Janusz Meller

PRZESTRZENNE ZRÓŻNICOWANIE RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ W POLSCE

1. Wprowadzenie

Gospodarka zawsze funkcjonuje w określonej przestrzeni. To jeden z jej ważnych wymiarów, niczym nie ustępujący swoim znaczeniem bardziej popularnemu układowi rodzajowemu. Ten drugi ma nawet bardziej umowny i „statystyczny" charakter. Jest natomiast w pełni realny fakt, że podmioty gospodarcze są zlokalizowane w ściśle określonych miejscowościach, wytwarzają tam dobra i usługi. Ludzie mieszkają, pracują i zarabiają, wydatkują pieniądze i konsumują także w konkretnych miejscach przestrzeni gospodarczej. Odnosi się to także do tych, którzy z różnych powodów nie pracują i poszukują zatrudnienia. Zatem procesy kształtujące się także w obszarach gospodarowania zasobami pracy powinny być między innymi obserwowane i badane w tym przestrzennym ujęciu.

Takie podejście uściśla wiedzę o bieżącej sytuacji i dominujących tendencjach, ujawnia nowe problemy, pozwala dostrzegać specyfikę różnych obszarów. Najważniejsze jest jednak, że taka przestrzenna optyka stwarza szanse, aby uruchamiane ewentualnie instrumenty świadomego oddziaływania były lepiej dostosowane do specyfiki problemów i stawały się przez to bardziej skuteczne. Powyższe uwagi odnoszą się w pełni do rynku pracy oraz wynagradzania zatrudnionych.

Celem prezentowanego studium jest przedstawienie najprostszych metod badania sytuacji w obydwu wymienionych wyżej obszarach, ukazanie jak aktualnie kształtuje się skala jej zróżnicowania oraz – co traktuję jako podstawowe zamierzenie – ukazanie tendencji dominujących w Polsce w okresie systemowej transformacji. Czy przeważają procesy wyrównawcze? Czy raczej ma miejsce postępujące rozwarstwienie? Na tym tle sformułuję kilka uogólnień i wniosków, które wydają się godne uwagi.

2. Rynek pracy

W Polsce naturalnie nie występuje jeden homogeniczny rynek pracy. Realnie mamy do czynienia z wieloma rynkami, obejmującymi głównie różnorodne kategorie pracujących i poszukujących zatrudnienia, wyodrębnianych na podstawie cech de-

mograficznych, zawodowo-kwalifikacyjnych i osobowościowych. Jednak odnosi się to także do układu przestrzennego. Ze względu na bardzo ograniczoną ruchliwość geograficzną ten ostatni przekrój jest w Polsce bardzo wyrazisty. Występują w tym układzie dość wyraźnie wyodrębnione regionalne i lokalne rynki pracy. Lokalny rynek pracy obejmuje obszar w miarę dogodnych i rzeczywiście odbywanych dojazdów do pracy. Z dużym marginesem niedokładności i umowności można go utożsamiać z obszarem działania rejonowych urzędów pracy. Rynek regionalny jest znacznie słabiej ukształtowany. Jedynie – przy obecnie niewielkiej skali województw – można go z wieloma zastrzeżeniami odnieść do ich obszaru.

Powyższe kompromisy są daleko idące, ale pragmatycznie o tyle uzasadnione, że tylko w takiej skali (zatrudnieniowy rejon oraz województwo) są dostępne dane statystyczne oraz działają organa prowadzące pewne działania na rynku pracy.

Zestaw mierników charakteryzujących sytuację na rynkach pracy z punktu widzenia ogólnego natężenia nierównowagi oraz struktury popytu i podaży może być bardzo obszerny. Mogą one charakteryzować rynek pracy z punktu widzenia: a) popytu, b) podaży oraz c) wzajemnych relacji tych stron rynku pracy.

Przykładowe elementy i sposoby oceny typu „a" to:

– Struktura miejscowej gospodarki z punktu widzenia rodzajowego (rzeczowego lub segmentowego), mierzona udziałem zatrudnionych w podstawowych segmentach. Z tego punktu widzenia można charakteryzować regiony ustalając ich typ (nowoczesne, przemysłowe, przemysłowo-rolnicze, rolniczo-przemysłowe, usługowo-przemysłowe, usługowe itd.)[1].

– Struktura gospodarki z punktu widzenia udziału sektorów własnościowych oraz wielkości podmiotów gospodarczych.

– Zgłoszone przez pracodawców wolne miejsca. Ich cechy ze względu na profil zawodowy, wymagania kwalifikacyjne oraz warunki pracy (okresowy lub stały charakter zatrudnienia, wynagrodzenia itp.).

– Zatrudnienie nierejestrowane i dalsze możliwości uzyskania pracy w „szarej" strefie.

Z punktu widzenia podaży („b") istotne są:

– Zarejestrowani bezrobotni z określeniem ich sylwetki zawodowej i mentalnej (cechy demograficzne, wyuczony zawód i inne składniki kwalifikacji, dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, stopień gotowości do podjęcia zatrudnienia, w tym w drodze przeszkolenia, zmiany zawodu, przeniesienia się do innych miejscowości).

– Strumień absolwentów opuszczających w najbliższym okresie zlokalizowane w rejonie lub regionie jednostki edukacyjne. Stopień ich dostosowania do oczekiwań pracodawców.

[1] *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*, red. E. Kwiatkowski, Łódź 1995, s. 43-45.

