

Zmiany konkurencyjności województw w Polsce z perspektywy rynku pracy

Mariusz Zieliński

Politechnika Opolska, Polska

Streszczenie

Jednym z czynników decydujących o konkurencyjności regionów jest konkurencyjność rynku pracy. Podstawowym miernikiem konkurencyjności rynku pracy jest proporcja między kosztami zatrudnienia a wydajnością pracy. Artykuł stara się odpowiedzieć na dwa pytania badawcze: Jak zmienia się konkurencyjność regionalnych rynków pracy z perspektywy przyjętych w artykule kryteriów? Czy utrzymywanie się różnic międzyregionalnych w Polsce znajduje uzasadnienie w konkurencyjności regionalnych rynków pracy? Dane statystyczne pochodzące z Roczników Statystycznych Województw wskazują, że rozpiętości pomiędzy poszczególnymi rynkami pracy (aktywność zawodowa ludności, poziom płac i wydajności) relatywnie zmniejszają się. Znaczące ograniczenie rozpiętości płac w krótkim okresie nie jest jednak możliwe, ponieważ utrzymuje się przewaga konkurencyjna na rynku pracy lepiej rozwiniętych województw.

Słowa kluczowe: regionalny rynek pracy, ludność aktywna zawodowo, płace, wartość dodana brutto.

Wstęp

O konkurencyjności regionów decydują zasoby gospodarcze jakimi dysponują oraz stopień i efektywność ich wykorzystania. Wśród podstawowych zasobów regionu istotną rolę odgrywają zasoby pracy, których rozmiary zależą od stopnia aktywności zawodowej ludności. Obrazem efektywności wykorzystania zasobów pracy są uzyskiwane w danym regionie dochody z pracy i osiągnięta w nim wydajność pracy. O międzyregionalnej konkurencyjności regionu z perspektywy ewentualnego inwestora decyduje proporcja między tymi wielkościami. Uwzględniając konkurencyjność rynku pracy inwestor wybiera regiony, gdzie występuje znacząca nadwyżka wydajności pracy nad kosztami jej pozyskania.

Celem artykułu jest analiza zmian konkurencyjności regionalnych rynków pracy w Polsce w latach 2000–2013. Najistotniejszym miernikiem oceny konkurencyjności jest proporcja między kosztami pozyskania pracowników (reprezentowanymi przez średnie płace) a wydajnością (reprezentowaną przez wartość dodaną brutto przypadającą na zatrudnionego). Wstępne rozważania uwzględniają także zmiany aktywności zawodowej ludności oraz indeksy średnich płac i wartości dodanej brutto w poszczególnych województwach w stosunku do całej gospodarki. Artykuł stara się odpowiedzieć na dwa pytania badawcze: Jak zmienia się konkurencyjność regionalnych rynków pracy z perspektywy przyjętych w artykule kryteriów? Czy utrzymywanie się różnic międzyregionalnych w Polsce (Zieliński i Jonek-Kowalska 2011) znajduje uzasadnienie w konkurencyjności poszczególnych regionalnych rynków pracy?

Odpowiedzi na te pytania oparto na analizie danych statystycznych pochodzących z Roczników Statystycznych Województw publikowanych przez GUS w latach 2001–2015. Okres analizy obejmuje lata 2000–2013, ze względu na dostępność dla tego okresu porównywalnych danych (wartość dodana brutto jest publikowana z rocznym poślizgiem w stosunku do innych danych wykorzystanych w artykule). Podstawową metodą analizy jest statystyka opisowa, głównie metoda indeksowa.

