

Zmiany struktury zatrudnienia i produktywności a wynagrodzenia w przekroju regionalnym w latach 2005–2010

Mariusz Zieliński, Izabela Jonek-Kowalska

Politechnika Śląska

Streszczenie

Artykuł dotyczy zmian zachodzących na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2005–2010. Najistotniejszym czynnikiem oddziałującym na rynek pracy było w tym okresie przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, wywołujące potrzebę dostosowań o charakterze strukturalnym. Przedstawiona w artykule analiza statystyczna bazuje na danych publikowanych przez GUS w Rocznikach Statystycznych Województw i obejmuje: zmiany poziomu i struktury sektorowej zatrudnienia oraz zmiany poziomu produktywności pracy i wynagrodzeń. Wyjściowymi hipotezami badawczymi były stwierdzenia, że w analizowanym okresie poprawiła się struktura zatrudnienia według sektorów, zmniejszyły się rozpiętości wynagrodzeń między regionami i występował związek między produktywnością pracy a wynagrodzeniami. Na podstawie danych statystycznych dotyczących okresu 2005–2010 stwierdzono, że spośród postawionych hipotez badawczych, jedynie trzecią można uznać za w pełni potwierdzoną. Większość danych podważa hipotezę o zmniejszeniu rozpiętości regionalnych na rynku pracy. Zmiany struktury zatrudnienia były o tyle korzystne, że nastąpił spadek udziału w zatrudnieniu sektora drugiego (przemysłu i budownictwa) oraz wzrost udziału w zatrudnieniu sektora trzeciego (usług). Pięćdziesięciu lat 2005–2010 przyniosło jednak także niezgodny z oczekiwanymi tendencjami długookresowymi, wzrost udziału w zatrudnieniu sektora pierwszego.

Wstęp

Artykuł poświęcony jest zmianom zachodzącym na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2005–2010. Okres ten był pierwszym pięcioleciem funkcjonowania Polski w strukturach Unii Europejskiej. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej spowodowało poważny wzrost skali wymiany w handlu zagranicznym i związaną z tym potrzebę dostosowań o charakterze strukturalnym w gospodarce. Zmiany struktury gospodarki pociągnęły za sobą zmiany w strukturze zatrudnienia.

Celem artykułu jest analiza zmian sytuacji na rynku pracy w ujęciu regionalnym, ze szczególnym uwzględnieniem zmiany poziomu i struktury sektorowej zatrudnienia oraz zmiany poziomu produktywności pracy i wynagrodzeń. Wyjściowymi hipotezami badawczymi są stwierdzenia, że w analizowanym okresie poprawiła się struktura zatrudnienia według sektorów, zmniejszyły się rozpiętości wynagrodzeń między regionami i występował związek między produktywnością pracy a wynagrodzeniami. Powyższe hipotezy zostaną zweryfikowane na podstawie danych statystycznych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) w Rocznikach Statystycznych Województw z lat 2006 i 2011.

1. Powiązania między strukturą zatrudnienia, produktywnością a wynagrodzeniami — ujęcie teoretyczne

Na strukturę zatrudnienia w gospodarce wpływa wiele czynników kształtujących popytową i podażową stronę rynku pracy. Jednym z nich jest miejsce gospodarki i poszczególnych przedsię-

biorstw w międzynarodowym podziale pracy. W ostatnich latach na zmiany struktury zatrudnienia w Polsce znacząco wpłynęło przystąpienie do Unii Europejskiej, skutkujące zniesieniem granic celnych z krajami Unii. Po otwarciu na konkurencję zagraniczną, utrzymanie istniejących miejsc pracy i kreacja nowych, zależne są od konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarki. Konkurencyjność rozpatruje się zarówno z perspektywy zewnętrznej (konkurencyjność eksportu na rynku międzynarodowym) jak i wewnętrznej (konkurencyjność w stosunku do importu). Konkurencyjność jest definiowana jako umiejętność utrzymania się na rynku w długim okresie w warunkach rywalizacji, czyli zdolność kraju lub przedsiębiorstwa do tworzenia większego bogactwa niż konkurenci na rynku światowym (*The World...* 1994, s. 18).

