

**Bartosz Michalski**  
Uniwersytet Wrocławski

## **Konkurencyjność dolnośląskiego rynku pracy – próba oceny**

### **The competitiveness of Lower Silesian labour market**

The article is an attempt to the assessment of the contemporary situation in the Lower Silesian labour market together with its competitiveness. The main thesis is that local and regional labour market issues are one of the most important factors influencing the decision on the localization of foreign direct investments. Author's analysis is focused on several selected indicators which constitute a basis for the comparison of Lower Silesia with other Polish regions as well as for the identification of the most competitive Lower Silesian administrative sub-regions (Polish "powiaty", NTS-4 level). The last but not least part is a short case study based on the experiences gained by the region in regard to the investment of companies forming the LG Philips capital group.

**Key words:** Lower Silesia, competitiveness, labour market.

## Wprowadzenie

Integracja Polski z Unią Europejską uruchomiła szereg procesów o niespotykanej jak dotąd skali i dynamice, które stanowią dla polskiej gospodarki niemałe wyzwanie. Jednym z takich „szoków integracyjnych” jest emigracja Polaków w poszukiwaniu lepszych warunków pracy i życia. Następuje wobec tego klasyczny proces „głosowania nogami” (ang. *voting by feet*) powiązany w skrajnej postaci ze zjawiskiem drenażu mózgow (ang. *brain drain*), względnie tzw. migracja przedsiębiorczości. W ocenie piszącego te słowa polska gospodarka wobec tych problemów pozostaje obecnie w dużej mierze bezradna. Konieczna jest zatem refleksja nad poszczególnymi elementami długookresowej strategii rozwoju gospodarczego. Jednym z nich są m.in. kwestie rynku pracy.

W kontekście napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych zagadnienie to ma silny wpływ na kształtowanie wizerunku Polski oraz realne atuty, przy pomocy których możliwe jest pozyskiwanie potrzebnego kapitału. Należy w tym miejscu wskazać, iż korporacje międzynarodowe kierują się w swoim działaniu wyłącznie poszukiwaniem nowych przewag strategicznych (kluczowych kompetencji, ang. *core competences*), które współcześnie w największym stopniu zależą od ilości i jakości wiedzy zakumulowanej w konkretnym regionie (miejscu) inwestycji. Dlatego w wymiarze międzypaństwowym (względnie międzyregionalnym) pojawia się nowy rodzaj konkurencji o „mądre głowy”, z którymi to wiążą się konkretne nadzieje na zdynamizowanie wzrostu gospodarczego i poprawę jakości życia.

Zgodnie z teoriami wyjaśniającymi przyczyny międzynarodowej migracji obecna sytuacja stanowi splot trzech zasadniczych czynników. Pierwszym z nich są zmiany technologiczne ułatwiające przemieszczanie i komunikowanie się, co sprzyja tworzeniu tzw. rodzin czy związków weekendowych, kiedy to małżonkowie (partnerzy) widują się jedynie w dni wolne od pracy, większość czasu spędzając z dala od swojego nominalnego miejsca wspólnego zamieszkania. Drugim czynnikiem są kwestie społeczno-ekonomiczne koncentrujące się przede wszystkim na problemie szeroko rozumianych różnic w poziomie rozwoju dzielących Polskę i wysoko rozwinięte kraje Europy Zachodniej. Wreszcie trzecią przyczyną są względy psychologiczne ujmowane w kategoriach „rewolucji rosnących

aspiracji”<sup>1</sup> wraz z towarzyszącym jej szybkim wzrostem formalnego poziomu wykształcenia i znajomości języków obcych. Brak możliwości uzyskania pracy zgodnej z określonymi wymaganiami i stwarzającej możliwość życia na określonym (również zgodnym z oczekiwaniami) poziomie stanowi element, który z łatwością wpisuje się w zdefiniowane wyżej trzy rodzaje czynników wypychających (ang. *push-factors*), skłaniających do poważnego rozważenia decyzji o wyjeździe.