W bardzo różny sposób można wyrazić stan nierównowagi na rynku pracy wynikający z niedostosowania podaży do popytu (podejście typu „c") oraz zmiany zachodzące w wyniku ścierania się tych dwóch strumieni. Najważniejsze w tym podejściu są następujące wielkości i właściwości:

– Bezwzględna liczebność bezrobotnych na danym terenie oraz struktura tej populacji uwzględniająca: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, zawód, dotychczasowe miejsce pracy lub inny status poprzedzający stan bezrobocia.

– Udział bezrobotnych uprawnionych do zasiłku oraz pozbawionych tego prawa.

– Liczebność tzw. problemowych grup bezrobotnych (długotrwale bezrobotni, absolwenci, niepełnosprawni, osoby bez żadnych kwalifikacji zawodowych itp.).

– Wskaźniki napływu do bezrobocia (procentowy stosunek nowo rejestrowanych bezrobotnych do ich liczby na początku danego okresu) oraz odpływ z bezrobocia (analogiczny stosunek osób wyrejestrowanych z wykazów bezrobotnych).

– Wskaźnik płynności rynku pracy, oznaczający stosunek procentowy liczby bezrobotnych, którzy w danym okresie podjęli pracę do liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych.

– Struktura osób wyłączonych z ewidencji w przekroju przyczyn tego faktu. Udział osób, które podjęły pracę stałą oraz inne jej formy (prace interwencyjne, roboty publiczne itp.) oraz tych, które utraciły status bezrobotnego z innych przyczyn (dobrowolna rezygnacja, brak potwierdzenia gotowości do pracy).

– Relacja bezrobotnych do zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc pracy.

– Stopień i charakter niedostosowania podaży do popytu na pracę wyrażony liczebnością i wymaganiami zawodowymi wolnych w dłuższym okresie miejsc pracy oraz występującymi najpowszechniej zawodami wśród osób poszukujących pracy.

– Stopa bezrobocia mierzona stosunkiem liczby bezrobotnych do populacji osób zawodowo czynnych lub do liczby pracujących poza rolnictwem.

Analiza sytuacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy może uwzględniać głębszą dezagregację powyższych i innych mierników, ograniczać się do stanu istniejącego lub wprowadzać retrospektywną lub wybiegającą w przyszłość dynamikę.

W tym opracowaniu w części faktograficznej ograniczam się nieomal wyłącznie do ocen opartych na ogólnej stopie bezrobocia oraz przedstawię stan aktualny (1997 rok) i scharakteryzuję zmiany, jakie zaszły w okresie systemowej transformacji. Za punkt wyjściowy przyjmuję przy tym dopiero koniec roku 1991. Jest to dyskusyjne, gdyż masowe bezrobocie pojawiło się już w 1990 roku. Jednak jego skala była znacznie mniejsza od aktualnej. Oprócz tego interesujące było zbadanie okresu, w którym prowadzono już systemową politykę rynku pracy i można zaobserwować jej ewentualne skutki.

Liczebność zarejestrowanych bezrobotnych na koniec roku 1991 wynosiła 2155,6 tys. osób. Po osiągnięciu w końcu czerwca 1994 roku apogeum (2933 tys. osób), liczba zmniejszyła się w końcu września 1997 roku do 1853,7 tys. osób.

Zgodnie z przyjętym założeniem, zajmę się wyłącznie układem przestrzennym i będę wyrażał różnice w sytuacji regionów wielkościami względnymi. Należy jednak zacząć od uwagi, że dla skali problemów, które występują w regionach, nie jest obojętna liczebność populacji osób pozbawionych pracy. Dlatego warto przypomnieć, że mimo stosunkowo niskich stóp, w województwie katowickim było we wrześniu 1997 roku zarejestrowanych aż 112,4 tys. bezrobotnych. W tym samym czasie były też regiony, w których bez pracy pozostawało około 70 tys. osób (bydgoskie, kieleckie). Równocześnie w innych województwach, o ponadprzeciętnej nawet stopie bezrobocia (np. w chełmskiem), bez pracy pozostawało wówczas tylko niecałe 14 tys. osób.

Jednak w tym przypadku porównywać można tylko wielkości względne. Dlatego na nich oparte są informacje zawarte w tabeli 1.

Najważniejsze są następujące wyniki obserwacji danych zestawionych w tabeli 1 oraz uzyskanych z innych źródeł.

1) Nawet w skali województw ogólne natężenie bezrobocia, mierzone jego stopą, jest bardzo zróżnicowane. Są regiony (warszawski, poznański), w których stopa bezrobocia wynosi ostatnio 3-4%, czyli w rzeczywistości spełnia warunki pełnego zatrudnienia. Równocześnie w niektórych województwach (słupskie, suwalskie) stopa bezrobocia przekracza 20%, a więc przybiera wartości 6-7-krotnie wyższe w stosunku do najniższych.

2) Informacje dla całych województw nie ujawniają do końca rzeczywistych różnic w sytuacji zwłaszcza na lokalnych rynkach pracy. Są one rażące, jeśli uwzględnić obszary objęte działaniem rejonowych urzędów pracy.

Tego typu dane zostały opublikowane według stanu na dzień 30 czerwca 1997 roku[2]. Wynika z nich, że przy uwzględnieniu skali rejonów, różnice pomiędzy krańcowymi wartościami stóp bezrobocia sięgają 15-krotności. Minimum to 2-2,5% (Poznań, Warszawa, Katowice), a apogeum (np. w rejonach Łobez – województwo szczecińskie oraz Gołdap – województwo suwalskie) osiąga odpowiednio 30,9 oraz 31,4%.