1. Czynniki decydujące o konkurencyjności rynku pracy

Konkurencyjność rozpatrywać można z różnych punktów widzenia i w różnych przekrojach. Można ją odnosić do pojedynczego pracownika, przedsiębiorstwa, branży, regionu czy całej gospodarki (Jankowska i Sulikowska-Formowicz 2009, s. 52). W ujęciu mikroekonomicznym konkurencyjność odnosi się zwykle do przedsiębiorstwa, jego pozycji rynkowej i zdolności do generowania zysku w długim okresie. W ujęciu makroekonomicznym rozważa się dodatkowo skutki konkurencyjności gospodarki, którymi powinny być rosnący standard życia społeczeństwa oraz rosnący wskaźnik zatrudnienia (Furmańska-Maruszak 2008, s. 105; Gorynia 2009, s. 70, 77). Rozpatrując konkurencyjność regionów najczęściej wskazuje się na kilka grup czynników o niej decydujących, tj.: podstawową infrastrukturę i jej dostępność, kapitał ludzki, stan sektora badawczo-rozwojowego, innowacyjność oraz demografię.¹ Na wyniki gospodarcze przedsiębiorstw w poszczególnych regionach poza cechami terytorium (dziedzictwo kulturowe, zasoby historyczne, uwarunkowania geograficzne) oddziałują także regulacje instytucjonalne oraz uwarunkowania ekonomiczne (zarówno w skali mikro- jak i makroekonomicznej).²

Występuje sprzężenie zwrotne między konkurencyjnością danego regionu a sytuacją na jego rynku pracy. Zróżnicowanie sytuacji gospodarczej na poszczególnych rynkach regionalnych jest pochodną zasobów pozostających w ich dyspozycji i stopnia ich wykorzystania. Na rynku pracy różny poziom rozwoju i różna struktura zatrudnienia implikuje różny poziom wynagrodzeń osiągniętych w poszczególnych regionach (Zieliński i Jonek-Kowalska 2012, s. 43). Analizę zróżnicowania sytuacji w ujęciu regionalnym można oprzeć na wielu zbiorach danych. Ze względu na ograniczone łamy artykułu i dostępność porównywalnych danych, do oceny konkurencyjności regionalnych rynków pracy wybrano analizę zmian aktywności zawodowej ludności, poziomu płac i wartości dodanej przypadającej na jednego zatrudnionego oraz ilorazu dwóch ostatnich wielkości jako obrotu względnego kosztów pracy.

Konkurencyjność rynku pracy zależy m.in. od aktywności zawodowej ludności, o której decydują: poziom płac oferowanych na rynku, preferencje dotyczące kształcenia, dominujący model rodziny oraz dostępność ofert pracy (Kwiatkowski 2002, s. 28). Im wyższa jest aktywność zawodowa, tym większa jest podaż pracy, tym łatwiej pozyskać lub wymienić personel, tym większy jest także popyt generowany na rynku (wyższa aktywność zawodowa przekłada się na wyższe dochody gospodarstw domowych). W związku z powyższym, założyć można, że im wyższa aktywność zawodowa ludności, tym większa konkurencyjność danego rynku regionalnego. Aktywność zawodowa może być mierzona jako stosunek aktywnych zawodowo (zatrudnionych i bezrobotnych) do osób w wieku produkcyjnym lub do całej populacji ludności, która może podjąć pracę (w wieku powyżej 15 lat).

Najistotniejszym miernikiem konkurencyjności rynku pracy jest względny koszt pracy, czyli odniesienie absolutnego kosztu pracy do jej wydajności (produktywności) (Kitson i inni 2004, s. 993–994). W przypadku inwestora zagranicznego, poza produktywnością pracy dodatkowymi czynnikami decydującymi o lokalizacji inwestycji są: bieżąca i przewidywana koniunktura gospodarcza, szeroko rozumiana polityka gospodarcza realizowana przez rząd, rozwiązania instytucjonalne, możliwości i koszty pozyskania pozostałych (poza pracą) czynników produkcji (Zieliński 2009, s. 133).

2. Zmiany aktywności zawodowej ludności, poziomu płac i wartości dodanej w ujęciu wojewódzkim w latach 2000–2013

Analiza konkurencyjności regionalnych rynków pracy powinna uwzględniać zmiany aktywności zawodowej ludności. Tabela 1 zawiera dane z lat 2000, 2005, 2010 i 2013, pochodzące z badań

1. Zob. A Study on the Factors of Regional Competitiveness. A draft final report for The European Commission Directorate-General Regional Policy. s. 5, [@:] http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/3cr/competitiveness.pdf.