Wobec tak zarysowanych tendencji na znaczeniu tracą czynniki ograniczające mobilność pracy, a które w teorii regionalnej integracji gospodarczej określane są mianem nieuchwytnych kosztów migracji<sup>2</sup>. Są to m.in.: możliwość asymilacji, uprzedzenia kulturowe i socjalne, niepewność zabezpieczenia pracy, różnego rodzaju przesady, uprzedzenia, skłonność do pozostawania w miejscu urodzenia.

Jeśliby przyjąć regionalną optykę spojrzenia na problem konkurencyjności, to szereg zadań stoi nie tylko przed administracją centralną, lecz także przed władzami samorządowymi. Dolny Śląsk jako jeden z potencjalnie najbardziej atrakcyjnych pod względem inwestycyjnym regionów Polski<sup>3</sup>, dysponując z jednej strony określonymi atutami i korzystając do dobrej „medialnej koniunktury”, musi zdawać sobie sprawę z własnych słabości oraz zarysowanych wyżej zagrożeń natury makroekonomicznej i społecznej wynikających z silnych powiązań z Niemcami<sup>4</sup>.

Niniejszy artykuł stanowi próbę zidentyfikowania kluczowych atutów dolnośląskiego rynku pracy stanowiących o jego konkurencyjności i powiązania ich z innymi silnymi stronami regionu<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> W tym kontekście wspomina się także o frustracjach wywołanych rozdźwiękiem pomiędzy oczekiwaniami i realnymi możliwościami oraz oddziaływaniem samych środków masowego przekazu (mediów) kształtujących określoną percepcję zjawisk społecznych, gospodarczych i politycznych.

<sup>2</sup> Zob. S. Ładyka, *Z teorii integracji gospodarczej, Teoretyczne aspekty korzyści z międzynarodowej regionalnej integracji gospodarczej*, SGH, Warszawa 2001, s. 132.

<sup>3</sup> Zob. szerzej *Atrakcyjność inwestycyjna regionów i podregionów Polski 2006*, T. Kalinowski (red.), Instytut badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2006, s. 93-95.

<sup>4</sup> Jednym z wielu wskaźników potwierdzających tę zależność jest np. procentowy udział maturzystów zdających język niemiecki podczas egzaminu dojrzałości. Dla Dolnego Śląska udział ten kształtuje się na poziomie ok. 27,5%, podczas gdy średnia obliczona dla całej Polski wynosi ok. 17% (dane z roku 2007, pochodzą one z Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we Wrocławiu i Centralnej Komisji Egzaminacyjnej w Warszawie).

<sup>5</sup> Sama idea artykułu jest bardzo blisko związana z badawczym projektem rozwojowym „Klimat inwestycyjny Dolnego Śląska w ocenie bezpośrednich inwestorów zagranicznych” finansowanym ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (nr R11 007 02), realizowanym przez Zakład Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych i Integracji Europejskiej w Instytucie Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Wrocławskiego.

## Rynek pracy jako element oceny atrakcyjności lokalizacyjnej

Mikroekonomiczne teorie wyjaśniające motywy podejmowania inwestycji zagranicznych przez przedsiębiorstwa wskazują na określone grupy czynników rozpatrywanych w kontekście poszukiwania optymalnej lokalizacji. I tak np. funkcjonowanie rynku pracy zgodnie z teorią lokalizacji powiązane jest z grupą składników kosztowych obejmujących dostęp do czynników produkcji oraz ich ceny. W tym aspekcie szczególnie często wymieniane są płace, których niski poziom w krajach rozwijających się często przytaczany jest jako argument przemawiający za lokalizacją inwestycji<sup>6</sup>. Ujmując problem bardziej precyzyjnie, kluczowe znaczenie ma tutaj relacja pomiędzy kosztem siły roboczej a jej wydajnością oraz perspektywami poprawy tego wskaźnika poprzez odpowiednie techniczne uzbrojenie pracy a także efektywniejsze zarządzanie zasobem/kapitałem ludzkim, stanowiących wspólnie istotną jakościową różnicę w stosunku do dotychczasowej sytuacji.