Zwracają uwagę duże różnice międzyrejonowe na obszarach **tych samych** województw. Wystarczy porównać następujące stopy bezrobocia:

– Gdańsk (4,6%) oraz Tczew (21,2%),

– Katowice (2,5%) oraz Żory (17,0%),

[2] Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 września 1997 roku w sprawie przeciętnej stopy bezrobocia w kraju oraz na obszarze działania rejonowych urzędów pracy, „Monitor Polski z 1997 roku" nr 59, poz. 574.

Tabela 1
Stopy bezrobocia według województw oraz ich ranking

Województwo	Stopa bezrobocia		Kolejne miejsce województwa	
	1991 (*)	1997 (**)	1991	1997
Polska	11,4	10,6	—	—
Warszawskie	4,7	3,0	1	1
Białskopodlaskie	9,6	10,0	9	16-16
Białostockie	12,2	8,9	22	10
Bielskie	8,2	7,1	6	5
Bydgoskie	14,6	13,9	32-33	33
Chełmskie	9,2	11,2	8	21
Ciechanowskie	17,0	16,6	44	42
Częstochowskie	12,4	8,6	24	9
Elbląskie	16,4	19,3	40	47
Gdańskie	11,5	7,7	19	6
Gorzowskie	16,4	12,9	39	30
Jeleniogórskie	16,8	14,9	42	39-40
Kaliskie	13,3	11,7	29	23
Katowickie	6,6	6,9	4	4
Kieleckie	12,2	12,2	21	24
Konińskie	13,1	14,6	26	37
Koszalińskie	17,9	19,2	47	46
Krakowskie	6,2	4,7	3	3
Krośnieńskie	13,4	13,1	30	31
Legnickie	13,9	14,4	31	36
Leszczyńskie	11,2	9,4	18	12
Lubelskie	10,9	9,5	15	13
Łomżyńskie	14,6	12,4	32-33	26-27
Łódzkie	15,4	11,6	35	22
Nowosądeckie	10,7	10,7	14	20
Olsztyńskie	18,2	19,0	48	45
Opolskie	8,8	10,5	7	19
Ostrołęckie	16,8	15,1	43	41
Pilskie	15,5	13,2	36	32
Piotrkowskie	15,8	14,2	37	34-35
Płockie	15,9	14,2	38	34-35
Poznańskie	5,6	4,0	2	2
Przemyskie	13,3	12,8	28	28
Radomskie	12,3	14,7	23	38
Rzeszowskie	13,2	12,4	27	26-27
Siedleckie	9,7	9,0	10	11
Sieradzkie	11,5	9,6	20	14
Skierniewidzkie	10,7	7,9	13	7
Słupskie	17,8	20,6	46	49
Suwalskie	18,6	20,0	49	48
Szczecińskie	10,0	10,1	11	17
Tarnobrzeskie	10,9	12,3	16	25
Tarnowskie	10,2	10,0	12	15-16
Toruńskie	15,4	14,9	34	39-40
Wałbrzyskie	17,1	17,8	45	43-44
Włocławskie	16,4	17,8	41	43-44
Wrocławskie	7,7	8,0	5	8
Zamojskie	11,2	10,4	17	18
Zielonogórskie	12,8	12,6	25	29

(*) 31.XII; (**) 30.IX

Źródło: „Rynek Pracy" 1992 nr 1, s. 48 oraz 1997 nr 10, s. 108-109.

– Miechów (5,4%) oraz Starachowice i Stąporków w województwie kieleckim (22,2%),
– Opole (7,0%) i Paczków (25,2%),
– Poznań (2,0%) oraz Gniezno (12,1%),
– Szczecin (4,8%) i Łobez (30,9%).

3) Interesujące są zmiany, jakie zachodziły na krajowym rynku pracy w latach 1992-1997, a zwłaszcza – czy w przekrojach regionalnych zachodziły zmiany oraz jaka była ich skala i kierunek.

a) ogólnie zarysowała się tendencja do wzrostu różnic w natężeniu bezrobocia w przekroju województw. W końcu 1991 roku najwyższa wojewódzka stopa bezrobocia stanowiła poniżej 4-krotności najniższej (18,6:4,7). Natomiast we wrześniu roku 1997 ta relacja była już zbliżona do 7 (20,6:3,0). Również różnice krańcowych stóp wojewódzkich wobec średniej krajowej były wyraźnie wyższe w 1997 roku (+10,0 punktów procentowych oraz –7,6) niż w końcu roku 1991 (+7,2 oraz –6,7);

b) równocześnie zmieniły się nieco pozycje województw ustalone według kryterium stopy bezrobocia. Osiem regionów zauważalnie (o ponad 5 miejsc) poprawiło swoją pozycję względem innych, w tym niektóre bardzo wyraźnie: białostockie (z 22 na 10 miejsce w kraju), częstochowskie (z 24 na 9) oraz gdańskie (z 19 na 6). W tym samym okresie aż w 10 regionach wartość stopy bezrobocia uległa zwiększeniu, a pozycja tych regionów względem innych pogorszyła się. Są przy tym przypadki zmian bardzo zasadniczych (chełmskie – spadek z 8 na 21 miejsce, konińskie z 26 na 37, opolskie z 7 na 19 oraz radomskie – z 23 na 38);

c) należy jednak także podkreślić, że – zwłaszcza w krańcowych pod względem sytuacji grupach województw – zmiany są niewielkie. Podobnie jak to było już pod koniec 1991 roku, także w roku 1997 najmniejsze bezrobocie utrzymuje się w województwach: warszawskim, poznańskim, krakowskim, katowickim oraz bielskim. Na przeciwległym biegunie także dość trwale są usytuowane: słupskie, suwalskie, koszalińskie, olsztyńskie oraz wałbrzyskie.