Otwarcie gospodarki pociąga za sobą korzystne efekty w postaci: przyspieszenia wzrostu gospodarczego, racjonalizacji realokacji zasobów, absorpcji postępu technicznego, poprawy zarządzania, podniesienia produktywności zasobów (Norberg 2006, s. 308–309; Próchniak 2006, s. 308–309). Integracji gospodarczej towarzyszą procesy globalizacyjne, związane ze wzrostem przedsiębiorczości, efektywności gospodarowania, ekspansji silnych podmiotów gospodarczych (Heller 2004, s. 66). Globalizacja wywołuje zmiany sektorowe i technologiczne, co w konsekwencji prowadzi do zmian w strukturze gałęziowej gospodarki (Bartosik 2005, s. 191). Z jednej strony, pojawiają się nowe możliwości w postaci dostępu do nowych rynków, możliwości wzrostu produktywności, podniesienia poziomu życia, transferu technologii. Z drugiej strony, na rynku wewnętrznym zwiększa się konkurencja o klientów i zasoby, co może zagrażać stabilności słabiej rozwiniętych gospodarek (Stachowska 2005, s. 338).

Zagrożeniem wynikającym z otwarcia na konkurencję zagraniczną jest to, że może ono utrwalić w krajach zapóźnionych specjalizację w produkcji rolno-surowcowej, charakteryzującą się niższą rentownością i większym narażeniem na wahania koniunktury (Beksiak 2001, s. 29–30). Może to zaburzyć korzystne długookresowe trendy rozwojowe gospodarki, które zgodnie z koncepcją A. Fischera i C. Clarka, wiążą się ze spadkiem udziału w zatrudnieniu rolnictwa i przemysłu oraz wzrostem absorpcji zasobów pracy przez szeroko rozumiane usługi (Ghez i Becker 1975, s. 131; Lipowski 1999, s. 589; Zieliński i Jonek-Kowalska 2011, s. 48).

W poważny sposób na strukturę zatrudnienia, poziom produktywności i wynagrodzeń oraz ich zróżnicowanie regionalne wpływać mogą bezpośrednie inwestycje zagraniczne (Zieliński 2008, s. 123–127). Bez dodatkowych zachęt ze strony państwa inwestorzy zagraniczni preferują regiony najlepiej rozwinięte, ze zdywersyfikowaną bazą produkcyjną, cechujące się relatywnie wysokimi dochodami oraz odpowiednią infrastrukturą naukową i komunikacyjną (Heller i Warżała 2005, s. 796). Z perspektywy inwestora zagranicznego, czynniki produkcji ocenia się przez pryzmat ich dostępności, ilości, ceny i jakości. Oceniając zasoby ludzkie uwzględnia się: strukturę podaży pracy, stopę bezrobocia, produktywność i koszty pozyskania personelu. Oceniając sam personel, poza wynagrodzeniami bierze się pod uwagę jego zdyscyplinowanie i innowacyjność, umożliwiające absorpcję przyjętych lub tworzenie nowych rozwiązań (Kryńska 2004, s. 93).

Jakość zarządzania zasobami w przedsiębiorstwie ocenia się przez pryzmat stosunku uzyskanych wyników ekonomicznych do nakładów (kosztów). W odniesieniu do zasobów ludzkich, analizuje się stosunek ich produktywności i kosztów pracy. Produktywność jest definiowana jako stosunek uzyskanych efektów do zaangażowanych czynników wytwórczych. Produktywność jest oceniana z perspektywy ilościowej lub wartościowej (proporcji ilości lub wartości produkcji do poziomu zatrudnienia) (Pawlak 2003, s. 114–115). Miarą umożliwiającą ocenę konkurencyjności zasobów ludzkich, uwzględniającą ich produktywność i koszty, jest koszt jednostkowy pracy (koszt przypadający na jednostkę wartości dodanej) (Furmańska-Maruszak 2008, s. 108–110). Jak wynika z porównań międzynarodowych, koszt jednostkowy pracy w Polsce jest porównywalny do występującego w krajach cechujących się najniższymi jednostkowymi kosztami pracy w Unii Europejskiej. Niewielka relatywna konkurencyjność Polski wynika z tego, że niskim płacom towarzyszy niska produktywność pracy (Urbaniak 2002, s. 249–251, 274). Dla utrzymania przewagi konkurencyjnej, istotne jest utrzymanie relatywnie wyższego poziomu wzrostu produktywności niż wzrostu płac.