W przypadku zastosowania użytecznego narzędzia, jakim jest analiza PEST, ocena rynku pracy wchodzi zarówno w skład środowiska ekonomicznego (poziom bezrobocia, wynagrodzenia), jak i społeczno-kulturowego (demografia, stabilność systemu emerytalnego, poziom wykształcenia, powszechnie cenione postawy i wzorce konsumpcji, etyka pracy)<sup>7</sup>. Splot tych czynników bez wątpienia ma decydujący wpływ na poziom motywacji pracowników wyrażającego się chęcią poprawy umiejętności, zaangażowaniem (współuczestnictwem) w procesie zarządzania przedsiębiorstwem, identyfikacją z miejscem pracy, otwartością i zakresem akceptacji wobec nowych modeli i sposobów zarządzania ludźmi. Stanowi to ważny element oceny własnego bezpieczeństwa materialnego i wpływa na podjęcie decyzji o wyjeździe w poszukiwaniu lepszych warunków życia i pracy.

## Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy na tle wybranych regionów Polski<sup>8</sup>

Do syntetycznej analizy wskaźników powiązanych z rynkiem pracy wybrano oprócz Dolnego Śląska (DS) inne regiony Polski zaliczone przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (dalej IBnGR) do „inwestycyjnej ekstraklasy” tj. Śląsk (SL), Mazowsze (MZ),

---

<sup>6</sup> J. Rymarczyk, *Internacjonalizacja przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 1996, s. 41.

<sup>7</sup> W rozszerzonej wersji – analizie PESTELI – w grę wchodzi jeszcze analiza czynników instytucjonalno-prawnych mających wpływ na elastyczność rynku pracy.

<sup>8</sup> Wszelkie użyte dalej dane statystyczne pochodzą z GUS (kwerenda wykonana w dn. 10-11.05.2007 w serwisie [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)).

Małopolską (MP) oraz Wielkopolską (WP). Ponadto z uwagi na dostępność transportową stanowiącą w ocenie autora i wspomnianego Instytutu<sup>9</sup> jeden z najistotniejszych czynników przekładających się na atrakcyjność inwestycyjną (szczególnie z uwagi na bliskość rynku niemieckiego oraz pozostałych krajów Europy Zachodniej) do porównania wybrano także Pomorze Zachodnie (PZ), Lubuskie (LB) oraz Opolskie (OP). W zestawieniu tabelarycznym (zob. tab. 1) autor zawarł wybrane cechy, spośród których wyróżnił stymulanty, jak i destymulanty oraz przyjął następującą roboczą definicję konkurencyjności rynku pracy:

Konkurencyjny rynek pracy to taki rynek, który charakteryzuje się wysoką aktywnością zawodową ludności (cechy 1-3), przekładającą się na bezpieczeństwo materialne i poziom życia (cechy 4-5), przyciągający dobrze wykształconych pracowników, osoby w sile wieku produkcyjnego, niepozostające zbyt długo bez pracy, dający możliwość znalezienia zatrudnienia także ludziom bez doświadczenia zawodowego (cechy 6-9), otwarty ponadto dla osób podejmujących pierwszą pracę (zapewniając w ten sposób naturalną zastępowalność pracujących pokoleń) i posiadający trwałe perspektywy rozwoju zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym, w postaci napływu odpowiednio wykwalifikowanych kadr (cechy 10-13).

Wybór cech 7, 12 i 13 wynika z przyjętego założenia dotyczącego wzrostu znaczenia wiedzy we współczesnej gospodarce. Co ważne, w takim ujęciu wyższe koszty pracy (cecha 4) niekoniecznie muszą być uznane za czynnik negatywnie wpływający na decyzję potencjalnego inwestora o zlokalizowaniu przedsięwzięcia w określonym regionie, bowiem – jak już zostało wcześniej wspomniane – najważniejszym elementem jest relacja kosztu i wydajności oraz generowanie satysfakcjonującej firmę wartości dodanej, której prawdopodobieństwo wzrostu jest większe w przypadku pracownika o stosunkowo wyższym od przeciętnego poziomie wykształcenia.