3. Wynagrodzenia

Wynagrodzenia są stosunkowo mniej (w stosunku do rynku pracy) uzależnione od cech przestrzeni, na której prowadzona jest działalność ekonomiczna. Indywidualne wynagrodzenia są kształtowane w określonych podmiotach gospodarczych oraz w instytucjach sfery budżetowej. Nieporównywalnie większa elastyczność polityki płacowej ma miejsce w sferze przedsiębiorstw. Wynagrodzenia w większym lub mniejszym stopniu są w tej sferze skorelowane z kondycją finansową podmiotów zatrudniających, produktywnością pracy oraz sytuacją na miejscowym rynku pra-

cy. Jeśli chodzi o wielkości przeciętne (średnie wynagrodzenie w województwie), to kształtuje się ono pod przemożnym wpływem struktury gospodarczej. Z przeprowadzonych wcześniej badań wynika, że w 60-70% różnice międzywojewódzkie w poziomie przeciętnych płac dadzą się objaśnić tymi właśnie czynnikami sprawczymi[3]. Chodzi zwłaszcza o udział zatrudnionych w segmentach działalności (sekcjach) o względnie wysokich lub niskich płacach. W przekrojach wojewódzkich ważny z tego punktu widzenia jest udział w ogólnej populacji zatrudnionych, pracujących w źle opłacanej sferze budżetowej. Im wyższy jest ten udział, tym średnia wojewódzka niższa.

Podobnie jak to miało miejsce w odniesieniu do rynku pracy, skoncentruję się na rankingu województw pod względem ich pozycji płacowej oraz na tendencjach, jakie dominowały w okresie postępującej transformacji systemu gospodarczego w Polsce.

Ponieważ przeciętne wynagrodzenia w skali rocznej, oparte na ostatecznych danych i opublikowane w oficjalnych wydawnictwach GUS, są najbardziej wiarygodne, są one podstawą analizy i wnioskowania. Jednak w dążeniu do operowania możliwie najnowszymi informacjami wykorzystam także w charakterze uzupełnienia dane o przeciętnych miesięcznych wynagrodzeniach w województwach w III kwartale 1997 roku[4]. We wszystkich przypadkach przytaczania danych za rok 1997 chodzi o informacje wynikające z powołanego wyżej źródła. Podstawowe, wyjściowe informacje zawarte są w tabeli 2.

Na podstawie danych zawartych w tabeli 2, a także informacji odnoszących się do roku 1997:

a) wskażę na stopień rozpiętości przeciętnych wynagrodzeń,

b) ocenię zmiany w skali zróżnicowania wynagrodzeń w przekroju wojewódzkim, porównując sytuację w latach 1996-1997 ze stanem ukształtowanym w roku 1989,

c) zaproponuję syntetyczną klasyfikację województw w obydwu tych okresach, ze wskazaniem na płacowy awans lub degradację regionów – województw.

Pierwsze zamierzenie („a") jest najprostsze. Przeciętne wynagrodzenia wojewódzkie różnią się pomiędzy sobą bardzo. Niekwestionowany od 1995 roku lider tej klasyfikacji – województwo warszawskie – w III kwartale 1997 roku osiągnęło przeciętne wynagrodzenia na poziomie 1496,18 zł. W tym samym okresie analogiczna średnia dla regionu nowosądeckiego wynosiła 892,57 zł. Różnica bezwzględna (ponad 600 zł) i relacja (1,68) są wystarczająco wymowne.

---

[3] J. Meller, *Wynagrodzenia w układzie przestrzennym w okresie transformacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1996 nr 11.

[4] Obwieszczenie Prezesa GUS z 15 listopada 1997 roku, „Monitor Polski z 1997 roku", nr 83.