2. Zob. Benchmarking Regional Competitiveness in the European Cluster Observatory. s. 4–5, [@:] <http://www.clusterobservatory.eu/index.html>.

aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) przeprowadzonych w czwartych kwartałach kolejnych lat, dotyczących ludności w wieku 15 lat i starszej. Relatywnie niskie wskaźniki aktywności zawodowej w Polsce są spowodowane m.in. bardzo niską aktywnością skrajnych grup wiekowych ludności (do 18 roku życia i osób w wieku emerytalnym).

Tab. 1. Aktywność zawodowa ludności w wieku 15 lat i więcej w latach 2000, 2005, 2010 i 2013, w ujęciu regionalnym

Region	Aktywność zawodowa (%)				Zmiana 2013/2000 (punkty proc.)	Ranking	
	2000	2005	2010	2013		2000	2013
Polska	56,4	54,9	55,8	55,9	-0,5	-	-
Dolnośląskie	57,3	54,5	54,7	54,0	-3,3	6	12
Kujawsko-pomorskie	56,3	55,7	54,7	55,8	-0,5	10	6
Lubelskie	59,4	56,7	56,3	56,6	-2,8	2	4
Lubuskie	52,4	55,1	55,6	54,4	2,0	15	11
Łódzkie	57,2	55,3	56,8	57,6	0,4	7	3
Małopolskie	57,0	55,9	55,1	55,8	-1,2	9	6
Mazowieckie	58,3	56,1	58,5	59,7	1,4	3	1
Opolskie	55,9	53,8	53,6	53,6	-2,3	11	13
Podkarpackie	55,9	54,2	56,9	56,2	0,3	11	5
Podlaskie	60,2	56,1	54,9	55,5	-4,7	1	9
Pomorskie	57,1	53,6	55,9	55,8	-1,3	8	6
Śląskie	50,6	52,2	52,9	53,5	2,9	16	14
Świętokrzyskie	57,6	54,3	57,0	55,2	-2,4	4	10
Warmińsko-mazurskie	55,2	52,3	53,5	52,0	-3,2	13	16
Wielkopolskie	57,6	57,0	58,2	58,1	0,5	4	2
Zachodniopomo-rskie	55,2	54,1	52,7	52,6	-2,6	13	15

Źródło: *Roczniki Statystyczne Województw* z lat: 2001 (s. 94), 2006 (s. 437), 2006 (s. 288), 2011 (s. 292), 2014 (s. 288)

W skali kraju wystąpiło obniżenie aktywności zawodowej ludności między 2000 i 2005 rokiem, następnie aktywność zawodowa zaczęła rosnąć, przy czym w roku 2013 wciąż była niższa niż w roku 2000. W ujęciu wojewódzkim, sześć województw odnotowało wzrost aktywności zawodowej ludności (w tym najwyższe wzrosty nastąpiły w województwach: śląskim, lubuskim i mazowieckim), dziesięć województw odnotowało natomiast spadek aktywności zawodowej ludności (w tym najwyższe spadki nastąpiły w województwach: podlaskim, dolnośląskim i warmińsko-mazurskim). Jeśli potraktować poziom aktywności zawodowej ludności jako miernik konkurencyjności poszczególnych regionów, zróżnicowanie między wartościami charakteryzującymi skrajne województwa wyraźnie spada. W 2000 roku różnica między najwyższą i najniższą obserwacją wynosiła 9,6 punktu procentowego natomiast w 2013 roku 7,7 p.p. (zmniejszyła się także różnica między drugim i piętnastym województwem w rankingu). Wynika to m.in. z faktu, że wzrosła aktywność zawodowa w dwóch województwach, które w 2000 roku zajmowały ostatnie pozycje, spadła natomiast w województwie przodującym w zestawieniu. W rankingu aktywności zawodowej ludności największy awans zanotowały województwa: podkarpackie (o 6 miejsc) oraz kujawsko-pomorskie, lubuskie i łódzkie (o 4 miejsca). Natomiast największe spadki w rankingu zanotowały województwa: podlaskie (o 8 miejsc) oraz dolnośląskie i świętokrzyskie (o 6 miejsc).