Utrzymywanie się zróżnicowania sytuacji na regionalnych rynkach pracy jest związane z barierami w międzyregionalnym przepływie pracowników (kosztowymi, mieszkaniowymi, rodzinnymi itp.), utrudniającymi obsadzanie wakatów przez poszukujących pracy (terytorialne rozbieżno-

ści rozmieszczenia miejsc pracy i zasobów pracy) (Pissarides 2012, s. 5). Zróżnicowanie poziomu rozwoju, struktury zatrudnienia i związanej z nimi produktywności zasobów pracy, przekładają się na uzyskiwany w poszczególnych regionach poziom wynagrodzeń. Regiony słabiej rozwinięte cechują się relatywnie niższymi wynagrodzeniami, co umożliwia im utrzymanie miejsc pracy i zachęca do lokowania w nich nowych inwestycji. Trzeba zaznaczyć, że wyniki zestawień zagregowanych zmian poziomu wynagrodzeń w ujęciu regionalnym są trudne do jednoznacznej interpretacji. Awans w zestawieniach płacowych może wynikać z tego, że w danym regionie pracę tracą najniżej kwalifikowani, co podnosi średnie wynagrodzenie. W województwach tracących przewagę w zestawieniach płacowych, może natomiast następować szybki wzrost zatrudnienia obejmujący grupę osób o niższych kwalifikacjach, co obniża średnie wynagrodzenie. Podobne kłopoty interpretacyjne wiązać się mogą z analizą zagregowanych wielkości zasobów zatrudnienia i bezrobocia, które nie uwzględniają zmian wewnętrznej struktury zasobów (McConnell i Brue 1992, s. 548–549).

2. Zmiany poziomu i struktury zatrudnienia w ujęciu regionalnym w latach 2005–2010

Dane dotyczące zmian poziomu zatrudnienia w latach 2005–2010 wskazują na poprawę sytuacji na rynku pracy w skali ogólnogospodarczej i regionalnej. Bezwzględny wzrost zatrudnienia w Polsce wyniósł 1202 tysięcy osób (relatywny wzrost o 9,6%). Ze względu na zróżnicowany potencjał poszczególnych województw, porównań między nimi należy dokonywać przy wykorzystaniu danych relatywnych. Najwyższe relatywne wzrosty zatrudnienia w latach 2005–2010 odnotowały województwa: podkarpackie (wzrost o 22,3%), małopolskie (o 19,8%), dolnośląskie (o 12,5%) oraz pomorskie (o 11,7%). Najniższymi relatywnymi wzrostami zatrudnienia w analizowanym okresie

Tab. 1. Zmiany poziomu i struktury zatrudnienia w ujęciu trójsektorowym w latach 2005–2010 w przekroju regionalnym