Tabela 2

Przeciętne wynagrodzenia miesięczne w gospodarce narodowej według województw

Województwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia (w zł)		Kolejne miejsce województwa		
	1989	1996	1989	1996	1997 (*)
Polska	20,68	873,00	-	-	-
Warszawskie	22,33	1143,67	3	1	1
Białskopodlaskie	17,85	745,79	48	41	44
Białostockie	19,53	790,68	25	22	18
Bielskie	19,73	824,41	22	16	12
Bydgoskie	19,89	814,12	16	20	15
Chełmskie	18,30	756,33	45	33	37
Ciechanowskie	18,72	721,47	41	48	42
Częstochowskie	19,87	754,80	17	36	31
Elbląskie	19,74	817,34	21	17	16
Gdańskie	20,75	892,05	7	9	5
Gorzowskie	19,76	768,93	20	28	33
Jeleniogórskie	20,21	836,56	14	14	13
Kaliskie	18,78	753,52	40	37	38
Katowickie	26,58	1068,80	1	2	2
Kieleckie	18,60	786,53	42	23-24	26
Konińskie	20,80	901,36	6	6	10
Koszalińskie	19,30	758,93	27	32	30
Krakowskie	20,76	901,87	8	5	8
Krośnieńskie	19,00	749,44	36	40	46
Legnickie	23,82	1021,83	2	3	3
Leszczyńskie	19,54	742,47	23	43	36
Lubelskie	19,54	845,63	24	11	11
Łomżyńskie	18,38	763,70	43	29	24
Łódzkie	20,44	828,53	11	15	17
Nowosądeckie	17,92	709,37	47	49	49
Olsztyńskie	19,12	786,53	34	23-24	22
Opolskie	20,40	838,54	12	13	14
Ostrołęckie	19,23	815,71	29	18	25
Pilskie	19,83	755,14	19	35	39
Piotrkowskie	20,04	843,27	15	12	19
Płockie	18,38	902,04	18	4	6
Poznańskie	20,25	900,43	13	7	4
Przemyskie	17,09	734,74	49	44	43
Radomskie	19,39	755,64	26	34	28
Rzeszowskie	18,35	796,56	44	21	21
Siedleckie	19,06	751,24	35	39	32
Sieradzkie	19,19	731,20	31	45	45
Skierniewidzkie	18,92	759,70	38	31	35
Słupskie	19,24	723,71	28	47	48
Suwalskie	18,92	742,50	37	42	40
Szczecińskie	21,15	899,76	5	8	7
Tarnobrzeskie	20,65	814,51	9	19	20
Tarnowskie	18,81	781,69	39	26	23
Toruńskie	19,15	771,99	33	27	29
Wałbrzyskie	21,74	785,07	4	25	34
Włocławskie	19,18	762,49	32	30	41
Wrocławskie	20,45	856,13	10	10	9
Zamojskie	18,05	726,08	46	46	47
Zielonogórskie	19,20	752,46	30	38	27

(*) III kwartał

Źródło: *GUS Rocznik Statystyczny 1990*, s. LVII; *Mały Rocznik Statystyczny* 1997, s. 473 i [4].

Dodać do tego należy, że podobnie jak to ma miejsce w odniesieniu do rynku pracy, rozpiętości są znacznie większe, jeśli udałoby się uzyskać wiarygodne informacje w mniejszych przekrojach i uwzględniać konkretne miasta i inne ośrodki. Istnieje od dawna w specjalistycznej (także polskiej) literaturze przekonanie, że poziom wynagrodzeń jest silnie skorelowany z wielkością ośrodków, a najwyższe płace uzyskują zatrudnieni w wielkich aglomeracjach, z Warszawą na czele.

Pewnym przyczynkiem do tej kwestii mogą być informacje znanej międzynarodowej firmy doradczej Watson Wyatt o wysokości płac na wybranych stanowiskach w firmach zagranicznych lub ze znacznym udziałem kapitału zagranicznego[5]. Podane informacje odnoszą się do wąskiej grupy pracodawców. Jednak relacje (tylko w tej formie są niżej podane) wydają się dość realistyczne i zbliżone do szerszej rzeczywistości płacowej. Wynika z nich wyraźnie, że niezależnie od stanowiska (dyrektor generalny, główny księgowy, kasjer, handlowiec, programista, inżynier, robotnik) relacje płac, zależnie od miejsc wykonywania, są nieomal identyczne. Jeśli za punkt wyjściowy przyjąć niepreferowaną tzw. „resztę kraju", to współczynnik dla dużych miast wynosi około 1,5, a dla Warszawy około 2,0.

Drugiemu z postawionych wyżej zadań („b") służą dane zestawione w tabeli 3. Zawarta w tabeli treść mierników wydaje się wystarczająco określona. Pewnego wyjaśnienia może wymagać jedynie miernik „c". Jest to stosunek procentowy kwoty odchylenia standardowego δ do średniej płac „wojewódzkich", czyli:

$$\frac{\delta}{\chi} \cdot 100.$$

gdzie:

$$\chi = \frac{\sum_{i}^{49} (\chi_i - \overline{\chi})^2}{49}$$

oraz:

$\overline{\chi}$ = średnia przeciętnych płac „wojewódzkich",

χ_i = średnie wynagrodzenie w danym województwie.

Obliczony w ten sposób miernik „c" oznacza wartość współczynnika zmienności.

Wniosek wynikający z powyższej tabeli jest dość jednoznaczny. Odejście od centralnego regulowania wynagrodzeń, większe powiązanie ich wysokości z produktywnością pracy oraz możliwościami finansowymi pracodawców (w sferze przedsiębiorstw), odmienny w przekroju przestrzennym poziom i ruch kosztów utrzymania, regionalne odmienności rynków pracy, wszystko to zwiększyło wyraźnie stopień rozpiętości wynagrodzeń w latach dziewięćdziesiątych.

[5] „Polityka" 1997 nr 26, s. 58.

Tabela 3
Stopień przestrzennego zróżnicowania wynagrodzeń w gospodarce narodowej

Mierniki stopnia zróżnicowania	Lata		
	1989	1996	1997
A. Stosunek procentowy przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie o najwyższych płacach (1 miejsce) do średniej płacy w regionie o najniższych średnich zarobkach (49 miejsce)	155,5	161,2	167,6
B. Stosunek procentowy bezwzględnej różnicy pomiędzy najwyższą a najniższą „wojewódzką" do średniej krajowej	45,9	49,7	56,1
C. Stosunek kwoty odchylenia standardowego do średniej płacy (%)	7,6	11,4	10,6
D. Względne (procentowe) odchylenie od płacy środkowej (mediany) wynagrodzenia w województwie:			
a) o najwyższej średniej	+36,1	+45,7	+53,7
b) o najniższej średniej	–8,3	–9,7	–8,3

Źródło: Jak w tab. 1; obliczenia własne.