W zestawieniu (zob. tab. 1) uwzględniono następujące cechy:

- (1) współczynnik aktywności zawodowej (%),
- (2) wskaźnik zatrudnienia (%),
- (3) udział rencistów niezdolnych do pracy w ogóle populacji w wieku produkcyjnym (%),
- (4) przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (PLN),
- (5) przeciętny dochód rozporządzalny na 1 osobę w gospodarstwach domowych (PLN),
- (6) udział bezrobotnych w wieku do 44 lat w ogóle bezrobotnych (%),

---

<sup>9</sup> Wskaźnik dostępności transportowej województwa w badaniu IBnGR ma wagę 0,2. Zob. *Atrakcyjność inwestycyjna... op. cit.*, s. 93.

- (7) udział bezrobotnych z wykształceniem minimum średnim zawodowym (bez liceów ogólnokształcących) w ogóle bezrobotnych (%),
- (8) udział bezrobotnych pozostających bez pracy ponad jeden rok w ogóle bezrobotnych (%),
- (9) udział bezrobotnych bez stażu pracy w ogóle bezrobotnych (%),
- (10) udział ludności w wieku produkcyjnym w ogóle populacji (%),
- (11) zmiana udziału ludności w wieku produkcyjnym w ogóle populacji wg prognozy w okresie 2005-2015 (%),
- (12) udział absolwentów uniwersytetów oraz wyższych szkół technicznych i ekonomicznych w ogóle absolwentów (%),
- (13) udział absolwentów z wykształceniem min. średnim zawodowym (bez liceów ogólnokształcących) w ogóle absolwentów podejmujących pierwszą pracę (%).

**Tabela 1.**

**Porównanie wybranych czynników konkurencyjności regionalnych rynków pracy  
(dane za rok 2005)**

|                   | <b>DS</b>    | <b>SL</b> | <b>MZ</b>      | <b>MP</b>    | <b>WP</b>          | <b>PZ</b>    | <b>LB</b>         | <b>OP</b>    |
|-------------------|--------------|-----------|----------------|--------------|--------------------|--------------|-------------------|--------------|
| (1)               | 54,50        | 52,20     | 56,10          | 55,90        | <b>57,00</b>       | 54,10        | 55,10             | 53,80        |
| (2)               | 42,00        | 42,30     | <b>47,80</b>   | 47,40        | 47,20              | 41,80        | 44,60             | 44,70        |
| (3)               | 8,50         | 8,31      | 6,00           | 6,79         | 9,41               | 8,39         | 7,48 <sup>a</sup> | <b>4,98</b>  |
| (4)               | 2477,56      | 2433,95   | <b>3227,04</b> | 2303,42      | 2150,38            | 2307,99      | 2144,35           | 2249,89      |
| (5)               | 777,94       | 792,82    | <b>937,97</b>  | 732,27       | 738,61             | 762,54       | 691,25            | 796,30       |
| (6)               | 65,74        | 69,56     | 68,40          | <b>57,12</b> | 73,59              | 67,25        | 68,61             | 68,25        |
| (7)               | 26,88        | 27,43     | 28,73          | 31,72        | 26,85              | <b>22,74</b> | 24,31             | 25,20        |
| (8)               | 47,45        | 49,31     | 54,33          | 49,95        | 47,24              | 48,72        | <b>45,12</b>      | 47,63        |
| (9)               | 19,70        | 26,11     | 25,50          | 25,76        | 20,42              | 22,85        | 19,37             | <b>19,17</b> |
| (10)              | <b>65,60</b> | 65,37     | 62,96          | 62,66        | 64,62              | 65,57        | 65,38             | 64,68        |
| (11)              | -5,50        | -7,40     | -1,00          | <b>2,30</b>  | 0,00               | -3,50        | -5,40             | -6,50        |
| (12)              | 64,35        | 81,78     | 61,02          | 68,37        | 72,28 <sup>a</sup> | 73,28        | 70,88             | <b>86,31</b> |
| (13)              | 59,57        | 65,21     | <b>66,36</b>   | 65,63        | 60,78              | 57,29        | 57,76             | 62,19        |
| (14) <sup>b</sup> | 56,42        | 48,94     | 70,80          | 63,45        | 64,99              | 54,07        | 61,78             | <b>74,38</b> |

<sup>a</sup> Wobec braku danych przyjęto wartość średnią cechy dla badanej próby.