Bardziej stabilne od poziomu aktywności zawodowej ludności okazują się relatywne różnice płac i wartości dodanej przypadającej na jednego zatrudnionego występujące między województwami (tab. 2). W całym analizowanym okresie najwyższe płace utrzymywały się w województwie mazowieckim, przy czym przewaga tego województwa w stosunku do średniej krajowej zmniejszała się. Kolejne miejsca zajmowały województwa śląskie (płaca nieco powyżej średniej krajowej), dolnośląskie i pomorskie (relatywny wzrost wynagrodzeń, zbliżający te województwa do średniej płacy w kraju). Pięcioma województwami o najniższym relatywnym poziomie płac (poniżej

Tab. 2. Relacja średniej płacy i wartości dodanej brutto na jednego zatrudnionego w stosunku do średniej krajowej w latach 2000, 2005, 2010, 2013 w ujęciu regionalnym (średnia krajowa = 100)

Region	2000		2005		2010		2013	
	Płace	Wart. dod.	Płace	Wart. dod.	Płace	Wart. dod.	Płace	Wart. dod.
Polska	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Dolnośląskie	95,6	114,7	98,7	110,8	99,6	115,6	99,9	114,8
Kujawsko-pomorskie	88,1	97,2	86,7	92,8	85,6	90,8	86,5	90,4
Lubelskie	88,6	63,7	88,0	68,4	90,6	69,7	90,3	72,6
Lubuskie	88,2	105,6	86,1	103,3	85,5	95,0	85,1	95,4
Łódzkie	88,1	87,9	87,0	87,6	89,3	89,1	90,6	90,7
Małopolskie	92,1	83,8	92,2	85,6	92,2	84,4	92,2	87,1
Mazowieckie	130,4	129,1	128,2	132,1	125,1	134,9	123,4	132,2
Opolskie	91,4	95,8	90,1	97,8	91,4	95,1	89,7	94,9
Podkarpackie	86,6	63,3	84,8	71,0	85,4	70,7	86,0	74,1
Podlaskie	88,5	75,0	88,3	78,0	88,5	79,4	89,0	79,7
Pomorskie	96,4	115,9	99,6	107,2	97,3	101,8	98,3	104,8
Śląskie	103,2	115,8	103,1	110,3	102,6	108,6	103,5	105,1
Świętokrzyskie	90,7	70,6	86,5	73,3	86,6	77,0	86,5	74,6
Warmińsko-mazurskie	88,2	92,0	85,4	92,3	84,4	88,4	85,9	88,1
Wielkopolskie	93,6	104,0	91,1	97,9	91,4	95,7	91,2	97,5
Zachodniopomorskie	91,9	113,6	90,7	106,2	89,5	101,9	90,2	99,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Roczników Statystycznych Województw* z lat: 2001 (s. 112), 2002 (s. 304), 2006 (s. 458), 2007 (s. 666), 2011 (s. 324), 2012 (s. 635), 2014 (s. 322), 2015 (s. 609)

87% średniej krajowej) w 2013 roku były województwa: kujawsko-pomorskie, lubuskie, podkarpackie, świętokrzyskie oraz warmińsko-mazurskie. Wszystkie wymienione wyżej województwa odnotowały relatywny spadek płac w stosunku do średniej krajowej w okresie 2000–2013. Tak więc, z jednej strony obserwujemy relatywne spłaszczenie poziomu płac wśród przodujących płacowo województw (obniżenie przewagi mazowieckiego, dochodzenie do średniej krajowej dolnośląskiego i pomorskiego). Z drugiej strony, następuje dalsze obniżenie relacji płac do średniej krajowej w województwach najsłabszych. Uzasadnienia tych tendencji poszukiwać należy w wartości dodanej przypadającej na jednego zatrudnionego w poszczególnych województwach.