Odnosi się to zwłaszcza do zdecydowanego wzmocnienia płacowego regionów o najwyższym poziomie wynagrodzeń. Dominują one wyraźnie. Natomiast w stosunku do wojewódzkiej płacy środkowej, ostatnie w rankingu województwa zmniejszyły nawet minimalnie dystans.

Skład grup województw, zbudowany na podstawie kryterium ich pozycji płacowej, nie wzbudza zdziwienia. Wynika z ich ogólnego poziomu zagospodarowania oraz struktury ekonomicznej. Odzwierciedlająca ten układ tabela 4 została zbudowana na podstawie następujących kryteriów.

I grupa, to województwa o względnie wysokich płacach, których przeciętny poziom przewyższa średnią krajową lub jest do niej zbliżony o nie więcej niż 5%;

II grupa, to obszar umiarkowanego ogólnego poziomu płac, a tworzą ją województwa, których przeciętne wynagrodzenia mieszcza się w przedziale od 90 do 95% średniej krajowej;

III grupa stanowi strefę gospodarczą niskich zarobków, skupiając regiony, których płace ustępują przeciętnej krajowej o ponad 10%.

Wynik tej klasyfikacji zawarty jest w tabeli 4.

Pierwsza nasuwająca się na tle powyższego zestawienia konstatacja, to potwierdzenie wcześniej stwierdzonego już zjawiska narastającego zróżnicowania wynagrodzeń w przekroju regionalnym. Świadczy o tym zmniejszenie się grupy środkowej (z 17 do 10 regionów), zwłaszcza na rzecz województw o przeciętnie niskich płacach (z 20 do 25 jednostek). Towarzyszą temu nieuchronnie swoiste „awanse" i „degradacje" województw w płacowym rankingu w latach 1989-1997.

Do tych pierwszych zaliczyć można województwa: rzeszowskie (z 44 miejsca w 1989 roku na 21 w 1997 roku), łomżyńskie (z 43 na 24), kieleckie (z 42 na 26), tarnowskie (z 39 na 23), lubelskie (z 24 na 11) oraz olsztyńskie (z 34 na 22) i płockie (z 18 na 6 miejsce).

Tabela 4
Klasyfikacja województw według przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce

Grupy	1989 rok	1996 rok
I	katowickie, legnickie, warszawskie, gdańskie, wałbrzyskie, tarnobrzeskie, poznańskie, krakowskie, szczecińskie, łódzkie, wrocławskie, piotrkowskie razem: 12 województw	warszawskie, katowickie, legnickie, płockie, krakowskie, konińskie, poznańskie, szczecińskie, gdańskie, wrocławskie, lubelskie, piotrkowskie, opolskie, jeleniogórskie razem: 14 województw
II	opolskie, bielskie, konińskie, bydgoskie, częstochowskie, lubelskie, jeleniogórskie, tarnowskie, elbląskie, zielonogórskie, toruńskie, rzeszowskie, gorzowskie, pilskie, białostockie, płockie, krosnieńskie razem: 17 województw	łódzkie, bielskie, elbląskie, ostrołęckie, tarnobrzeskie, bydgoskie, rzeszowskie, białostockie, olsztyńskie, kieleckie razem: 10 województw
III	skierniewickie, kieleckie, leszczyńskie, kaliskie, radomskie, koszalińskie, słupskie, siedleckie, włocławskie, olsztyńskie, sieradzkie, suwalskie, ciechanowskie, przemyskie, chełmskie, nowosądeckie, bialskopodlaskie, łomżyńskie, zamojskie razem: 20 województw	wałbrzyskie, tarnowskie, toruńskie, gorzowskie, łomżyńskie, włocławskie, skierniewickie, koszalińskie, chełmskie, radomskie, pilskie, częstochowskie, kaliskie, zielonogórskie, siedleckie, krośnieńskie, bialskopodlaskie, suwalskie, leszczyńskie, przemyskie, sieradzkie, zamojskie, słupskie, ciechanowskie, nowosądeckie razem: 25 województw

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tab. 1.

Na odwrotnym biegunie ulokować można zdecydowanie na pierwszym miejscu region wałbrzyski, który ze ścisłej czołówki (4 miejsce w roku 1989) spadł aż na 34 lokatę. Nieco mniejsze przesunięcia w dół dotknęły województwa: słupskie (z 28 na 48), częstochowskie (z 16 na 31), gorzowskie (z 31 na 45), leszczyńskie (z 23 na 36) oraz tarnobrzeskie (z 8 na 20). Wyraźnie w okresie transformacji utraciły regiony o znacznej koncentracji przemysłu surowcowego (np. wałbrzyski, tarnobrzeski, częstochowski).

Z nielicznymi jednak wyjątkami dość stabilny jest skład zarówno regionów o najwyższym poziomie wynagrodzeń (warszawski, katowicki, legnicki, poznański, gdański, płocki, szczeciński, krakowski) jak i tych, w których ogólnie płace są najniższe (nowosądecki, zamojski, sieradzki, krośnieński, bialskopodlaski, ciechanowski, przemyski, suwalski).