<sup>b</sup> Taksonomiczny miernik rozwoju. Jego wartość stanowi zaokrąglona suma mierników rozwoju obliczonych dla każdej cechy wg formuły  $[(p_i - p_{\min}) / (p_{\max} - p_{\min})] * 10$ , po uprzedniej standaryzacji zmiennych wg formuły  $[(wartość\ zmiennej - średnia) / odchylenie\ standardowe]$  i pomnożeniu otrzymanych wartości dla zmiennych będących destymulantami (zmiennie 3, 6-9) przez -1.

źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**MASZYNOPIS**

Publikacja chroniona prawem autorskim. Cytowanie jedynie poprzez podanie pełnego adresu internetowego oraz/lub pełnego przypisu bibliograficznego do źródła papierowego.

Pozycja Dolnego Śląska na tle innych regionów kształtuje się niekorzystnie. Cechy opisujące aktywność zawodową są na relatywnie niskim poziomie, bezpieczeństwo materialne oraz możliwość zatrudnienia wybranych grup (ludzie stosunkowo młodzi, ponadprzeciętnie wykształceni, niepozostający zbyt długo bez pracy) na poziomie dobrym, natomiast wskaźniki opisujące perspektywy rozwoju z wyjątkiem liczebności populacji w wieku produkcyjnym, ponownie na poziomie niskim.

Na podstawie analizy uprawiony wydaje się wniosek, iż dolnośląski (a w konsekwencji być może także i polski) rynek pracy nie jest kluczowym czynnikiem decydującym o konkurencyjności gospodarczej tego regionu i jego atrakcyjności inwestycyjnej. Mit (stereotyp) niskich kosztów pracy należy więc zdecydowanie odrzucić, wskazując jednocześnie, iż inwestorzy zagraniczni mogą traktować Dolny Śląsk i Polskę jako pewien etap w prowadzonej przez siebie ekspansji na rynki krajów Europy Zachodniej. Na chwilę obecną splot czynników decydujących o uruchamianiu i prowadzeniu działalności w Polsce jest korzystny, lecz wcale nie jest powiedziane, że wkrótce inne kraje, położone na wschodzie i południu Europy nie zaoferują lepszych warunków, zwłaszcza gdy sytuacja polityczna się tam ustabilizuje a społeczeństwo przejmie w większym stopniu zachodnie wzorce konsumpcji i życia oraz zachowa wstrzemięźliwość w żądaniach płacowych.

W obliczu takich wyzwań jedynym wyjściem jest nacisk na te elementy, które decydują o rozwoju zaawansowanego kapitału ludzkiego. Świadomość tej konieczności z pewnością istnieje, lecz polski model ustrojowy nie wyposaża regionów w silne kompetencje w tym zakresie. Skuteczna realizacja jakichkolwiek działań określonych w ustawach odnoszących się do samorządu terytorialnego w sytuacji braku środków finansowych jest więcej niż wątpliwa. Nadzieje związane z wykorzystaniem funduszy unijnych też niejednokrotnie wydają się być wygórowane<sup>10</sup> – po pierwsze podstawowy problem tkwi w przeforsowaniu pewnych pomysłów na szczeblu centralnym poprzez dobrze skoordynowany lobbing regionalny na rzecz określonych projektów inwestycyjnych i po drugie na znalezieniu środków finansowych niezbędnych dla uruchomienia pomocy unijnej. Taka sytuacja rodzi z kolei pewną źle odbieraną rywalizację i opór ze strony reprezentantów innych regionów. Jak wskazuje cytowany ranking IBnGR, największym atutem Dolnego Śląska (pierwsze miejsce

---

<sup>10</sup> Zob. i por. *Profil wrażliwości gospodarki regionalnej na integrację z Unią Europejską. Województwo dolnośląskie*, A. Hildebrandt (red.), Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2003, s. 58.

w Polsce)<sup>11</sup>, jest aktywność województwa w staraniach o kolejne inwestycje rozumiana jako wypadkowa stopnia przygotowania ofert inwestycyjnych (będących w zasobach PAIIZ) oraz działalności informacyjno-promocyjnej.