Patrząc z perspektywy różnic bezwzględnych, przewaga województw przodujących w poziomie wartości dodanej brutto na zatrudnionego jest wyraźnie wyższa niż w ujęciu różnic płacowych. Przewaga płacowa województwa mazowieckiego nad najsłabszym województwami, liczona jako proporcja wielkości procentowych w stosunku do średniej krajowej (tj. 130,4% w mazowieckim dzielone przez 88,1% w województwach kujawsko-pomorskim i łódzkim) w 2000 roku wynosiła 48,0%, natomiast przewaga województwa mazowieckiego nad najsłabszym w ujęciu według wartości dodanej brutto na jednego zatrudnionego województwem podkarpackim wynosiła wtedy 103,9% (129,1% średniej krajowej województwa mazowieckiego w stosunku do 63,3% średniej krajowej w województwie podkarpackim). Odpowiednie różnice w 2013 roku wyniosły: w ujęciu płacowym 45,0% (w porównaniu województwa mazowieckiego z województwem lubuskim) oraz w ujęciu według wartości dodanej brutto 82,1% (w porównaniu województwa mazowieckiego z województwem lubelskim).

Różnice między najwyższą a najniższą wartością charakteryzującą skrajne województwa zmniejszają się zarówno w odniesieniu do płac jak i wartości dodanej brutto. Trzeba podkreślić, że o ile rozpiętość płacowa zmniejsza się głównie dzięki relatywnemu spadkowi płac w województwie mazowieckim, o tyle cieszyć może spadek różnicy w wartości dodanej brutto, został on bowiem osiągnięty głównie dzięki poprawie wyników województw najsłabszych. Oceniając możliwości wyrównywania się płac między województwami, należy założyć, że będzie to proces raczej powolny. We wszystkich przodujących płacowo województwach występuje przewaga relatywnej (w stosunku do

średniej krajowej) wartości dodanej na zatrudnionego nad relatywnym poziomem płac (największa różnica wynosząca 14,9 p.p. wystąpiła w 2013 roku w województwie dolnośląskim). W regionach tych może zatem nastąpić wzrost płac bez utraty relatywnej konkurencyjności. Jeśli chodzi o pięć województw o najniższym w 2013 roku poziomie wynagrodzeń, najtrudniej będzie uzyskać wzrost płac w województwie podkarpackim i świętokrzyskim, gdzie wartość dodana brutto na jednego pracownika odbiega w dół od średniej krajowej znacznie wyraźniej niż płace w tych województwach (o ponad 10 p.p.). Do województw, w których najtrudniej osiągnąć będzie wzrost płac należy także województwo lubelskie, gdzie relatywna różnica między wartością dodaną brutto na zatrudnionego a płacą była w 2013 roku najwyższa w Polsce i wyniosła 17,7 p.p.

Do określenia względnych kosztów pracy, ze względu na brak publikacji innych porównywalnych danych, wykorzystano średnie płace i wartość dodaną brutto przypadającą na jednego zatrudnionego. Wykorzystanie płac (zamiast pełnych kosztów pracy) wydaje się wystarczające, celem artykułu jest bowiem analiza zmian konkurencyjności regionalnych rynków pracy. Płace stanowią najistotniejszy element kosztów pracy. W Polsce w 2013 roku ich udział w całkowitych kosztach pracy wyniósł 83,1% (Hajec 2015). Można założyć, że proporcje płac odpowiadają proporcjom kosztów pracy na poszczególnych rynkach. W tabeli 3 zawarto dane dotyczące udziału płac w wartości dodanej brutto (iloraz miesięcznej płacy i podzielonej przez 12 rocznej wartości dodanej brutto na jednego zatrudnionego).