Region	Pracujący (tys.)		Struktura zatrudnienia według sektorów (%)					
	2005	2010	2005			2010		
			Sek.1	Sek.2	Sek.3	Sek.1	Sek.2	Sek.3
POLSKA	12576,3	13778,3	17,1	27,9	55,0	17,3	27,3	55,4
Dolnośląskie	886,5	997,0	8,4	31,9	59,7	8,8	31,6	59,6
Kujawsko-Pomorskie	647,9	680,2	18,2	29,1	52,7	15,8	30,0	54,2
Lubelskie	729,6	794,1	38,2	17,9	43,9	38,8	17,5	43,7
Lubuskie	291,9	323,0	9,4	31,2	59,4	11,3	32,3	56,4
Łódzkie	898,6	943,2	21,4	29,0	49,6	19,0	29,0	52,0
Małopolskie	1022,7	1225,2	18,0	26,3	55,7	22,3	24,6	53,1
Mazowieckie	2066,8	2225,6	15,5	21,4	63,1	13,5	20,0	66,5
Opolskie	294,2	311,0	17,2	30,0	52,8	16,3	31,2	52,5
Podkarpackie	639,1	781,8	24,9	27,8	47,3	33,2	24,5	42,3
Podlaskie	387,9	398,0	36,0	18,5	45,5	31,8	20,4	47,8
Pomorskie	667,0	744,9	9,4	30,1	60,5	8,9	30,0	61,1
Śląskie	1504,9	1637,2	4,7	37,7	57,6	6,3	36,7	57,0
Świętokrzyskie	434,8	458,4	33,1	22,3	44,6	32,6	23,6	43,8
Warmińsko-Mazurskie	396,9	423,3	17,0	28,9	54,1	16,5	29,7	53,8
Wielkopolskie	1223,7	1327,8	17,1	32,6	50,3	16,0	31,8	52,2
Zachodniopomorskie	483,8	507,6	9,2	27,6	63,2	9,7	26,9	63,4

Sek.1 — sektor pierwszy: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo; Sek.2 — sektor drugi: przemysł i budownictwo; Sek.3 — sektor trzeci: zatrudnienie w usługach jest obliczone jako różnica między zatrudnieniem ogółem i zatrudnieniem w sektorze pierwszym, przemyśle i budownictwie

Źródło: Rocznik statystyczny województwa 2011, s. 44, 54

cechowały się natomiast województwa: podlaskie (wzrost o 2,6%), zachodniopomorskie (o 4,9%), kujawsko-pomorskie i łódzkie (wzrost o 5,0%).

Relatywnie niewielkie są zmiany struktury zatrudnienia w ujęciu trójsektorowym z perspektywy całego kraju. Korzystnymi tendencjami w skali ogólnogospodarczej są relatywny spadek udziału w zatrudnieniu sektora drugiego (przemysłu i budownictwa) oraz wzrost udziału w zatrudnieniu sektora trzeciego (usług). Pięciolecie 2005–2010 przyniosło jednak także niezgodny z oczekiwanymi tendencjami długookresowymi, wzrost udziału w zatrudnieniu sektora pierwszego. Zapewne jest to efektem objęcia Polski wspólną polityką rolną, zwiększającą opłacalność produkcji.

Analizując zmiany struktury zatrudnienia w ujęciu regionalnym podkreślić trzeba, że dwa województwa, które osiągnęły w analizowanym okresie największe wzrosty zatrudnienia, osiągnęły je głównie dzięki sektorowi pierwszemu. W województwie małopolskim wzrost udziału sektora pierwszego w zatrudnieniu wyniósł 4,3 punktu procentowego a w województwie podkarpackim aż 8,3 punktu procentowego, co następowało kosztem pozostałych sektorów.

W okresie 2005–2010 oczekiwane zmiany struktury zatrudnienia, polegające na spadku udziału w zatrudnieniu sektora pierwszego i drugiego kosztem sektora trzeciego, charakteryzują jedynie pięć województw, tj.: kujawsko-pomorskie, mazowieckie, podlaskie, pomorskie i wielkopolskie. Podkreślić trzeba, że korzystne zmiany w przypadku województwa mazowieckiego i pomorskiego wystąpiły mimo, że udział sektora trzeciego w zatrudnieniu w tych województwach już w 2005 roku przekroczył 60%. Pozostałe województwa zwiększały lub utrzymywały udział zatrudnienia w sektorze pierwszym lub drugim.

3. Zmiany produktywności pracy i poziomu wynagrodzeń w przemyśle i budownictwie w okresie 2005–2010

Rozpatrując skutki otwarcia gospodarki z perspektywy trójsektorowej, najsilniej zagrożony konkurencją zagraniczną jest sektor drugi. Sektor pierwszy podlega silnej regulacji i jest dotowany w ramach polityki rolnej, sektor trzeci natomiast działa zwykle na poziomie lokalnym i regionalnym. Dla zachowania miejsc pracy w przemyśle i budownictwie istotna jest produktywność zatrudnionych w tych dziedzinach pracowników i poziom uzyskiwanych przez nich wynagrodzeń.