## **Sytuacja na rynku pracy w najbardziej atrakcyjnych inwestycyjnie powiatach dolnośląskich**

W raporcie opublikowanym przez wrocławski oddział GUS dokonano oceny konkurencyjności dolnośląskich powiatów na podstawie danych pochodzących z okresu 1999-2004<sup>12</sup>. Opracowanie to stanowi dobrą bazę do przeanalizowania sytuacji na lokalnych rynkach pracy, tj. w wybranych powiatach/miastach na prawach powiatu charakteryzujących się wysokim i średnim poziomem konkurencyjności – mieście Wrocław (DW), mieście Jelenia Góra (DJ), mieście Legnica (DL) oraz powiatach jeleniogórskim (DJE), trzebnickim (DTR), lubińskim (DLU), wałbrzyskim (DB), oławskim (DOA), wrocławskim (DWR) świdnickim (DSW) oraz głogowskim (DGL). Nietrudno zauważyć, iż w skład tej grupy wchodzi głównie aglomeracja wrocławska z sąsiadującymi z nią powiatami oraz duże dolnośląskie ośrodki miejskie posiadające rozwinięty, choć już nieco przestarzały i podlegający restrukturyzacji przemysł.

Z perspektywy atutów tych lokalizacji dla inwestorów zagranicznych kluczowe znaczenie mają także funkcjonujące 4 specjalne strefy ekonomiczne (Legnicka, Wałbrzyska, Kamiennogórska oraz podstrefa Wrocław-Kobierzyce wchodząca w skład Tarnobrzeskiej (*sic!*) SSE). Strefy te w oczywisty sposób mają za zadanie wspierać rekonwersję tych regionów w kierunku budowy bardziej nowoczesnych gałęzi i przewyższać problem bezrobocia strukturalnego będącego efektem likwidowania przede wszystkim kopalń węgla kamiennego (w dalszej perspektywie także rudy miedzi i węgla brunatnego) oraz przedsiębiorstw mniej lub bardziej z tym sektorem powiązanych.

Dostępne dane statystyczne w przekroju powiatów<sup>13</sup> nie wykraczają poza pewien standard pozwalający ocenić strukturę zatrudnienia i bezrobocia. Takie ujęcie stało się składową analizy aktywności gospodarczej powiatów (jako jednego z czterech elementów składających się na syntetyczny miernik rozwoju, obok potencjału demograficznego,

---

<sup>11</sup> *Atrakcyjność inwestycyjna... op. cit.*, s. 40-43.

<sup>12</sup> Zob. *Konkurencyjność powiatów województwa dolnośląskiego 1999-2004*, GUS Wrocław 2006.

<sup>13</sup> Podobnie jak w poprzednim punkcie w analizie wykorzystano dane dostępne w serwisie GUS [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) (kwerenda w dn. 14.05.2007).



aspektów społecznych i warunków życia oraz infrastruktury technicznej) w cytowanym wyżej raporcie GUS. Najlepszą sytuację, jeśli chodzi o zatrudnienie, miały miasta na prawach powiatu, natomiast najgorszą sytuację zanotowano w powiatach legnickim (ziemskim), strzebińskim, górowskim, milickim oraz jaworskim<sup>14</sup>. Z kolei z perspektywy problemu bezrobocia najlepsza sytuacja była w powiatach: wrocławskim (ziemskim i grodzkim), jeleniogórskim (ziemskim i grodzkim), milickim, średzkim oraz trzebnickim, najgorszą zaś w lwóweckim, polkowickim, głogowskim, złotoryjskim, dzierzoniowskim, jaworskim oraz kłodzkim<sup>15</sup>.