Omawiane zestawienie (tabela 4) znowu potwierdza, że decydujący wpływ na wysokość wynagrodzeń ma ogólny poziom i struktura regionalnych gospodarek, zwłaszcza z punktu widzenia udziału dziedzin oferujących wydajne miejsca wykwalifikowanej pracy oraz związane z tym atrakcyjne zarobki.

Ten właśnie czynnik powoduje daleko idącą zbieżność regionów pod względem stopnia bezrobocia i poziomu wynagrodzeń. Zwykle regiony o niższym bezrobociu wyróżniają się także wyższym poziomem wynagrodzeń i na odwrót. Gdy na przykład, porównamy 10 województw wyróżniających się relatywnie najniższymi stopami bezrobocia i porównamy ich pozycje (w nawiasie) ze względu na średni poziom wynagrodzeń, to rysuje się następujący obraz:

1. warszawskie (1),
2. poznańskie (4),
3. krakowskie (8),
4. katowickie (2),
5. bielskie (12),
6. gdańskie (5),
7. skierniewickie (35),
8. wrocławskie (9),
9. częstochowskie (31),
10. białostockie (18).

W odniesieniu do grupy outsiderów w obydwu rankingach (kolejność według najwyższych wartości stopy bezrobocia, w nawiasach pozycja pod względem poziomu średnich płac), sytuacja rysuje się następująco:

49. słupskie (48),
48. suwalskie (40),
47. elbląskie (16),
46. koszalińskie (30),
45. olsztyńskie (22),
43-44. wałbrzyskie, włocławskie (34, 41),
42. ciechanowskie (42),
41. ostrołęckie (25),
40. toruńskie (29).

Zbieżność pozycji wymienionych regionów w obydwu klasyfikacjach jest bardzo duża. Na 21 przypadków można mówić zaledwie o 3 nieco odbiegających od reguły. Mianowicie, województwo skierniewickie i częstochowskie pomimo niskiego bezrobocia pod względem poziomu wynagrodzeń sytuują się dość daleko (odpowiednio 35 i 31 miejsce). Równocześnie elbląskie, przy znacznym bezrobociu, posiada średnie wynagrodzenia na dość wysokim (16 lokata) poziomie.

3. Końcowe refleksje

Przedstawione wyżej informacje oraz ich proste przetworzenie dają przybliżony obraz zróżnicowania rynku pracy oraz wynagrodzeń w Polsce w przekroju województw. Umożliwi to też – w połączeniu z innymi źródłami – sformułowanie kilku ogólniejszych ocen, przewidywań i wniosków. Odnoszą się one do już ukształtowanej sytuacji oraz dotychczasowych i przyszłych tendencji, potrzeby dalszych badań układów przestrzennych oraz pożądanych kierunków aktywności podmiotów publicznych oraz pracodawców.

1. Przestrzeń ekonomiczna Polski, zarówno w odniesieniu do rynku pracy jak i wynagrodzeń, jest silnie zróżnicowana.

2. Istniejące zróżnicowanie wynika przede wszystkim z ogólnego poziomu zainwestowania regionów oraz intensywności ich dotychczasowego rozwoju. Zarówno pod względem równowagi na rynkach pracy, jak i poziomu wynagrodzeń, w najlepszej sytuacji znajdują się duże, wszechstronnie rozwinięte aglomeracje

miejsko-przemysłowo-finansowe oraz otaczające je obszary. Natomiast na przeciwległym biegunie sytuują się trwale niedorozwinięte regiony północno-wschodnie, wschodnie i niektóre w Polsce centralnej.

3. W okresie transformacji systemowej, pod wpływem coraz silniej działających mechanizmów rynkowych, sytuacja w obydwu badanych sferach uległa wyraźnemu rozwarstwieniu.

4. Istnieją przesłanki dla prognozowania, że nadal będą działały siły kreujące regionalną dyferencjację sytuacji na rynkach pracy oraz w sferze wynagrodzeń. Wynika to głównie z naturalnej w warunkach rynkowych tendencji do koncentracji kapitału. Realnym przejawem tej tendencji oraz sformułowanej wyżej prognozy jest regionalny rozkład lokalizacji w Polsce kapitału zagranicznego, kolejne rankingi inwestycyjnej atrakcyjności regionów[6] oraz struktura przestrzenna inwestowania dużych polskich podmiotów gospodarczych. (Jak wynika z informacji GUS, z ogółu zainwestowanych środków w ciągu trzech kwartałów 1997 roku aż 38% przypadało na województwa warszawskie i katowickie, a dalsze 34% na kolejne 9 najbardziej rozwiniętych regionów).

5. Zróżnicowanie przestrzenne gospodarki w różnych jej aspektach jest zjawiskiem naturalnym i nieuniknionym. Jednak różnice nadmierne mogą być ekonomicznie kosztowne i społecznie niebezpieczne. Aby do tego nie dopuścić, należy uruchamiać łagodzące interwencje oparte na środkach i metodach ogólnej polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i rynku pracy oraz polityki dochodowej. Konieczne jest przy tym nieco odmienne regulowanie rynku pracy i wynagrodzeń.