Poziom produktywności pracy, traktowany jako stosunek uzyskanych efektów do zaangażowanych czynników (w przypadku czynnika ludzkiego można przyjąć jako jej miernik wartość produkcji sprzedanej w odniesieniu do poziomu zatrudnienia), dla sektora drugiego prezentują dane tabeli 2.

Rozpatrując produktywność pracowników w przemyśle, zauważyć można znaczące międzyregionalne różnicowanie. Poza województwem mazowieckim, gdzie produktywność pracy w przemyśle przekraczała średnią krajową o 52,4%, produktywność pracowników przemysłu przekraczającą wyraźnie średnią krajową uzyskały także województwa: pomorskie (wyższa od średniej o 12,8%), dolnośląskie (wyższa o 10,0%) i śląskie (wyższa o 7,1%). Różnice między przodującymi w zastawieniu według produktywności pracy w przemyśle województwami w analizowanym okresie relatywnie zmniejszyły się, wzrost produktywności w przemyśle w województwie mazowieckim był nieznacznie niższy od średniej w kraju, w województwie śląskim nieznacznie wyższy, wyraźnie wyższy zaś w przypadku województwa pomorskiego i dolnośląskiego. Najsłabiej w zestawieniu dotyczącym zmian poziomu produktywności w przemyśle wypadło województwo opolskie, w którym nominalny wzrost produktywności był niższy od skumulowanego dla okresu 2005–2010 poziomu inflacji.

Produktywność pracy w budownictwie jest wyraźnie niższa niż w przemyśle. W skali kraju różnica produktywności wyniosła w 2005 roku 39,4% a w 2010 roku 34,8% na niekorzyść budownictwa. W przekroju regionalnym, niespodziewanym liderem w 2010 roku okazało się województwo podlaskie, osiągając przychody o 41,3% wyższe od średniej w kraju (prawdopodobnie w wyniku zamknięcia dużych wartościowo kontraktów realizowanych przez przedsiębiorstwa budowlane z tego regionu, przy relatywnie niskim zatrudnieniu). Wyraźnie powyżej średniej krajowej kształtowała się w 2010 roku produktywność pracowników budownictwa w województwach: mazowieckim (27,6% powyżej średniej), zachodniopomorskim (15,5% powyżej średniej) i dolnoślą-

Tab. 2. Wartość produkcji sprzedanej w przemyśle i budownictwie na tysiąc zatrudnionych w latach 2005 i 2010 w ujęciu regionalnym (w cenach bieżących)

Region	Produkcja sprzedana przemysłu na 1000 zatrudnionych				Produkcja sprzedana budownictwa na 1000 zatrudnionych			
	2005 (tys. zł)	2010 (tys. zł)	wskaźnik		2005 (tys. zł)	2010 (tys. zł)	wskaźnik	
			10/05(%)*	woj./kraj			10/05(%)*	woj./kraj
POLSKA	262,6	365,6	139,2	100,0	159,2	238,5	149,8	100,0
Dolnośląskie	256,3	402,2	156,9	110,0	196,8	266,1	135,2	111,6
Kujawsko-Pomorskie	224,1	324,8	144,9	88,8	147,6	183,5	124,3	76,9
Lubelskie	197,0	246,6	125,2	67,5	133,5	196,3	147,0	82,3
Lubuskie	225,8	343,1	151,9	93,8	197,9	242,1	122,3	101,5
Łódzkie	197,8	282,3	142,7	77,2	169,1	241,5	142,8	101,3
Małopolskie	234,5	325,0	138,6	88,9	149,2	222,6	149,2	93,3
Mazowieckie	401,2	557,1	138,9	152,4	155,9	304,4	195,3	127,6
Opolskie	265,4	297,4	112,1	81,3	143,2	197,0	137,6	82,6
Podkarpackie	187,4	240,1	128,1	65,7	116,1	196,9	169,6	82,6
Podlaskie	233,6	329,8	141,2	90,2	165,7	337,1	203,4	141,3
Pomorskie	284,3	412,4	145,1	112,8	159,8	246,1	154,0	103,2
Śląskie	279,3	391,5	140,2	107,1	148,1	185,3	125,1	77,7
Świętokrzyskie	227,5	308,6	135,6	88,4	175,4	235,5	134,3	98,7
Warmińsko-Mazurskie	194,4	262,3	134,9	71,7	194,8	217,7	111,8	91,3
Wielkopolskie	255,9	329,7	128,8	90,2	164,6	221,7	134,7	93,0
Zachodniopomorskie	226,1	292,3	129,3	80,0	185,1	275,4	148,8	115,5

