego też wysokość wynagrodzeń w poszczególnych regionach bardzo często odchyła się od poziomu dla całej gospodarki narodowej.

Na podstawie przedstawionych badań można stwierdzić, iż obserwowany w Polsce po 2004 roku poziom wynagrodzeń wykazuje tendencję wzrostową. Niepokojącym zjawiskiem jest jednak duże rozwarstwienie w tym aspekcie w odniesieniu do poszczególnych regionów, jak również w podziale na płeć. Makroregiony charakteryzujące się wysokim stopniem koncentracji pozarolniczej działalności gospodarczej, w tym przede wszystkim województwo śląskie, oraz umiejscowieniem organów administracji państwowej należą do regionów o względnie wysokich płacach. Natomiast w województwach zdominowanych przez sektor rolniczy, takich jak warmińsko-mazurskie czy podkarpackie, wynagrodzenia kształtują się na znacznie niższym poziomie. Jest to także odzwierciedleniem relatywnie niskiej wydajności pracy. Dlatego też tak istotna jest poprawa infrastruktury organizacyjnej między innymi poprzez efektywniejsze pozyskiwanie funduszy europejskich oraz rozwój sektora produkcyjnego [Nyk 2009, s. 175].

Należy też zauważyć, iż istniejące dysproporcje w poziomie wynagrodzeń zmniejszają się powoli, pomimo że jedną z oczekiwanych korzyści przystąpienia Polski do Unii Europejskiej miało być niwelowanie rozwarstwienia w wynagrodzeniach wśród polskiego społeczeństwa, jak również przyspieszony rozwój najuboższych regionów [www.wne.sggw.pl]. Wynagrodzenia w Polsce należą do jednych z najniższych w Europie, jednak ich tendencja wzrostowa jest porównywalna z innymi krajami tego regionu.

Literatura

- Adamczyk P., 2008, *Tendencje w poziomie i zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, *Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, nr 72, s. 19.
- Bernatt M., Bogdanienko J., Skoczny T. (red.), 2011, *Spoleczna odpowiedzialność biznesu. Krytyczna analiza*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Milewski R., Kwiatkowski E. (red.), 2013, *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa.
- Nyk M., 2009, *Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce*, [w:] *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, red. T. Bernat, Wydawnictwo Katedra Ekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Raport Głównego Urzędu Statystycznego, 1999, *Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej*, Warszawa.
- Rokicki B., 2008, *Teorie ekonomiczne a regionalne zróżnicowanie rynku*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- www.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_pl.pdf (14.05.2015).
- www.pip.gov.pl/pwp/pdf/wynagrodzenia.pdf (24.03.2015).
- www.stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/definicje-pojec/607,pojecie.html (24.03.2015).

www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-gospodarce-narodowej-w-latach-1950-2014,2,1.html (24.03.2015).

www.wne.sggw.pl/czasopisma/pdf/EIOGZ_2008_nr72_s17.pdf (18.05.2015).

www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2257/szukaj.1 (25.03.2015).

Zgliczyński W.S., 2013, *Wynagrodzenia w Polsce*, Infos, nr 22 (159), Wydawnictwo Sejmowe dla Biura Analiz Sejmowych, Warszawa, s. 1.