Tab. 3. Udział procentowy średniej płacy w wartości dodanej brutto przypadającej na jednego zatrudnionego w ujęciu regionalnym w latach 2000, 2005, 2010 i 2013

Region	Udział płacy w wartości dod. brutto (%)				Zmiana 2013/2000 (punkty proc.)	Ranking	
	2000	2005	2010	2013		2000	2013
Polska	56,7	42,6	42,9	41,0	-15,7	-	-
Dolnośląskie	47,2	37,9	37,0	35,7	-11,5	2	1
Kujawsko-pomorskie	51,4	39,7	40,5	39,2	-12,2	7	8
Lubelskie	78,9	54,7	55,8	51,0	-27,9	16	16
Lubuskie	47,3	35,5	38,6	36,6	-10,7	4	2
Łódzkie	56,8	42,2	43,0	41,0	-15,8	10	11
Małopolskie	62,3	45,9	46,9	43,4	-18,9	12	12
Mazowieckie	57,3	41,3	39,8	38,3	-19,0	11	4
Opolskie	54,1	39,2	41,2	38,7	-15,4	8	7
Podkarpackie	77,4	50,8	51,8	47,6	-29,8	15	15
Podlaskie	66,9	48,2	47,8	45,8	-21,1	13	14
Pomorskie	47,2	39,5	41,0	38,5	-8,7	2	6
Śląskie	50,5	39,8	40,5	40,4	-10,1	5	10
Świętokrzyskie	72,8	50,3	48,2	47,5	-25,3	14	13
Warmińsko-mazurskie	54,4	39,4	41,0	39,5	-14,9	9	9
Wielkopolskie	51,0	39,6	41,0	38,4	-12,6	6	5
Zachodniopomorskie	45,9	36,4	37,7	37,0	-8,9	1	3

Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Roczników Statystycznych Województw* z lat: 2001 (s. 112), 2002 (s. 304), 2006 (s. 458), 2007 (s. 666), 2011 (s. 324), 2012 (s. 635), 2014 (s. 322), 2015 (s. 609)

W ujęciu całej gospodarki uwagę zwraca bardzo wyraźny spadek udziału płac w wartości dodanej brutto między 2000 i 2005 rokiem. Wskazuje to, że pracodawcy wykorzystali okres osłabienia koniunktury (lata 2001–2002) oraz okres przedakcesyjny (przed wejściem do Unii Europejskiej) do zwiększenia konkurencyjności dzięki wstrzymaniu wzrostu płac. Z jednej strony można zadać pytanie, czy aż tak duże ograniczenie udziału płac w wartości dodanej było konieczne? Z drugiej strony, nie do utrzymania był poziom udziału płac w wartości dodanej z 2000 roku. W trzech województwach przekraczał on 70%, jeśli zatem uwzględnimy pozapłacowe koszty pracy, w województwach tych pozostawał niewielki margines dla rentowności przedsiębiorstw.

Między 2000 i 2013 rokiem spadł udział procentowy średniej płacy w wartości dodanej brutto przypadającej na jednego zatrudnionego we wszystkich województwach. Rozpiętość między analizowanymi wielkościami w układzie regionalnym zmniejszyła się. Najniższe spadki udziału płac w wartości dodanej odnotowały województwa, które w 2000 roku cechowała najniższa wielkość tego udziału. Największe spadki odnotowano natomiast w województwach o najwyższym udziale płac w wartości dodanej w 2000 roku. Mimo ograniczenia udziału płac w wartości dodanej między 2000 i 2013 rokiem o ponad 20 p.p., w dalszym ciągu ostatnie miejsca w rankingu zajmują województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie. Według rankingu, tuż przed nimi znajduje się województwo małopolskie. Większe zmiany zauważyć można w konkurencyjności rynków pracy na szczycie rankingu. Do pierwszej trójki obok dolnośląskiego i zachodniopomorskiego dołączyło województwo lubuskie. Z pierwszej trójki wypadło natomiast województwo pomorskie. Zwraca uwagę poważny awans województwa mazowieckiego (z 11 na 4 miejsce) i spadek konkurencyjności województwa śląskiego (z 5 na 10 miejsce).