* 2010/2005 (w %)

Źródło: Obliczenia na podstawie danych z *Rocznika statystycznego województw 2011*, s. 58-59

skim (11,6% powyżej średniej). Najslabiej w tym zestawieniu wypadają województwa: kujawsko-pomorskie (produktywność na poziomie 76,9% średniej krajowej) oraz śląskie (produktywność na poziomie 77,7%).

Tabela 3 obejmuje zestawienie wynagrodzeń nominalnych ogółem i wynagrodzeń nominalnych w sektorze drugim. Jedynie województwo mazowieckie i województwo śląskie cechuje poziom wynagrodzeń przekraczający średnią krajową. Zbliżony do średniego poziom wynagrodzeń w 2010 roku wystąpił w województwie dolnośląskim (99,6%), niewiele niższy od średniej krajowej był poziom wynagrodzeń w województwie pomorskim (97,3%). Porównanie danych dla lat 2005–2010 dotyczących wzrostu produktywności w przemyśle (o 39,2%) i w budownictwie (o 49,8%) w ujęciu nominalnym, z nominalnym wzrostem wynagrodzeń (o 36,7%), wskazuje na oczekiwany szybszy wzrost produktywności od wynagrodzeń. Aby określić, czy przyczyniło się to do wzrostu konkurencyjności polskiego sektora drugiego, konieczne byłoby przeprowadzenie porównań międzynarodowych w tym zakresie.

W okresie 2005–2010 nie nastąpiły istotne zmiany w regionalnej hierarchii wynagrodzeń. Najsilniejszym wzrostem wynagrodzeń cechowały się województwa lubelskie i łódzkie, odpowiednio o 4,1% i 3,6% nominalnie powyżej średniej dla kraju (przy średnim w kraju nominalnym wzroście o 36,6% w okresie pięcioletnim). Relatywnie najwolniej rosły natomiast wynagrodzenia w województwach: mazowieckim i pomorskim, odpowiednio o 3,4% i 3,1% nominalnie wolniej od średniej krajowej. Może to wskazywać na obniżenie międzyregionalnej rozpiętości wynagrodzeń lub być wynikiem zmian struktury zatrudnienia, zasygnalizowanych we wprowadzeniu teoretycznym.

Dane dotyczące wynagrodzeń w sektorze drugim (tab. 3) kumulują wynagrodzenia w przemyśle i budownictwie. Porównując dane tabel 2 i 3 można zauważyć, że województwa o najwyższym poziomie wynagrodzeń w sektorze drugim charakteryzowała także najwyższa produktywność pracowników tego sektora. Porównując wskaźniki produktywności i wynagrodzeń w sektorze drugim, zauważyć można, że w przypadku województwa dolnośląskiego są one bardzo zbliżone. Wskaź-

Tab. 3. Poziom wynagrodzeń nominalnych ogółem i w sektorze drugim w 2010 roku w ujęciu regionalnym