6. Nadmierne zróżnicowanie skali nierównowagi na terenowo ukształtowanych rynkach pracy, czyli ich przestrzenna trwała segmentacja, rodzi negatywne skutki gospodarcze (marnotrawstwo ważnego czynnika wytwórczego, jakim są zasoby pracy) i społeczne (nierówny dostęp do miejsc pracy, a więc dyskryminacja niektórych ludzi ze względu na miejsce zamieszkania). Skuteczne przeciwdziałanie wymaga:

a) sprzyjania rozwojowi gospodarczemu w regionach opóźnionych znanymi metodami polityki regionalnej, między innymi poprzez preferencje dla inwestorów;

b) stwarzania warunków dla większej ruchliwości przestrzennej, zwłaszcza dla lepiej przygotowanych i stosunkowo młodszych kandydatów do pracy. Naturalne przyciąganie do regionów oferujących więcej miejsc zatrudnienia (sama szansa uzyskania pracy oraz zwykle wyższe płace), powinno być wzmocnione poprzez program budownictwa mieszkaniowego oraz system specjalnych zachęt skłaniających do tego typu przemieszczeń[7].

---

[6] Ranking tego typu opracowuje między innymi Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową w Gdańsku, zob. „Rzeczpospolita" 1997 nr 129 i 177.

[7] Por. E. Kryńska, *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Ekspertyzy-Informacje" IPiSS z. 3, Warszawa 1997, s. 19.

c) programów inwestycyjnych polityki rynku pracy na rzecz szczególnie zagrożonych bezrobociem lokalnych i regionalnych rynków pracy, przewidzianych między innymi w polskiej ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Przedsięwzięcia typu „c" powinny być ściśle korelowane z działaniami wymienionymi wyżej w punkcie „a"[8].

7. Sytuacja na regionalnych rynkach pracy oraz ukształtowane na nich wynagrodzenia powinny być traktowane jako ważny składnik otoczenia, w którym działają podmioty gospodarcze. Rozmiary bezrobocia, struktura zawodowa osób ubiegających się o pracę, wynagrodzenia oferowane przez inne podmioty za pracę na określonych stanowiskach – wszystko to powinno być istotnym wyznacznikiem prowadzonej przez pracodawców polityki płac oraz zarządzania kadrami.

Przestrzenny przekrój struktury (zróżnicowań) – to obiektywnie ważny wymiar, w którym funkcjonują płace. Pisałem już, że ogólny (przeciętny) poziom wynagrodzeń na danym obszarze zależy w decydującym stopniu od struktury gospodarki i składu płacobiorców. Nawet ten ogólny poziom ma realne znaczenie. Relatywnie wyższa średnia płaca w danym regionie oznacza, że zlokalizowane w nim zostały liczne, dobrze opłacane miejsca pracy albo też określone stanowiska są w nim lepiej wynagradzane niż gdzie indziej. Możliwe jest, że łącznie działają obydwa czynniki.

Niewątpliwie natomiast na identycznych lub zbliżonych charakterem miejscach pracy wynagrodzenia mogą, a często wręcz powinny być odmienne, jeśli praca jest świadczona w różnych przestrzennie miejscach. Wynika to z niejednakowej wydajności pracy, różnej finansowej efektywności firm-pracodawców, stanu miejscowego rynku pracy, terenowo zdeterminowanych kosztów utrzymania (ze względu między innymi na ceny dóbr i usług konsumpcyjnych) itd. Te przestrzenne uwarunkowania powinny być między innymi uwzględniane w toku negocjacji płacowych, które mogą być prowadzone między partnerami społecznymi także w skali regionalnej lub miejskiej.

8. Przestrzenny aspekt rynku pracy i wynagrodzeń powinien być przedmiotem dalszych badań, tak aby podejmowane w tym ujęciu przedsięwzięcia mogły opierać się na możliwie głębokiej i dobrze zweryfikowanej bazie faktograficznej:

a) w odniesieniu do rynku pracy powinno polegać to przede wszystkim na uwzględnianiu obszarowo mniejszych niż województwa jednostek (rejony lub nawet problemowe gminy czy miejscowości). Ważne jest także wprowadzanie do badań i informacji, w większym niż dotychczas zakresie, cech i parametrów charakteryzujących także jakościowe strony popytu i podaży na rynku pracy oraz bezrobotnych i innych osób pozostających poza sferą aktywności zawodowej;

---

[8] J. Meller, *Równoważenie lokalnych rynków pracy – próby programowania*, „Aktualne programy zatrudnienia. Aktywne formy ograniczania bezrobocia i ich skuteczność. Aspekty regionalne", Poznań 1995.

b) w badaniach nad terenowym zróżnicowaniem płac istotna jest także dezagregacja uwzględniająca mniejsze (w stosunku do województw) twory przestrzenne, zwłaszcza miasta różnych typów. Oprócz tego byłoby niezwykle ważne zidentyfikowanie przyczyn różnic w płacach uzyskiwanych na analogicznych lub zbliżonych stanowiskach, lecz różnie umiejscowionych w przestrzeni. Bardzo potrzebne dla oceny czy i na ile zróżnicowanie wynagrodzeń indywidualnych jest uzasadnione byłyby badania kosztów utrzymania rodzin pracowniczych w przekrojach terenowych. Tego typu informacje (płace na wybranych stanowiskach, koszty utrzymania w regionach i wybranych miastach) nie są dotąd przedmiotem ciągłego gromadzenia, opracowywania i publikowania przez publiczne organa statystyczne. Natomiast pewne próby tyczące regionalnego zróżnicowania kosztów utrzymania (ograniczonych do wyżywienia) podjął Instytut Pracy i Spraw Socjalnych[9].

[9] „Polityka Społeczna" 1997 nr 9, s. 40.