Poniższe zestawienie (tab. 2) zawiera wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy powiatów o najwyższym poziomie konkurencyjności<sup>16</sup>. Na podstawie ujętych w tabeli zmiennych można stwierdzić, iż najkorzystniej kształtuje się sytuacja na rynku pracy w powiatach jeleniogórskim (grodzkim i ziemskim), lubińskim, głogowskim oraz oławskim.

**Tabela 2.**

**Najważniejsze wskaźniki dot. rynku pracy wybranych powiatów dolnośląskich  
(dane za rok 2005)**

|                   | DW      | DJ           | DL      | DJE          | DTR     | DLU            | DB      | DOA     | DWR     | DSW     | DGL          |
|-------------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|----------------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| (4)               | 2649,62 | 2286,11      | 2020,14 | 1878,46      | 2051,13 | <b>4407,02</b> | 2290,54 | 2147,26 | 2285,63 | 2163,89 | 2133,48      |
| (6)               | 34,14   | 28,94        | 27,66   | <b>20,16</b> | 23,68   | 34,33          | 25,88   | 23,74   | 22,14   | 28,64   | 31,01        |
| (7)               | 57,04   | <b>35,20</b> | 41,02   | 43,42        | 49,03   | 36,39          | 46,24   | 44,64   | 59,60   | 42,98   | 42,99        |
| (8)               | 16,88   | <b>15,38</b> | 36,90   | 15,75        | 23,46   | 30,95          | 16,00   | 24,99   | 22,08   | 16,14   | 17,46        |
| (9)               | 56,64   | <b>52,64</b> | 62,11   | 59,15        | 69,62   | 73,32          | 64,39   | 66,04   | 63,66   | 66,48   | 71,50        |
| (10)              | 67,04   | 65,67        | 66,64   | 66,03        | 64,94   | 67,95          | 64,60   | 66,74   | 65,20   | 65,16   | <b>68,65</b> |
| (14) <sup>a</sup> | 27,63   | <b>38,06</b> | 23,34   | 36,84        | 21,40   | 30,55          | 27,10   | 29,01   | 23,25   | 26,29   | 30,07        |

<sup>a</sup> wartość taksonomicznego miernika rozwoju obliczona dla powyższych danych wg formuł opisanych w tab. 1.  
źródło: opracowanie i obliczenia własne na podstawie danych GUS.

### **Inwestycja LG Philips – studium przypadku**

Flagowym przedsięwzięciem budującym i zarazem potwierdzającym wizerunek Dolnego Śląska jako regionu zorientowanego w swoim rozwoju na zaawansowane technologie wymagające zaangażowania odpowiednio wykwalifikowanego kapitału

<sup>14</sup> Zob. *Konkurencyjność... op. cit.*, s. 59.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 60.

<sup>16</sup> Tabela 2 zawiera mniej danych niż wcześniejsze zestawienie z uwagi na ograniczoną dostępność danych na poziomie statystyk powiatowych (poziom NTS-4).

ludzkiego jest inwestycja koncernu LG Philips, na którą składa się uruchomienie kilku zakładów należących do firm LG Electronics, LG Philips LCD oraz podmiotów z nimi kooperujących (m.in. LG Innotek, LG Chem)<sup>17</sup>. Ten niewątpliwy sukces w wymiarze medialnym napotkał jednak na poważne ograniczenia i problemy, które wymagają krótkiego komentarza.

Pierwszym wyzwaniem, przed jakimi stanęły spółki z grupy LG, było pozyskanie odpowiednio wykwalifikowanych kadr znających język angielski i dysponujących doświadczeniem zawodowym (praca administracyjno-biurowa). Po początkowym okresie euforii wywołanej nowością i medialnym wizerunkiem inwestora, firmy te zaczęły mieć problemy zarówno z zatrudnianiem kolejnych pracowników, jak i utrzymaniem zatrudnionych (mimo faktu podpisania tzw. „lojalek” związanych z kilkumiesięcznym pobytem szkoleniowym w Korei). Główną przyczyną takiego stanu rzeczy wydaje się fakt, iż większość zatrudnionych menedżerów, inżynierów oraz pracowników średniego szczebla mieszka we Wrocławiu lub planuje się tam na stałe osiedlić, co niewątpliwie związane jest z wyższymi kosztami utrzymania i cenami nieruchomości (nikła zdolność kredytowa ludzi młodych w obliczu dynamicznego wzrostu cen mieszkań, działek, materiałów budowlanych).