Region	Wynagrodzenia nominalne ogółem			Wynagrodzenia nominalne w przemyśle i budownictwie		
	2010 (zł)	wskaźnik		2010 (zł)	wskaźnik	
		2010/2005 (%)	2010 woj./kraj		2010/2005 (%)	2010 woj./kraj
POLSKA	3224,13	136,6	100,0	3152,14	136,7	100,0
Dolnośląskie	3211,80	137,8	99,6	3473,40	138,1	110,2
Kujawsko-Pomorskie	2759,68	134,9	85,6	2674,00	134,2	84,8
Lubelskie	2922,60	140,7	90,6	2919,26	146,0	92,6
Lubuskie	2755,38	135,5	85,5	2698,52	140,0	85,6
Łódzkie	2877,62	140,2	89,3	2855,14	144,1	90,6
Małopolskie	2973,79	136,6	92,2	2881,12	134,7	91,4
Mazowieckie	4031,95	133,2	125,1	3747,49	136,6	118,9
Opolskie	2946,59	138,6	91,4	2905,95	138,2	92,2
Podkarpackie	2753,12	137,6	85,4	2662,36	135,0	84,5
Podlaskie	2854,02	136,9	88,5	2661,37	135,4	84,4
Pomorskie	3138,25	133,5	97,3	3051,27	132,4	96,8
Śląskie	3306,69	135,9	102,6	3704,89	135,0	117,5
Świętokrzyskie	2793,23	136,8	86,6	2707,33	132,9	85,9
Warmińsko-Mazurskie	2722,00	135,0	84,4	2529,44	137,0	80,2
Wielkopolskie	2947,27	137,1	91,4	2934,75	140,3	93,1
Zachodniopomorskie	2885,51	134,8	89,5	2689,26	132,5	85,3

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2006, s. 123 oraz Rocznik statystyczny województw 2011, s. 73

nikom produktywności na poziomie 110 (przemysł) i 111,6 (budownictwo) towarzyszy wskaźnik wynagrodzeń na poziomie 110,2. Z tej perspektywy, w przypadku pozostałych województw o najwyższych wskaźnikach wynagrodzeń, wskaźniki te wydają się zaniżone dla województw: mazowieckiego i pomorskiego (wskaźniki wynagrodzeń są wyraźnie niższe niż wskaźniki produktywności w przemyśle i budownictwie), zawyżone zaś w przypadku województwa śląskiego. Powiązanie poziomu wynagrodzeń z produktywnością jest mniej widoczne w przypadku województw o najniższych wynagrodzeniach, np. zajmujące w rankingu według wynagrodzeń ostatnie miejsce województwo warmińsko-mazurskie, w rankingu produktywności w przemyśle dystansuje dwa inne województwa, a w rankingu wydajności w budownictwie — aż pięć województw.

Zakończenie

Na podstawie danych statystycznych dotyczących okresu 2005–2010 stwierdzono, że spośród postawionych hipotez badawczych, jedynie drugą, o zmniejszaniu rozpiętości regionalnych poziomu wynagrodzeń, można uznać za potwierdzoną. Hierarchia wynagrodzeń w okresie 2005–2010 nie uległa istotnym zmianom, zauważalny jest jednak niższy od średniej relatywny wzrost wynagrodzeń w województwach przodujących w zestawieniu według wynagrodzeń.

Hipoteza pierwsza, że w analizowanym okresie poprawiła się struktura zatrudnienia według sektorów, nie została w pełni potwierdzona. W skali kraju nastąpił relatywny spadek udziału w zatrudnieniu sektora drugiego (przemysłu i budownictwa) oraz wzrost udziału w zatrudnieniu sektora trzeciego (usług), nastąpił jednak także wzrost absorpcji pracy przez sektor pierwszy. Jest to zwłaszcza widoczne w województwach podkarpackim i małopolskim, które odnotowały w analizowanym okresie najwyższy wzrost zatrudnienia ogółem. W przekroju regionalnym, oczekiwane zmiany struktury zatrudnienia, polegające na spadku udziału w zatrudnieniu sektora pierwszego i drugiego kosztem sektora trzeciego, charakteryzowały jedynie pięć województw.

Nie została także w pełni potwierdzona hipoteza, że występował związek między produktywnością pracy a wynagrodzeniami. Co prawda województwa cechujące się najwyższą produktywnością pracy w sektorze drugim przodują w zestawieniach wynagrodzeń, ich miejsca w rankingu wynagrodzeń nie pokrywają się jednak z miejscami w rankingu produktywności. Przykładem może być województwo śląskie, zajmujące drugie miejsce pod względem wynagrodzeń i jednocześnie czwarte pod względem produktywności pracy w przemyśle oraz piętnaste w zestawieniu według produktywności pracy w budownictwie.