Ranking potwierdza, że możliwości zmniejszania międzyregionalnych rozpiętości płacowych są ograniczone. Województwa cechujące się najwyższym poziomem płac zajmują przodujące miejsca w rankingu konkurencyjności (poza śląskim), województwa o najniższym poziomie płac zamykają natomiast ranking konkurencyjności rynku pracy.

Zakończenie

Oceniając konkurencyjność regionalnych rynków pracy w okresie 2000–2013 na podstawie aktywności zawodowej ludności trzeba stwierdzić, że rozpiętości międzyregionalne w Polsce zmniejszają się. Zmniejszają się także rozpiętości między województwami o najwyższym i najniższym poziomie płac i wartości dodanej brutto. Trzeba jednak zauważyć, że rozpiętości płacowe zmniejszają się głównie dzięki relatywnemu spadkowi płac w województwie mazowieckim. Województwa o najniższym poziomie płac relatywnie traciły w 2013 roku więcej do średniej krajowej niż w 2000 roku. W przypadku różnicy w wartości dodanej brutto, jej ograniczenie nastąpiło głównie dzięki poprawie wyników województw najsłabszych, co (przy założeniu utrzymywania się tendencji) stwarza szansę na sukcesywne ograniczanie międzyregionalnego zróżnicowania płac w długim okresie.

Odnosząc się do drugiego pytania badawczego, rozpiętości międzyregionalne w poziomie płac znajdują uzasadnienie w konkurencyjności poszczególnych regionalnych rynków pracy. W województwach przodujących płacowo występuje przewaga relatywnej (w stosunku do średniej krajowej) wartości dodanej na zatrudnionego nad średnim poziomem płac. Sytuacja przeciwna występuje w województwach o najniższych płacach. W konsekwencji relatywnie stabilny jest ranking konkurencyjności regionalnych rynków pracy według kryterium udziału płac w wartości dodanej brutto. Podsumowując, mimo że relatywne różnice w konkurencyjności regionalnych rynków pracy w okresie 2000–2013 zmniejszyły się, ograniczone są możliwości zmniejszenia międzyregionalnych różnic płacowych w perspektywie krótko- i średniookresowej.

Literatura

- FURMAŃSKA-MARUSZAK A. (2008): *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*. Toruń, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności "Dom Organizatora".
- GORYNIA M. (2009): *Konkurencyjność na różnych poziomach systemów gospodarczych*. [w:] M. Gorynia i E. Łązniewska (red.): *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- HAJEC M. (2015): *Koszty pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej*. wynagrodzenia.pl, (dostęp: 2016.11.23), [©:] <http://wynagrodzenia.pl/arttykul/koszty-pracy-w-polsce-na-tle-unii-europejskiej>.
- JANKOWSKA B., SULIKOWSKA-FORMOWICZ M. (2009): *Korzenie konkurencyjności w ekonomii*. [w:] M. Gorynia i E. Łązniewska (red.): *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- KITSON M., MARTIN R., TYLER P. (2004): *Regional Competitiveness: An Elusive Yet Key Concept?* „Regional Studies”, nr 38 (9), s. 991–999.

- KWIATKOWSKI E. (2002): *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Współczesna Ekonomia, Warszawa, Wydaw. Naukowe PWN.
- ZIELIŃSKI M. (2009): *Koszty pracy a konkurencyjność gospodarki*. [w:] W. Caputa i D. Szwajca (red.): *Zarządzanie kosztami podmiotów gospodarczych w okresie dekonunktury*, Warszawa, CeDeWu Wydawnictwa Fachowe.
- ZIELIŃSKI M., JONEK-KOWALSKA I. (2011): *Zmiany na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2006–2009*. „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy”, nr 4 (26), s. 15–21.
- ZIELIŃSKI M., JONEK-KOWALSKA I. (2012): *Zmiany struktury zatrudnienia i produktywności a wynagrodzenia w przekroju regionalnym w latach 2005–2010*. „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy”, nr 2 (28), s. 41–47.