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku pracowników produkcyjnych (wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych), dla których pensja rzędu 1300-1600 PLN nie wydała się przesadnie atrakcyjna. Przekłada się to w polskich warunkach na niski stopień motywacji i jakości świadczonej pracy, co dla inwestora koreańskiego jest kompletnie niezrozumiałe. Można to oczywiście generalnie wytłumaczyć innymi wzorcami wychowania, kultury i etyki a także samego podejścia do tego, czym jest i czemu służy praca. Sytuacja taka zasługuje zatem na miano „szoku kulturowego”. Menedżerów koreańskich i pracowników polskich niezależnie od szczebla struktury organizacyjnej zasadniczo różni podejście w kwestiach definiowania i przestrzegania standardów jakościowych, pracy w godzinach nadliczbowych, autorytaryzmu w stosunkach przełożony-podwładny, co przekłada się do dziś (mimo oficjalnych zapewnień o dobrej atmosferze pracy) na rosnące niezadowolenie stron (powołanie związków zawodowych, realna groźba strajków, pomysł zatrudnienia pracowników z Chin).

---

<sup>17</sup> Pełna lista na stronie <http://www.tsse.pl/pl/87/> (pobrano dn. 14.05.2007).

## Podsumowanie

Atrakcyjność inwestycyjna Polski i Dolnego Śląska zależy m.in. od sprawnie funkcjonującego rynku pracy. Należy jednak pamiętać, iż sama konkurencyjność rozumiana m.in. jako zdolność do przyciągania zagranicznego kapitału w formie bezpośrednich inwestycji (ang. *ability to attract*), jakkolwiek potrzebna, nie powinna stać się swego rodzaju celem samym w sobie. Zrozumiałym jest bowiem, że zatrudnieni w obliczu rosnącej wydajności pracy oczekują po pewnym czasie podwyżek płac. Przed właśnie takim problemem stoi obecnie polska gospodarka<sup>18</sup>. Wobec tego kluczową sprawą nie są tylko same deklaracje i mniej lub bardziej pozorowane działania mające poprawić warunki funkcjonowania przedsiębiorstw.

Podchodząc do tej kwestii w sposób kompleksowy, niezbędnym wydaje się coś na kształt paktu społecznego (na wzór zobowiązań, jakie przyjęli na siebie pracownicy i pracodawcy w Irlandii w momencie, gdy ta gospodarka wchodziła w fazę dynamicznego wzrostu), który określałby optymalny w punktu widzenia interesu całej gospodarki wzrost wynagrodzeń. Zawarcie takiego kompromisu wydaje się niezwykle trudne w sytuacji swoistego „rozchwiania” polskiej sceny politycznej i mniej lub bardziej realnych antagonizmów, w większości sterowanych przez media (rzekomo niezależne). Za pewne piętno przeszłości należy też uznać wciąż żywą roszczeniowość postaw i przekonanie o priorytecie praw pracowniczych nad obowiązkami.

---

<sup>18</sup> Można w tym miejscu wskazać, iż jest to klasyczny efekt Balassy-Samuelsona.

## Literatura:

1. *Atrakcyjność inwestycyjna regionów i podregionów Polski 2006*, T. Kalinowski (red.), Instytut badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2006
2. Główny Urząd Statystyczny, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)
3. *Konkurencyjność powiatów województwa dolnośląskiego 199-2004*, GUS Wrocław 2006
4. Ładyka S., *Z teorii integracji gospodarczej, Teoretyczne aspekty korzyści z międzynarodowej regionalnej integracji gospodarczej*, SGH, Warszawa 2001
5. *Profil wrażliwości gospodarki regionalnej na integrację z Unią Europejską. Województwo dolnośląskie*, A. Hildebrandt (red.), Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2003
6. Rymarczyk J., *Internacjonalizacja przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 1996