Literatura

- BARTOSIK K. (2005): *Handel zagraniczny a zatrudnienie (ujęcia teoretyczne)*. „Ekonomista”, nr 2, s. 191–213.
- BEKSIĄK J. (2001): *Koncepcje roli państwa w gospodarce*. [w:] J. Beksiak (red.): *Państwo w polskiej gospodarce lat dziewięćdziesiątych XX wieku*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- FURMAŃSKA-MARUSZAK A. (2008): *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*. Toruń, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”.
- GHEZ G.R., BECKER G.S. (1975): *The Allocation of Time and Goods Over the Life Cycle*. Human Behavior and Social Institutions, t. 6, New York, National Bureau of Economic Research.
- HELLER J. (2004): *Czynniki kształtujące współczesne procesy globalizacji ekonomicznej*. [w:] S. Piocha (red.): *Problemy bezpieczeństwa ekonomicznego wobec procesów globalizacji*, Koszalin, PTE.
- HELLER J., WARŻAŁA R. (2005): *Regionalne uwarunkowania napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych do Polski*. „Ekonomista”, nr 6, s. 785–799.
- KRYŃSKA E. (2004): *Globalizacja a rynek pracy*. [w:] Z. Wiśniewski i A. Pocztowski (red.): *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Kraków, Oficyna Ekonomiczna. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych.
- LIPOWSKI A. (1999): *Zmiany w strukturze tworzenia PKB w Polsce w okresie transformacji 1990–97/98: analiza i ocena*. „Ekonomista”, nr 5, s. 565–610.
- MCCONNELL C.R., BRUE S.L. (1992): *Contemporary Labor Economics*. New York, McGraw-Hill.
- NORBERG J. (2006): *Spór o globalizację. Kto zyskuje, kto traci, ile i dlaczego?* P. Bonisławski i J.M. Fijor (tłum.), Warszawa, Fijorr Publishing.
- OLEŃSKI J., DMOCHOWSKA H. (red.) (2007): *Rocznik Statystyczny Województw 2006*. Warszawa, Główny Urząd Statystyczny.
- PAWŁAK Z. (2003): *Personalna funkcja firmy. Procesy i procedury kadrowe*. Warsztaty Menedżerskie, Warszawa, „Poltext”.
- PISSARIDES C.A. (2012): *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*. Z. Matkowski (tłum.), Nobliści z Ekonomii., Warszawa, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- PRÓCHNIAK M. (2006): *Czynniki wzrostu gospodarczego — wnioski z badań empirycznych*. „Ekonomista”, nr 3, s. 305–345.
- STACHOWSKA S. (2005): *Wynagrodzenia jako instrument zarządzania strategicznego w dużych przedsiębiorstwach przemysłowych*. [w:] A. Pocztowski (red.): *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, Kraków, Oficyna Ekonomiczna. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych.
- URBANIĄK B. (2002): *Koszty pracy w procesie integracji europejskiej*. [w:] S. Borkowska (red.): *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Warszawa, IPiSS.
- WITKOWSKI J., DMOCHOWSKA H. (red.) (2012): *Rocznik Statystyczny Województw 2011*. Warszawa, Główny Urząd Statystyczny.
- The World Competitiveness Report 1994*. (1994), World Competitiveness Report, t. 14, Lausanne, International Institute for Management Development, World Economic Forum.
- ZIELIŃSKI M. (2008): *Wpływ państwa na rynek pracy i decyzje zatrudnieniowe przedsiębiorstw*. Monografia/Politechnika Śląska, t. 181., Gliwice, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej.
- ZIELIŃSKI M., JONEK-KOWALSKA I. (2011): *Economic crisis in the view of change on regional labour markets in Poland*. [w:] K. Malik (red.): *Regional and local development. Capitals and Drivers*, Opole, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej.