

Adam Czarnecki

Karelian Institute, University of Eastern Finland

ATRAKCYJNOŚĆ RYNKÓW PRACY MAŁYCH MIAST W POLSCE (DLA LUDNOŚCI MIEJSCOWEJ I DOJEŹDŻAJĄCYCH)

Wprowadzenie

O atrakcyjności rynków pracy, odwołując się do tradycyjnego modelu migracji push-pull¹, decydują dwie kluczowe grupy czynników: siły przyciągające (pull forces) zewnętrzne zasoby pracy oraz siły wypychające (push forces) miejscowe zasoby pracy na zewnątrz. Można postrzegać znacznie szerzej i określać odpowiednio jako możliwości (opportunities) i ograniczenia rozwojowe (constraints) jednostek lub grup zawodowych i społecznych (środowisk gospodarczych), będących wyrazem jednoczesnego działania i interakcji obu grup czynników.

Siły przyciągające w przypadku migracji wahadłowych do pracy to przede wszystkim wyższa liczba, różnorodność i jakość oferty pracy w określonym/konkretnym miejscu (np. w małym mieście) niż w miejscu stałego zamieszkania dojeżdżającego i innych obszarach jemu dostępnych w aspekcie przestrzennym (odległości), czasowym i ekonomicznym (kosztów przemieszczania się). Siły wypychające to brak lub niedostateczna liczba, niesatysfakcjonująca jakość i niska dostępność w wymiarze społecznym miejscowej oferty pracy. Należy przy tym pamiętać o selektywnym charakterze obu czynników, co oznacza, że oferta pracy oceniana jako nieatrakcyjna lub niesatysfakcjonująca przez przedstawiciela lokalnej (miejskiej) ludności może być jednocześnie uważana za odpowiednią/wystarczającą przez dojeżdżającego z zewnątrz. Decydują o tym różnice między finansowymi i pozafinansowymi warunkami pracy dostępnymi w przyszłym i dotychczasowym miejscach pracy, a także indywidualne charakterystyki i motywacje migranta (personal factors) oraz tzw. intervening obstacles. Do tych ostatnich wlicza się zazwyczaj odległość, czas i koszt dojazdu

¹ E. Lee: A Theory of Migration. „Demography” 1966, No. 3, s. 49-52.

(oddziałujące w odmienny sposób na różne grupy dojeżdżających), ale i inne czynniki natury formalnej, np. wprowadzone w 1954 roku przez władze Warszawy ograniczenia meldunkowe rozszerzone później na jej strefę podmiejską², które bez wątpienia stanowiły istotne ograniczenie dla migracji stałych do metropolii, choć jednocześnie były siłą napędową/stymulantą codziennych dojazdów do pracy. Innymi słowy, jeśli siły przyciągające są niedość wystarczające, aby „utrzymać” lub ponownie „przyciągnąć” ludność miejscową na lokalny (małomiasteczkowy) rynek pracy, stają się wówczas siłami wypychającymi przedstawicieli tej zbiorowości na zewnątrz.

Wydaje się, że do pewnego stopnia mechanizmy migracji wahadłowych do pracy wyjaśnić może neoklasyczne podejście w ekonomii zwracające się właśnie ku siłom rynkowym jako czynnikom wyjaśniającym migracje stałe. Wykorzystując założenia paradygmatu neoklasycznego można zaryzykować twierdzenie, że nie tylko stałe przemieszczenia ludności, ale i migracje wahadłowe stanowią swoisty, choć naturalny mechanizm równoważący wewnątrz- i międzyregionalne dysproporcje społeczno-ekonomiczne lub co najmniej nierówności na rynku pracy. Bardziej rozwinięte regiony i ich części (metropolie, obszary metropolitalne, inne miasta, wśród nich niektóre małe) stanowią szczególnie atrakcyjny rynek pracy przyciągając siłą roboczą ze słabiej rozwiniętych regionów/stref poprzez oferowane wyższe spodziewane zarobki. Zgodnie z tzw. modelem Todaro (zwanym też modelem Harris-Todaro), decyzja o rozpoczęciu dojazdów do pracy jest wynikiem konfrontacji dokonywanej przez kandydata do migracji między dochodami realnymi (uzyskiwanymi dotychczas na miejscu) a dochodami oczekiwanymi (w przyszłym miejscu pracy)³. Podobnie w nieskomplikowanym modelu Heckscher-Ohlina przepływy migracyjne będą się utrzymywać tak długo, jak długo będzie istniała luka/dysproporcja w spodziewanych zarobkach między poszczególnymi regionami/obszarami⁴, przy czym należy założyć brak

² M. Drozd-Piasecka: Warunki gospodarczo-społeczne a stosunek mieszkańców wsi południowo-wschodniego Mazowsza do ziemi. Od uwłaszczenia do lat siedemdziesiątych XX w. „Etnografia Polska” 1988, t. 32, z. 1, s. 278.

³ J. Harris, M. Todaro: Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis. „American Economic Review” 1970, No. 60, s. 126-142; Badania prowadzone w krajach bałtyckich wskazują na mniejsze dysproporcje w wysokości zarobków, jeśli dokonujemy oceny/szacunku według miejsca pracy niż według miejsca zamieszkania. Stąd też potwierdzony wpływ migracji wahadłowych do pracy na redukcję różnic w zarobkach osiągniętych w metropoliach, a osiągniętych w pozostałych miastach i na obszarach wiejskich. M. Hazans: Does Commuting Reduce Wage Disparities? „Growth and Change” 2004, Vol. 35, No. 3, Special issue in Commuting, s. 9.

⁴ N.F. Dotti, U. Fratesi, C. Lenzi, M. Percoco: Local Labour Markets and the Interregional Mobility of Italian University Students. Working Paper, Milano 2010. didattica.unibocconi.it/mypage/upload/49430_20100608_100917_STUDENTS_MIGRATION.PDF, s. 1-2.

zróznicowania jakościowego między siłą roboczą dojeżdżającą i miejscową oraz brak lub celowe nieuwzględnianie tzw. kosztów utopionych lub barier wejścia związanych z akcesem pracownika na nowy rynek pracy. W tym wypadku koszty tego rodzaju to głównie koszty szkoleń lub zmian powiązań umownych z otoczeniem, np. jeśli istniało wcześniej porozumienie między zakładem pracy a władzami miasta/gminy, w której została zlokalizowana inwestycja dotyczące zapewnienia zatrudnienia lokalnej sile roboczej.

Jednakże, aby ekonomia neoklasyczna pełniej wyjaśniała mechanizmy tworzenia i funkcjonowania migracji wahadłowych do pracy, należałoby uwzględnić kolejny element, a mianowicie kosztycodziennego przemieszczania się i koszty życia/utrzymania w obecnym miejscu zamieszkania. Zakładając racjonalne ekonomicznie postępowanie dojeżdżających (stosowanie przez nich lub przez ich gospodarstwa domowe rachunku ekonomicznego) koszty dojazdów powinny być w dłuższym horyzoncie czasowym niższe od kosztów potencjalnej stałej zmiany miejsca zamieszkania (biorąc po uwagę różnice w zarobkach osiągniętych w dotychczasowym miejscu pracy (w miejscu zamieszkania) i w obecnym miejscu pracy (dokąd dojeżdża)). W przeciwnym razie nastąpiłaby (zakładając racjonalność postępowania i podejmowanych decyzji) stała zmiana miejsca zamieszkania. Uogólniając, do możliwej kalkulacji powinny zostać włączone spodziewane zarobki pomniejszone o różnego rodzaju koszty, w tym koszt dojazdów i utrzymania/życia (na miejscu), czyli innymi słowy kalkulacja uwzględniać powinna różnice w wynagrodzeniu, koszty bezpośrednie migracji oraz prawdopodobieństwo znalezienia pracy w nowym miejscu⁵. Nie ma wątpliwości, że nie tylko koszty ekonomiczne powinny być tu uwzględniane, ale i te związane z (prawdopodobnym) osłabieniem lub zerwaniem więzów rodzinnych, zmianą otoczenia, kwestiami adaptacyjnymi itp., które jednak znacznie trudniej oszacować i wyrazić w wartości ekonomicznej.

Inne analizy również potwierdzają zasadność wykorzystania podejścia neoklasycznego do wyjaśniania mechanizmów i motywacji dotyczących migracji wahadłowych. Jeden z typów strategii przetrwania adaptowany przez gospodarstwa domowe borykające się z problemami finansowymi polegający na dywersyfikacji aktywności ekonomicznej i źródeł dochodu opiera się na codziennych dojazdach do pracy⁶.

⁵ J. Véron: *L'urbanizzazione del mondo*. Il Mulino, Bologna 2006.

⁶ C. Rakodi: *A Capital Assets Framework for Analysing Household Livelihood Strategies: Implications for Policy*. „*Development Policy Review*” 2002, No. 17(3), s. 320; D. Satterthwaite, C. Tacoli: *The Urban Part of Rural Development: The Role of Small and Intermediate Urban Centres in Rural and Regional Development and Poverty Reduction*. Rural-Urban Working Paper, 9, IIED, London 2003. www.iied.org/urban/pubs/rururb_wp.html, s. 31, 33.

Możliwości codziennego przemieszczania się, rozumiane jako dostępność przestrzenna i komunikacyjna do rynku pracy, przekładające na się czas i koszt dojazdów, mają decydujący wpływ nie tylko na skalę przemieszczeń, a więc natężenie strumienia wyjeżdżających i dojeżdżających, ale i wybór kierunków. Co ciekawe, nie jest to prosta zależność, zgodnie z którą brak barier komunikacyjnych oznacza wyjazdy we wszystkich dostępnych kierunkach, a ich występowanie – wybór jednego lub kilku kierunków o najwyższej dostępności. Zdaniem badaczy, jeśli mobilność przestrzenna jest najwyższa (perfect geographical mobility), a więc bez barier komunikacyjnych, wówczas dojeżdżający z obszarów wiejskich skłaniają się do wybierania rynków pracy charakteryzujących się najwyższą koncentracją działalności gospodarczych (potencjalnych ofert pracy). Natomiast jeśli mobilność jest ograniczona, wówczas kierunki są znacznie bardziej zróżnicowane, bez wyraźnej dominacji jakiegokolwiek z nich⁷. Wydaje się, że wprowadzenie dodatkowych, szczegółowych charakterystyk dojeżdżających (wykształcenia, wieku i kwalifikacji zawodowych dojeżdżającego), mogłoby wnieść wiele do wyjaśniania tychże zależności.

Głównym celem badania była ocena atrakcyjności rynków pracy małych ośrodków miejskich (do 20 tys. mieszkańców), a w szerszym ujęciu ustalenie ich pozycji w hierarchii rynków pracy całego kraju. Przedmiotem analizy porównawczej była skala (wielkość strumienia) przyjazdów i wyjazdów do pracy oraz ich salda pomiędzy wybranymi (kluczowymi) kategoriami przestrzennymi umożliwiającymi identyfikację pozycji/znaczenia małych miast jako rynków pracy w wymiarze ogólnokrajowym. Aby badanie miało charakter komparatywny, poza małymi miastami uwzględniono dane dla następujących kategorii: miast średniej wielkości (od 20 do 100 tys. mieszkańców), miast dużych (100 tys. i więcej mieszkańców) oraz obszarów wiejskich definiowanych łącznie według kryterium administracyjnego (a więc jako gminy wiejskie i obszary wiejskie gmin miejsko-wiejskich) i według kryterium ludnościowego stosowanego dotychczas przez OECD (poniżej 150 os./km²). Materiał statystyczny pochodził z Banku Danych Lokalnych GUS (wcześniej Banku Danych Regionalnych) z 2006 roku. Pierwotnym źródłem danych były roczne deklaracje podatkowe od osób fizycznych (PIT) dla wszystkich jednostek terytorialnych szczebla gminnego.

⁷ P. Krugman, A.J. Venables: Globalization and the Inequality of Nations. „Quarterly Journal of Economics” 1995, No. 110, s. 857-880, za: P. Courtney, D. Lépcier, B. Schmitt: Spatial Patterns of Production Linkages in the Context of Europe’s Small Towns: How Are Rural Firms Linked to the Local Economy? „Regional Studies” 2008, Vol. 42(3), s. 359.

1. Atrakcyjność rynków pracy miast małych, średnich i dużych

Istnieją znaczące różnice pomiędzy trzema głównymi kategoriami wielkościami miast (małymi, średnimi i dużymi) z punktu widzenia natężenia wyjazdów do pracy. Najkorzystniejszymi charakterystykami pod kątem atrakcyjności lokalnego rynku pracy oraz efektywnego zagospodarowania miejscowych zasobów siły roboczej dysponują miasta duże, w których na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym wyjeżdża do pracy średnio jedynie nieco ponad 35 osób (tabela 1). Wyraźnie mniej korzystna sytuacja występuje w miastach średnich (niemal 85 wyjeżdżających do pracy), a najgorsza w miastach małych (103 wyjeżdżających). Wyniki badania wskazują jednoznacznie, że pod względem efektów działania sił wypychających, a więc kształtowanej przez nie atrakcyjności (w tym wypadku raczej „nieatrakcyjności”) miasta średnie są znacznie bardziej podobne do miast małych niż do dużych. Te ostatnie znacznie odstają in plus pod kątem natężenia strumienia codziennych wyjazdów do pracy. Szczegółowe kierunki wyjazdów nie są jednak znane, jako że nieliczne kategorie statystyczne stosowane przez GUS do opisu obszaru badawczego „dojazdy do pracy” uwzględniają wyłącznie: liczbę wyjeżdżających, liczbę przyjeżdżających, saldo dojazdów oraz jedyny wskaźnik – relację między liczbą przyjeżdżających a liczbą wyjeżdżających do pracy. Innymi słowy, statystyka ogólna zapewnia wyłącznie dane o wielkości obu grup, jednakże nieznana pozostaje szczegółowa struktura miejsc pochodzenia osób dojeżdżających i miejsc przeznaczenia (pracy) osób wyjeżdżających z/do danej gminy.

Dla wyjeżdżających do pracy mieszkańców dużych miast potencjalnymi kierunkami są inne duże ośrodki miejskie, średnie i małe miasta oraz obszary wiejskie. Dostępne dane pochodzące ze statystyki masowej są jednak niewystarczające, aby wskazać choćby w przybliżeniu proporcje lub udział wymienionych kategorii jako faktycznych kierunków migracji wahałowych (do pracy). Niemniej jednak przyjąć można, że obszary wiejskie położone w znacznym oddaleniu od dużych miast, a więc poza ich strefami podmiejskimi, charakteryzujące się nie tylko ograniczoną dostępnością komunikacyjną, ale przede wszystkim niską atrakcyjnością inwestycyjną, słabo zróżnicowaną strukturą gospodarczą, niewielką liczbą firm pozarolniczych, a co za tym idzie często niedostateczną podażą ofert/miejsc pracy, są celem dojazdów o wyraźnie mniejszym znaczeniu niż pozostałe kategorie. Jednocześnie obszary uznane formalnie za wiejskie (według kryterium administracyjnego), które znajdują się w strefie wpływów dużych centrów miejskich, nie różnią się zasadniczo od sąsiadujących z nimi miast z morfologicznego, funkcjonalnego, demograficznego i ekonomicznego punktu widzenia. Zazwyczaj są to obszary bardzo silnie zurbanizowane także

w wymiarze ekonomicznym (w wielu przypadkach zurbanizowane nawet silniej niż niektóre małe miasta), zatem stanowić mogą dla części pracujących mieszkańców metropolii atrakcyjny kierunek wyjazdów. Charakterystyczne dla nich: znaczna liczba nierolniczych rodzajów aktywności gospodarczej, a także ich koncentracja w rozmaitych centrach handlowych, dystrybucyjnych, rynkach spożywczych itp., wraz z wysoką dostępnością komunikacyjną i przestrzenną wyrażających się w relatywnie krótkim czasie i niskich kosztach dojazdów decydują o atrakcyjności tych obszarów i są kluczowymi/wystarczającymi siłami przyciągającymi dla wielu pracujących mieszkańców pobliskiego dużego miasta. W konsekwencji atrakcyjność rynku pracy bliższej i dalszej strefy podmiejskiej (strefy suburban i periurban) z perspektywy mieszkańca metropolii może być, z bardzo dużym prawdopodobieństwem, wyższa niż atrakcyjność rynków pracy wielu mniejszych ośrodków miejskich (bardzo małych, małych, ale i niektórych średnich).

Spśród sił wypychających zasoby pracy z małego miasta należałoby w pierwszej kolejności wymienić dysproporcje w liczbie, dostępności i jakości ofert pracy pomiędzy lokalnym a zewnętrznymi rynkami pracy (nie tylko większych miast, ale i ich stref podmiejskich). Dostępność należałoby w tym kontekście rozumieć kolejno jako „odpowiedniość” wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i dotychczasowego doświadczenia z wymaganiami stawianymi przez przyszłego/potencjalnego pracodawcę. Obserwowany w ciągu ostatnich kilkunastu lat dynamiczny wzrost poziomu wykształcenia i umiejętności zawodowych (coraz rzadziej związanych z działalnością rolniczą) młodych mieszkańców wsi, przy jednoczesnym znacznie wolniejszym i bardziej zróżnicowanym regionalnie procesie dywersyfikacji wiejskiej i małomiasteczkowej struktury gospodarczej, skutkuje pogłębianiem się dysproporcji pomiędzy jakością lokalnych zasobów pracy a możliwościami ich optymalnego/efektywnego wykorzystania na miejscu (nie mówiąc już o ich dalszym rozwoju), a więc z korzyścią/pożytkiem dla lokalnej gospodarki. Co więcej, różnice te pogłębia znacznie niższa innowacyjność przedsiębiorstw z małych miast i obszarów wiejskich w porównaniu do firm z większych centrów miejskich⁸, a także, bardzo często, prosty produkt/usługa lub nieskomplikowany proces technologiczny stosowany w małomiasteczkowym przedsiębiorstwie, które nie wymagają szczególnych/specyficznych umiejętności od pracownika. Nie bez wpływu na dys-

⁸ Opportunities and Barriers to Business Innovation in Rural Areas: Theory and Evidence. A Report Produced for Department for Environment, Food and Rural Affairs (Defra). Report Submitted by GHK in Association with Prof. Robert Huggins (Centre for International Competitiveness, University of Wales Institute) and Rob Hindle (Rural Innovation), December 2010, randd.defra.gov.uk/Default.aspx?Menu=Menu&Module=More&Location=None&Completed=0&ProjectID=17155, s. 61-63.

proporcje między kwalifikacjami wymaganymi a posiadanymi pozostaje też relatywnie niska heterogeniczność działalności gospodarczych w sensie funkcjonalnym/branżowym koncentrujących się w małych ośrodkach miejskich. Oznacza ona nie tylko ograniczone możliwości znalezienia oferty zgodnej z wykształceniem i kwalifikacjami przez poszukującego pracy, ale i mniejsze szanse na znalezienie „odpowiedniego” pracownika przez przedsiębiorstwo zlokalizowane w dużym mieście (ze względu na podwyższony popyt na specjalistów, przy jednoczesnym dążeniu do zaangażowania tańszej siły roboczej od dostępnej lokalnie). W rezultacie następuje wzrost kosztów transakcyjnych, w tym wypadku kosztów poszukiwania pracy i poszukiwania pracownika, po obu stronach⁹.

Natomiast jakość ofert pracy oznacza w tym miejscu najogólniej finansowe i pozafinansowe warunki pracy, a więc odwołujące się w pierwszej kolejności do wysokości i stosowanego systemu wynagradzania pracownika, ale również do kwestii, które bezpośrednio nie mają związku z czynnikiem ekonomicznym. Wymienić tutaj należy perspektywy rozwoju kariery zawodowej zatrudnionego, możliwości jego awansu (zmiany stanowiska pracy, poszerzenia uprawnień, powierzenia dodatkowych obowiązków, zyskania większej niezależności/swobody w działaniu i zdolności decyzyjnej), uczestnictwo w szkoleniach i kursach, ale również zyskujące coraz bardziej na popularności także w polskiej rzeczywistości świadczenia socjalne¹⁰ w formie finansowania opieki zdrowotnej pracownikowi i jego bliskiej rodzinie lub nawet zapewniania opieki przedszkolnej jego dzieciom.

Tabela 1

Liczba przyjeżdżających, wyjeżdżających i saldo dojazdów do pracy na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym według grup wielkościowych miast w Polsce i wybranych województwach w 2006 roku

	Miasta	Przyjazdy	Wyjazdy	Saldo
1	2	3	4	5
Polska	Miasta małe	125,6	103,0	22,6
	Miasta średnie	110,9	84,4	26,5
	Miasta duże	122,9	35,5	87,4
Łódzkie	Miasta małe	119,5	108,9	10,6
	Miasta średnie	85,1	89,6	-4,5
	Miasta duże	64,0	17,9	46,1

⁹ J.M. Quigley: Urban Diversity and Economic Growth. „Journal of Economic Perspectives” 1998, No. 12(2), s. 132.

¹⁰ Stan kapitału ludzkiego w Polsce. Raport Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. Warszawa 2008, s. 39-40.

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5
Małopolskie	Miasta małe	234,6	124,1	110,5
	Miasta średnie	189,9	90,1	99,8
	Miasta duże	136,0	20,2	115,8
Mazowieckie	Miasta małe	119,6	122,3	-2,6
	Miasta średnie	114,5	117,1	-2,5
	Miasta duże	134,7	13,6	121,1
Podkarpackie	Miasta małe	213,1	106,6	106,5
	Miasta średnie	216,6	46,9	169,7
	Miasta duże	318,5	37,4	281,1
Podlaskie	Miasta małe	50,0	59,4	-9,4
	Miasta średnie	30,9	32,6	-1,6
	Miasta duże	58,2	22,1	36,1
Śląskie	Miasta małe	127,6	173,4	-45,8
	Miasta średnie	124,6	130,1	-5,5
	Miasta duże	161,2	85,5	75,7
Warmińsko-mazurskie	Miasta małe	77,9	59,2	18,6
	Miasta średnie	59,0	45,9	13,1
	Miasta duże	72,8	18,4	54,5
Zachodniopomorskie	Miasta małe	75,6	57,1	18,5
	Miasta średnie	47,2	53,7	-6,5
	Miasta duże	61,4	16,1	45,3

Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja w zakresie przyjazdów do pracy, jako że różnice pomiędzy kategoriami wielkościami miast są już znacznie mniejsze – nie przekraczają one 15 osób (przyjeżdżających) na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Ponadto, korzystna sytuacja występuje w miastach małych (ponad 125) i dużych (ponad 122), podczas gdy najslabiej wypadają pod tym względem miasta średniej wielkości (ponad 110). Wydaje się, że małe miasta stanowią najbardziej atrakcyjny rynek pracy dla ludności sąsiadujących z nimi lub nieco bardziej oddalonych, ale dobrze skomunikowanych obszarów wiejskich. Tendencja ta szczególnie wyraźna jest w regionach typowo/tradycyjnie rolniczych, ze stosunkowo rzadką siecią miejską, nie jest bowiem modyfikowana przez wpływ większych centrów miejskich lub specyficznych/szczególnych obszarów funkcjonalnych (np. turystycznych lub podmiejskich)¹¹. Jednakże o ich znaczącej sile przyciągającej nie decyduje w pierwszym rzędzie wysokość osiągniętych tam dochodów, lecz co bardziej prawdopodobne, wysoka dostępność rynku pracy małego miasta zarówno w sensie przestrzennym (odległości do pokonania i wynikających z niej kosztów), jak i społecznym („odpowiedniości”

¹¹ K. Heffner: Małe miasta w rozwoju obszarów wiejskich. W: Małe miasta a rozwój lokalny i regionalny. Red. K. Heffner. AE, Katowice 2005, s. 28-29.

kwalifikacji i wykształcenia dojeżdżającego do wymaganych przez pracodawcę). Mam tu na myśli „dopasowanie” umiejętności zawodowych (dojeżdżających) mieszkańców wsi mających wciąż jeszcze stosunkowo niskie kwalifikacje i poziom wykształcenia w porównaniu do pracującej ludności miejskiej w odniesieniu do potrzeb drobnego, nisko innowacyjnego przemysłu, wytwarzającego nieskomplikowane technologicznie produkty/wyroby oraz placówek handlowych (mikrofirm, firm rodzinnych), które na ogół w znacznym stopniu kształtują charakter gospodarki małych miast i ich wiejskiego otoczenia.

Słabość (na tym tle) miast średnich może wynikać z ich mniejszej liczby niż miast małych, a więc potencjalnie niższej dostępności przestrzennej ich rynków pracy dla ludności wiejskiej. Wprawdzie miast dużych jest jeszcze mniej i co za tym idzie ich dostępność przestrzenna jest jeszcze niższa, ale jednocześnie charakteryzują się one wyższą dostępnością komunikacyjną (z racji znacznie gęstszej sieci transportowej, liczby połączeń i szybkości przemieszczania się, szczególnie wzdłuż głównych korytarzy transportowych) i konkurencyjnością (ze względu na wysoką koncentrację i różnorodność ofert pracy oraz często wyższe oferowane zarobki) niż miasta średnie.

Można zatem przypuszczać, że małe miasta odgrywają istotną rolę jako rynki pracy przede wszystkim dla ludności zamieszkałej w ich wiejskim otoczeniu i do pewnego stopnia dla mieszkańców innych nieodległych i mniej konkurencyjnych miasteczek. Ich zasięg oddziaływania jest więc znacznie węższy niż dużych ośrodków miejskich, których atrakcyjność jest daleko bardziej uniwersalna w wymiarze przestrzennym, bowiem przyciągają one siłę roboczą nie tylko z obszarów wiejskich, ale i z miast różnej wielkości. Niemniej jednak należy być świadomym faktu, iż małe miasta nie tworzą jednorodnej/homogenicznej grupy pod kątem struktury gospodarczej i funkcjonalnej, charakterystyk z punktu widzenia konkurencyjności, atrakcyjności rynku pracy, jak i pod każdym innym względem. Stąd też należy z niej wyodrębnić miasteczka, które dysponują szczególnymi warunkami lokalizacyjnymi (rentą położenia), tj. bliskością dużego miasta/metropolii, przejścia granicznego (głównie z krajami spoza strefy Schengen/UE) lub specjalną strefą ekonomiczną¹². Dodatkowo, wzrost natężenia migracji wahadłowych jest następstwem współczesnych tendencji w kierunku poszerzania się lokalnego rynku pracy, a więc obserwowanego przede wszystkim na obszarach metropolitalnych i w aglomeracjach miejskich łączenia się/fuzji małych i średniej wielkości rynków pracy. Ocenia się, że w najbliższym czasie przemiany o takim charakterze będą postępować nadal, a zatem ich zasięg będzie coraz bardziej powszechny. Jednocześnie, pojedyncze/odrębne lokalne

¹² A. Czarniecki: Rola małych miast w rozwoju obszarów wiejskich regionu Zielonych Płuc Polski. W: *Natura 2000 jako czynnik zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich regionu Zielonych Płuc Polski*. Red. A. Bołtromiuk, M. Kłodziński. Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, Warszawa 2011, s. 179.

rynki pracy znajdują się wkrótce w trudnej sytuacji, wynikającej z obniżenia ich zdolności do zachowania dotychczasowej pozycji w hierarchii lub nawet uniemożliwiającej utrzymania się ich jako odrębnych rynkach¹³.

Najkorzystniejszy bilans natężenia wyjazdów i przyjazdów do pracy obserwuje się w dużych ośrodkach miejskich (87 osób na 1000 ludności w wieku produkcyjnym), jako rezultat najniższego wskaźnika wyjazdów i wysokiego natężenia przyjazdów. Miasta małe i średnie, pomiędzy którymi różnice w tej kwestii są raczej niewielkie, charakteryzują się już znacznie niższym saldem migracji wahałowych (odpowiednio 23 i 27). W wypadku małych ośrodków miejskich wysokie wartości przyjazdów do pracy są skutecznie niwelowane przez duży strumień wyjeżdżających.

Przeprowadzając podobne porównanie w układzie regionalnym, szczególnie silne wypychanie miejscowych zasobów pracy z małych miast obserwuje się w województwie śląskim (ponad 173 wyjeżdżających na 1000 osób w wieku produkcyjnym), a w dalszej kolejności w wielkopolskim (blisko 135), mazowieckim i małopolskim (odpowiednio 122 i 124). Niską atrakcyjność małych miast Górnego Śląska z perspektywy ich mieszkańców do pewnego stopnia tłumaczyć można bardzo gęstą siecią miast średnich i dużych, wysoką dostępnością komunikacyjną do nich oraz prawdopodobnie wyższym niż w innych regionach „dopasowaniem” podaży zasobów pracy w wymiarze jakościowym (kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracowników) do popytu wyrażanego w tej kwestii przez pracodawcę (wymagań jakościowych). Innymi słowy, wysoka dostępność rynków pracy większych miast tak w sensie przestrzennym, jak i zawodowym/społecznym stanowi bardzo silną/wystarczającą kombinację czynników zdolnych przyciągnąć pewną część małomiasteczkowych zasobów pracy. Do pewnego stopnia podobna sytuacja panuje też w Wielkopolsce, której sieć miejska jest gęsta (szczególnie miast średnich w środkowej i wschodniej części województwa), a dostępność czasowa do stolicy regionu jest jedną z najwyższych w Polsce (na tle dostępności do innych ośrodków regionalnych)¹⁴. Na Mazowszu decydujący wpływ na kształtowanie omawianych relacji ma bliskość Warszawy, jako że liczna grupa małych miast położona jest w jej strefie podmiejskiej lub zlokalizowana jest wzdłuż głównych ciągów komunikacyjnych prowadzących do metropolii (podobnie w Małopolsce, gdzie część miasteczek znajduje się w pobliżu konurbacji górnośląskiej lub stanowi jej wschodnie obrzeża).

¹³ A. Lidström: *Commuting and Citizen Participation in Swedish City-Regions*. „Political Studies” 2006, No. 54, s. 866.

¹⁴ T. Komornicki, P. Śleszyński: *Typologia obszarów wiejskich pod względem powiązań funkcjonalnych i relacji miasto-wieś*. W: *Analiza zróżnicowania i perspektyw rozwoju obszarów wiejskich w Polsce do 2015 roku*. Red. J. Bański. IGiPZ PAN. *Studia Obszarów Wiejskich*. Warszawa 2009, nr 16.

Jednocześnie siły wypychające zasoby pracy z małych centrów miejskich działają najsłabiej województwach, w których sieć miast średnich i dużych jest bardzo słabo rozwinięta (w podlaskim, warmińsko-mazurskim (po 59 wyjeżdżających na 1000 ludności w wieku produkcyjnym), czy zachodniopomorskim (57)), a więc tam, gdzie bardziej atrakcyjne oferty pracy dla mieszkańców miasteczek są dla nich zwykle dostępne (przestrzennie) w bardzo ograniczonym stopniu. Znaczne odległości wraz z niską dostępnością w wymiarze komunikacyjnym (czasu i kosztów dojazdu) nie sprzyjają w tym wypadku nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji ekonomicznych opierających się na codziennym przemieszczaniu się, jako że stoją one w sprzeczności z rachunkiem ekonomicznym uwzględniającym czas, koszt dojazdów i tzw. koszty utopione (wejścia na rynek).

Do tego wydaje się, że migracjom wahadłowym aktywnych zawodowo mieszkańców miasteczek województw warmińsko-mazurskiego i zachodniopomorskiego nie sprzyja także ogólnie wysokie bezrobocie, panujące nie tylko na wsi, ale i w miastach. Brak dostępnej zarówno przestrzennie (w całym regionie), jak i społecznie oferty pracy, która byłaby atrakcyjną finansowo i pozafinansowo alternatywą dla pracy w małym mieście skutecznie hamuje wypływ lokalnej siły roboczej na zewnątrz. Można bowiem założyć, że w warunkach wysokiego bezrobocia uwalniane lub pojawiające się na miejskim rynku nowe miejsca pracy będą w pierwszej kolejności wypełniane lokalną siłą roboczą, np. w metropoliach lepiej wykształconymi, wykwalifikowanymi i bardziej „dostępnymi” miejscowymi zasobami ludzkim, a dopiero później zewnętrznymi. Niemniej jednak o tym, czy proces ten się ujawni będzie w dużym stopniu zależało od wielkości, profilu działalności przedsiębiorstwa i strategii/polityki zatrudnienia prowadzonej przez pracodawcę – preferującej angażowanie wysoce wykwalifikowanej i dobrze opłacanej siły roboczej lub obniżającej koszty pracy, choćby poprzez mniej wymagających płacowo pracowników (w tym spoza miasta, a więc dojeżdżających). Zatem, w regionach charakteryzujących się wysokim bezrobociem w mniejszym stopniu działanie endogennych czynników wypychających, lecz brak, niedostatek lub słabość egzogennych sił przyciągających determinuje niskie natężenie wyjazdów do pracy z miasteczek i obszarów wiejskich. Podobne czynniki działają na Podlasiu, choć tu bezrobocie jawne zastępowane jest przez bezrobocie ukryte. W rezultacie inne miasta nie przyciągają zewnętrznych zasobów siły roboczej, ponieważ w najbliższym otoczeniu (tj. w strefie, do której dojazdy do pracy są uzasadnione ekonomicznie) nie występują korzystniejsze oferty/warunki pracy (znaczne odległości, nienajlepsze skomunikowanie z większymi ośrodkami miejskim) niż we własnym gospodarstwie rolnym.

Dodatkowo, w niektórych regionach małe miasta jedynie nieznacznie różnią się od miast średnich pod względem natężenia wyjazdów do pracy. Sytuacja taka występuje głównie w województwach, w których gospodarka zdominowana jest przez silną ekonomicznie metropolię (na Mazowszu przez Warszawę) lub kilka dużych miast (w konurbacji górnośląskiej, na Pomorzu przez Trójmiasto). Wówczas małe i średnie miasta są w jednakowym stopniu nieatrakcyjne dla (przeważnie) swoich mieszkańców. W województwie śląskim, a w nieco mniejszym stopniu w pomorskim, opolskim i podkarpackim również duże miasta wyraźnie wypychają część miejscowych zasobów pracy na zewnątrz. Brakuje jednak przesłanek, aby jednoznacznie stwierdzić, że wybierali oni jako miejsce pracy czwartą możliwość – obszary wiejskie, aczkolwiek silnie zurbanizowane wsie podmiejskie oferować mogą w wielu przypadkach satysfakcjonujące warunki zatrudnienia. Wydaje się zatem, że następuje tam swoista cyrkulacja dojeżdżających do pracy pomiędzy miastami różnej wielkości (przeważnie miastami dużymi), a także bardziej atrakcyjnymi obszarami wiejskimi w obrębie tego samego województwa lub poza nie.

Natężenie przyjazdów do pracy rozpatrywane w układzie regionalnym podobnie było znacznie zróżnicowane pomiędzy głównymi kategoriami wielkościami miast. W połowie przypadków (województw) wartości wskaźnika przyjazdów do małych centrów miejskich były najwyższe (tj. wyższe od wartości dla średnich i dużych miast). W Małopolsce i na Podkarpaciu natężenie przyjazdów do małych miast przekroczyło 210 osób na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym, przy czym w pierwszym z regionów było wyższe nawet od wartości wskaźnika dla miast średnich i dużych, a w drugim nieco wyższe jedynie od natężenia przyjazdów do miast od 20 do 100 tys. mieszkańców. Świadczy to o niebagatelnej roli jaką w kształtowaniu regionalnego rynku pracy i przepływów siły roboczej między lokalnymi rynkami odgrywają migracje wahałowe. Jednak sytuacja taka nie jest zaskoczeniem, jako że południowo-wschodnią część Polski (historyczną Galicję) postrzega się od wielu dziesięcioleci jako tradycyjny region dojazdów do pracy, głównie z racji dwu- lub wielozawodowego charakteru jego mieszkańców (w PRL-u – chłopów-robotników). Choć migracje wahałowe wyraźnie straciły na intensywności i znaczeniu na początku lat 90. odzwierciedlając postępujące wówczas bardzo dynamicznie przemiany systemowe (zamykanie zakładów państwowych lub co najmniej redukcje zatrudnienia, w pierwszej kolejności dojeżdżających do pracy), to w ostatnim dziesięcioleciu stanowią ponownie istotny element kształtujący regionalne i lokalne rynki pracy. W międzyczasie zmianie uległo jedynie tło dla

migracji wahadłowych, bo dojeżdżającymi są coraz rzadziej dwuzawodowcy (rolnicy dorabiający w działalnościach pozarolniczych), a znacznie częściej pracujący najemnie wyłącznie poza rolnictwem. Dojazdy do pracy postrzegać należałoby jako naturalny sposób radzenia sobie na rynku pracy lub strategię przetrwania rodzin wiejskich, które były okresowo (w zależności od zmian następujących w otoczeniu) uaktywniane implikując/wywołując różnorodne wzroce mobilności przestrzennej¹⁵.

Migracje wahadłowe stanowią mogą trwały element życia wiejskiego, co szczególnie wyraźne jest we wspomnianych Małopolsce i Podkarpaciu, których mieszkańcy z racji powszechnie rozdrobnionego rolnictwa nie są zdolni uzyskać z tej działalności satysfakcjonujących dochodów. Z perspektywy czasowej, gospodarstwa rolne, w szczególności te najmniejsze i położone w pobliżu większych miast, przestają istnieć w wymiarze ekonomicznym i przestrzennym (tj. ziemia nie jest uprawiana, choć nie zawsze jest też sprzedawana lub użytkowana nierolniczo, o czym często decydują względy mentalnościowe), a główne (często jedyne) źródło dochodów rodzin wiejskich pochodzi spoza rolnictwa.

Dojazdy do pracy ogółem, w tym do małych miast odgrywały znacznie mniejszą rolę w województwach, które charakteryzowały się problemami na rynku pracy (wysokim bezrobociem), np. w województwach warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim lub też liczną zbiorowością utrzymujących się z rolnictwa indywidualnego (zazwyczaj przy wysokiej stopie zbędności oznaczającej bezrobocie ukryte), np. w województwie podlaskim.

Saldo migracji wahadłowych do/z małych miast było silnie zróżnicowane pomiędzy regionami, jako rezultat równie wyraźnych dysproporcji pod względem natężenia strumieni wyjazdów i przyjazdów. Wartości wskaźnika wahały się od 111 osób na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w województwie małopolskim do niemal -46 osób w śląskim. Jak to już wcześniej podkreślano, ośrodki miejskie tej wielkości są w wielu przypadkach bardzo atrakcyjnym miejscem pracy dla zewnętrznych zasobów siły roboczej. Świadczyło o tym choćby duże natężenie przyjeżdżających, pochodzących prawdopodobnie głównie z obszarów wiejskich lub innych, przeważnie mniej atrakcyjnych, słabszych ekonomicznie i niekonkurencyjnych miasteczek. Jednakże pomimo tego wysokie wartości przyjazdów nie były w stanie zredukować negatywnego obrazu/wyobrażenia rynków pracy małych miast wśród ich mieszkańców, a więc w efekcie nie zniwelowały wysokiego natężenia wyjazdów. Stąd też w wielu re-

¹⁵ J. Oliva: Rural Melting-pots, Mobilities and Fragilities: Reflections on the Spanish Case. „Sociologia Ruralis” 2010, No. 50(3), s. 284.

gionach bilans netto był bardzo niekorzystny (bardzo niski dodatni lub wręcz ujemny) w relacji do salda dla miast średnich i dużych lub do małych ośrodków zlokalizowanych w innych częściach Polski, np. w województwach śląskim, podlaskim, mazowieckim i pomorskim. W Małopolsce i na Podkarpaciu, gdzie wskaźniki przyjazdów były najwyższe (dodatnie), saldo migracji wahałowych do/z małych miast było równe, co raz jeszcze świadczy o istotnej roli znaczeniu rynków pracy centrów miejskich tej wielkości dla gospodarki obu regionów. Do pewnego stopnia korzystna sytuacja miała miejsce w województwie świętokrzyskim, choć w tym wypadku saldo było już wyraźnie niższe (51 osób na 1000 w wieku produkcyjnym), a także w opolskim, lubelskim i wielkopolskim, w których siły przyciągające zewnętrzne zasoby pracy do małych miast z powodzeniem konkurowały z czynnikami atrakcyjności miast średnich.

Jednocześnie w czterech województwach (śląskim, podlaskim, mazowieckim i pomorskim) występowało ujemne saldo migracji wahałowych do/z małych ośrodków miejskich. Szczególnie wysokie ujemne wartości wskaźnika obserwowano w województwie śląskim, gdzie saldo wynosiło blisko -46 osób na 1000 w wieku produkcyjnym. Przy tak znacznej liczbie i zagęszczeniu dużych i średnich miast, a co za tym idzie wysokiej dostępności przestrzennej i komunikacyjnej do nich, miasteczka pełniły jedynie rolę uzupełniającą (marginalną). Co ciekawe, wśród wymienionych tu regionów o podobnych charakterystykach (poza pomorskim) jednocześnie wyraźna była podobnie niewielka rola miast średnich (również z ujemnym saldem), a więc gospodarcza dominacja miast dużych (kilku na Górnym Śląsku i Mazowszu, a jednego – Białegostoku na Podlasiu). W kilku regionach rynki pracy małych miast były też bardziej atrakcyjne niż rynki miast średnich (w województwach warmińsko-mazurskim, łódzkim, małopolskim, opolskim i zachodniopomorskim), co wynikać może z wyższej dostępności komunikacyjnej do tych pierwszych bądź z ich lepszej kondycji gospodarczej (bardziej zdywersyfikowaną strukturą funkcjonalną, inwestycjami zewnętrznymi czy też silniejszymi powiązaniem ekonomicznymi w zakresie wymiany handlowej z rynkami wyższego rzędu).

2. Atrakcyjność rynków pracy małych, średnich i dużych miast oraz obszarów wiejskich (według kryteriów administracyjnego i ludnościowego OECD)

Interesująco przedstawia się porównanie atrakcyjności rynków pracy miast różnej wielkości i obszarów wiejskich, zwłaszcza wtedy, gdy do ich delimitacji wykorzystamy kombinację kryterium administracyjnego i ludnościowego stosowanego do podziału miasto-wieś w poprzednich latach przez OECD (gęstość zaludnienia 150 os./km²). Dla ułatwienia dokonywanej analizy wprowadzono nowe następujące kategorie przestrzenne porównywane między sobą: 1) „czysty” obszar wiejski (wyłączając gminy, które spełniły warunek OECD, tj. o gęstości zaludnienia powyżej 150 os./km²), 2) miasta małe „słabo zurbanizowane”, czyli małe miasta (administracyjnie), które postrzegane są jako część obszarów wiejskich, ponieważ nie spełniły wspomnianego kryterium OECD, 3) obszary „zurbanizowane” (obszary administracyjnie wiejskie, spełniające warunek OECD, a więc o gęstości powyżej 150 os./km²), 4) małe miasta „zurbanizowane” (wyłączając miasta niespełniające kryterium 150 os./km²) oraz 5) miasta średnie i duże (administracyjnie).

Pod względem natężenia przyjazdów do pracy najwyższe wartości wskaźnika charakteryzował kategorię 4 – miasta małe „zurbanizowane” (127 przyjeżdżających na 1000 osób w wieku produkcyjnym) (tabela 2). Poziom zjawiska był w tym wypadku wyższy nawet od obserwowanego w miastach małych ogółem (wyłącznie według kryterium administracyjnego) (125), jako następstwo przesunięcia zbiorowości małych centrów miejskich niespełniających kryterium OECD (a przy tym dysponujących najsłabszym potencjałem i stanowiących najmniej atrakcyjne rynki pracy) do kategorii 2. Najniższe natężenie przyjazdów występowało w kategorii 1, tj. na „czystych” obszarach wiejskich (50), pozbawionych najsilniej zurbanizowanych demograficznie, ale i ekonomicznie (koncentrujących różnorodną działalność pozarolniczą, a wraz z nią oferujących szersze możliwości znalezienia pracy) stref podmiejskich większych ośrodków. Stąd też wartości wskaźnika nieco niższe w tym wypadku niż dla obszarów wiejskich ogółem definiowanych administracyjnie (55). Małe miasta „słabo zurbanizowane”, a więc niespełniające kryterium ludnościowego, były w tym zakresie podobne do „zurbanizowanych” obszarów wiejskich (odpowiednio 81 i 84), co może świadczyć o porównywalnym stopniu zróżnicowania struktury funkcjonalnej obu kategorii przestrzennych, a w konsekwencji o równie atrakcyjnej, licznej i różnorodnej ofercie pracy.

Tabela 2

Liczba przyjeżdżających, wyjeżdżających i saldo dojazdów do pracy na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym według kategorii terytorialnych wyodrębnionych na podstawie kryteriów administracyjnego i ludnościowego (OECD) w Polsce w 2006 roku

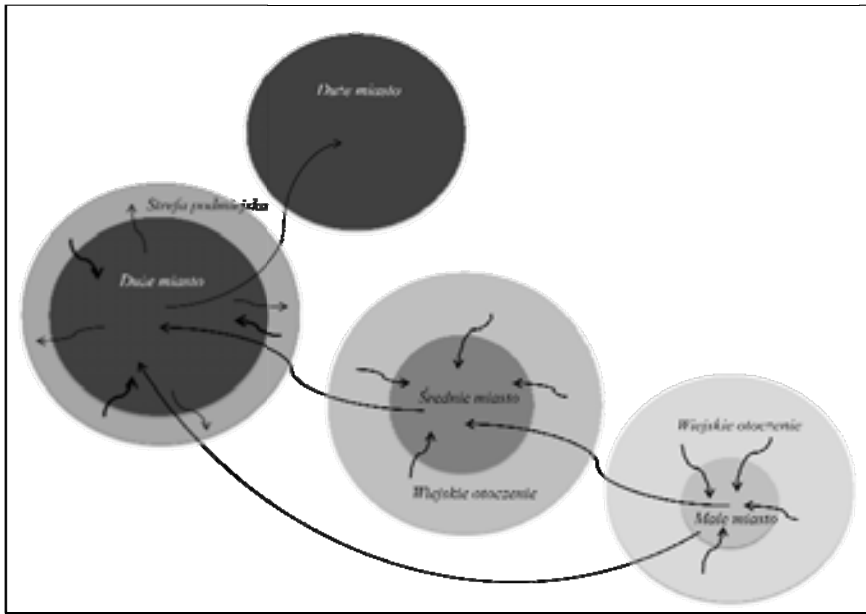
	Miasta	Przyjazdy	Wyjazdy	Saldo
Polska	Obszary „czysto” wiejskie (bez gmin spełniających warunek OECD, powyżej 150 os./km ²)	50,3	138,0	-87,7
	Miasta małe „wiejskie” (niespełniające warunku OECD, poniżej 150 os./km ²)	80,8	102,6	-21,9
	Obszary wiejskie zurbanizowane (spełniające warunek OECD, powyżej 150 os./km ²)	84,2	213,2	-129,0
	Małe miasta (bez miast niespełniających warunku OECD, poniżej 150 os./km ²)	127,2	103,0	24,2
	Miasta średnie i duże	118,1	55,0	63,1

Z punktu widzenia wyjazdów do pracy, szczególnie korzystna sytuacja panowała w miastach największych (powyżej 20 tys. ludności) (kategoria 5), o czym już była mowa wcześniej. Natomiast najwyższe natężenie wyjazdów do pracy (odbiegające znacznie od wartości dla innych typów obszarów) obserwowano w kategorii 3, czyli na obszarach wiejskich „zurbanizowanych” (213), stanowiących w większości przypadków strefy podmiejskie metropolii. Choć kategoria ta dysponuje pewnymi czynnikami przyciągającymi zewnętrzne i lokalne zasoby pracy (koncentracja wielkich centrów handlowych, dystrybucyjnych, zakładów przetwórczych itp.), które sprawiają, że są one bardziej atrakcyjne niż „czyste” obszary wiejskie, to jednak ich siły wypychające są dalece skuteczniejsze. Wszak ogromna rzesza wyjeżdżających do pracy ze stref podmiejskich to w przeważającym stopniu byli (do niedawna) mieszkańcy pobliskiej/sąsiedniej metropolii, którzy zmienili miejsce zamieszkania, bez zmiany miejsca pracy (esencja procesu suburbanizacji). Natężenie wyjazdów w miastach małych, zarówno kategorii 2 i 4 („słabo zurbanizowanych” i „zurbanizowanych”) było przeciętne i wynosiło po ok. 103 osoby na 1000 ludności produkcyjnej.

Najkorzystniejsze saldo migracji wahadłowych charakteryzowało grupę większych miast (63), głównie z racji niskiego natężenia wyjazdów, a następnie miast małych „zurbanizowanych” (24). Podczas gdy najniższe, ujemne wartości wskaźnika obserwowano w obu typach obszarów wiejskich (kategorie 1 i 3) – odpowiednio -88 i -129, a także miast małych „słabo zurbanizowanych” (-22).

Opierając się na przedstawionych wyżej analizach, możliwe wydaje się skonstruowanie swoistego wzorca ruchliwości przestrzennej dla codziennych

dojazdów do pracy (daily commuting mobility pattern), który wyjaśniałby rzeczywiste przesunięcia siły roboczej pomiędzy głównymi kategoriami przestrzennymi stosowanymi w badaniu (rys. 1). Przyznać jednak należy, że nie jest on w pełni weryfikowalny w świetle dostępnego materiału statystycznego, głównie ze względu na brak informacji o szczegółowych kierunkach przyjazdów (miejsu pracy) i kierunkach pochodzenia (miejsu zamieszkania dojeżdżającego).



Rys. 1. Wzorec ruchliwości przestrzennej dla codziennych dojazdów do pracy ludności wybranych kategorii przestrzennych/terytorialnych

Na początku należałoby przyjąć wspomniane już wcześniej założenie, zgodnie z którym małe centra miejskie przyciągają głównie pracowników z otaczających obszarów wiejskich. Wzorec polega na przesuwaniu do miasteczek zasobów siły roboczej przeważnie z jego bezpośredniego zaplecza wiejskiego (rural hinterland), stąd też obserwowane wysokie natężenie przyjazdów do małych ośrodków – szczególnie spełniających wspomniane wcześniej kryterium OECD, a tym samym bardziej rozwiniętych gospodarczo i silniej zróżnicowanych funkcjonalnie (127 przyjeżdżających na 1000 osób w wieku produkcyjnym) wraz z jednoczesnym znacznym odpływem pracowników ze wsi (148). Następnie lokalne zasoby pracy pochodzące z małych miast są przesuwane głównie do większych ośrodków miejskich (średnich i dużych), o czym świad-

czą wysokie wartości wskaźnika wyjazdów z miasteczek do pracy na zewnątrz (103). Natomiast miejscowa siła robocza z miast średniej wielkości dojeżdża dalej do dużych (dobrze skomunikowanych centrów miejskich (123), stąd stosunkowo wysokie natężenie wyjazdów z tych pierwszych (84), a następnie z dużych (już w niewielkim zakresie, o czym świadczą najniższe wartości wyjazdów (36)) do ich bliższej lub dalszej strefy podmiejskiej (silnie zurbanizowanej w wymiarze ekonomicznym) oraz do innych, bardziej konkurencyjnych i dobrze skomunikowanych miast dużych/metropolii.

Schemat ten jedynie w dużym przybliżeniu próbuje wyjaśnić mechanizm funkcjonowania migracji wahałowych do pracy w ujęciu przestrzennym, ze względu na brak dostępu do materiału statystycznego dotyczącego szczegółowych kierunków dojazdów. Jedynie takie, wciąż nieosiągalne na poziomie lokalnym/gmin, informacje mogłyby uściślić/zweryfikować proponowany wzorzec ruchliwości przestrzennej.

Podsumowanie

Małe miasta są rzeczywiście atrakcyjnym rynkiem pracy (na tle innych grup wielkościowych miast – najatrakcyjniejszym), z tym, że nie dla swoich mieszkańców, lecz dla przyjeżdżających z zewnątrz. Można by też iść dalej i stwierdzić, że małe miasta odgrywają istotną rolę dla otaczającego (wiejskiego) obszaru lub pośrednio w rozwoju obszarów wiejskich w zakresie pełnienia przez nie roli istotnego rynku pracy dla ludności wiejskiej (zapewniają pracę ludności wiejskiej, która przynajmniej w części transferuje uzyskane tam dochody na wieś i tam je konsumuje), a więc w (dalekiej) konsekwencji przyczynią się do rozwoju lokalnej gospodarki poprzez zaspokajanie swojej konsumpcji na obszarach wiejskich nabywając dobra i usługi od działających tam lokalnych wiejskich przedsiębiorstw lub osób fizycznych. Jednocześnie małe miasta odgrywają mniejszą rolę dla własnych mieszkańców, co wydaje się jest bardzo niekorzystne w perspektywie rozwoju społecznego, demograficznego i ekonomicznego tych miast, tracąc swoją funkcję jako rynku pracy na rzecz innych ogniw w sieci osadniczej. Jako że w dłuższej perspektywie skutkować to może trwałą migracją (z przyczyn ekonomicznych) do miast większych lub za granicę. Możliwe też zadać pytanie, które również w świetle tych niewystarczających danych pozostanie bez jednoznacznej odpowiedzi, a więc na ile zasoby siły roboczej ze wsi wypierają zasoby miejskie, wypierają swoimi niższymi wy-

maganiem, potrzebami dotyczącymi kwestii finansowych i pozafinansowych (jakości pracy, kultury pracy, zabezpieczeń socjalnych itp.), stając się bardziej atrakcyjnymi dla małomiasteczkowych pracodawców, a na ile ta swoista „zastępowalność” zasobów jest spowodowana działaniem czynników zewnętrznych, a więc silnym przyciąganiem małomiasteczkowych zasobów siły roboczej do miast większych (głównie dużych), a w konsekwencji koniecznością zastąpienia „uciekających” zasobów przez ściągnięcie w ich miejsce zasobów z wiejskiego otoczenia (być może zasobów podobnych w sensie jakościowym), a więc strategia przetrwania przedsiębiorstw w sytuacji kryzysowej.

W świetle dostępnych danych statystycznych dotyczących migracji wahadłowych, małe miasta faktycznie są atrakcyjnym rynkiem pracy (na tle innych kategorii terytorialnych stosowanych w analizie – nawet najatrakcyjniejszym), z tym, że nie dla swoich mieszkańców, lecz dla zewnętrznych zasobów siły roboczej (prawdopodobnie głównie z ich bezpośredniego wiejskiego sąsiedztwa lub z innych mniej konkurencyjnych małych miast). Dla blisko 1/5 aktywnej zawodowo ludności małych miast lokalny rynek pracy nie jest wystarczająco atrakcyjny i dostępny w aspekcie społecznym (po części z przyczyn ekonomicznych, a częściowo ze względu na niespełnione aspiracje, niedostateczny prestiż, inne wymagania pozafinansowe, ograniczone możliwości wykonywania zawody wyuczonego i osiągnięcia awansu społecznego), aby znaleźć na nim odpowiednią, a w niektórych przypadkach jakąkolwiek ofertę pracy. Można by też iść dalej w rozważaniach i skonstatować, że na podstawie dostępnych informacji (najwyższego natężenia przyjazdów do pracy, największej liczby tej wielkości centrów miejskich i najwyższej dostępności przestrzennej do nich przynajmniej w wymiarze lokalnym, a więc dla bezpośredniego ich otoczenia wiejskiego) małe miasta odgrywają istotną rolę dla ich wiejskiego zaplecza lub pośrednio w rozwoju obszarów wiejskich w zakresie pełnienia przez nie nie tylko funkcji lokalnego centrum usług/zaopatrzenia, ale istotnych rynków pracy.

Jednocześnie małe miasta mają mniejsze znaczenie w zagospodarowaniu własnych/miejscowych zasobów siły roboczej (na tle większych miast, szczególnie dużych), co wydaje się bardzo niekorzystne w dłuższej perspektywie rozwoju demograficznego społecznego i ekonomicznego tych ośrodków. Tracą one bowiem swoje pierwotne/tradycyjne funkcje na rzecz innych ogniw w sieci osadniczej (wysoce dostępnych komunikacyjnie i zwykle leżących wyżej w hierarchii, choć przy obserwowanej wzrastającej roli stref podmiejskich lub innych złożonych, zurbanizowanych ekonomicznie form osadniczych niebędących formalnie miastem). Wydaje się bowiem, iż migracje wahadłowe do metropolii

szczególnie w przypadku codziennego pokonywania znacznych odległości znacznie częściej przekształcają się w trwałe migracje osiedleńcze (z przyczyn ekonomicznych) prowadząc w efekcie do degradacji małych miast w sensie demograficznym (depopulacji, deformacji struktur ludnościowych)¹⁶. Ponadto, obserwowane współcześnie nasilające się tendencje w kierunku intensyfikacji codziennych dojazdów do pracy¹⁷ zaostrzają się m.in. za sprawą postępującego i coraz bardziej powszechnego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej procesu „rozlewania się” miasta (urban sprawl)¹⁸. Następuje charakterystyczne dla suburbanizacji i periurbanizacji przesuwanie się stałego miejsca zamieszkania ludności dużych miast/metropolii do ich bliższej lub dalszej strefy podmiejskiej (także do małych miast zlokalizowanych sąsiedztwie metropolii), przy jednoczesnym braku przesunięcia miejsca pracy. Stąd też wymienione procesy mają znaczący wkład w dynamizację migracji wahadłowych do pracy.

Aby właściwie ocenić strukturę i faktyczny wpływ wyróżnionych przez E.S. Lee trzech zasadniczych elementów modelu migracji push-pull na kształtowanie się relacji na lokalnym i ponadlokalnym rynku pracy, należałoby rozpatrywać każde małe miasto case-by-case. Mając świadomość bardzo wysokiego zróżnicowania ośrodków miejskich tej wielkości w Polsce zarówno pod kątem czynników endogenicznych (wielkości i jakości zasobów ludzkich, stopnia rozwoju, innowacyjności i obecnej kondycji lokalnej gospodarki, renty położenia itd.), jak i czynników egzogenicznych, niezwykle trudne jest dokonywanie uogólnień na szerszą ogólnokrajową skalę co do proporcji sił przyciągających i wypychających.

Być może słabość gospodarki i rynku pracy małych miast niewystarczająco atrakcyjnych dla mieszkańców miasta jest w tym wypadku czynnikiem decydującym o relatywnie niskim saldzie/bilansie dojazdów do pracy. Można by też zadać pytania, które w świetle dostępnych danych wciąż pozostaną bez odpowiedzi, a zatem: do jakiego stopnia i w jakim zakresie (z punktu widzenia branży, stanowiska i charakteru wykonywanej pracy) siła robocza ze wsi wypiera

¹⁶ W latach 80. XX wieku polscy badacze K. Dziewoński i P. Korcelli sformułowali następującą hipotezę: „[...] codzienne dojazdy do pracy w wielu przypadkach stanowią substytucję migracji stałych zanikną z chwilą usunięcia trudności w uzyskiwaniu mieszkań w mieście”, za: J. Węgleński: *Urbanizacja bez modernizacji? Uniwersytet Warszawski, Warszawa, 1992, s. 45.* Wydaje się przy tym, iż stwierdzenie to jest i dziś aktualne, jedynie przyczyny trudności w uzyskiwaniu mieszkań w mieście są odmienne, już niewynikające z niskiej podaży mieszkań, lecz z ich relatywnie wysokich cen.

¹⁷ A. Lidström: *Op. cit.*, s. 865-866.

¹⁸ M. Ristimäki: *Mobility and Transport. In: Peri-urbanization in Europe: Towards European Policies to Sustain Urban-Rural Futures.* Eds. A. →Piorr, J. Ravetz and I. Tosics. *Plurel Synthesis Report.* www.plurel.net/images/Peri_Urbanisation_in_Europe_printversion.pdf, s. 61-64.

miejskie (lokalne) zasoby pracy (niższymi wymaganiami finansowymi i poza-finansowymi) stając się bardziej pożądaną dla małomiasteczkowych pracodawców? Jednocześnie nie mniej istotne jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: na ile ta szczególna „zastępowalność” zasobów pracy jest spowodowana działaniem czynników zewnętrznych, a więc silnym przyciąganiem małomiasteczkowej siły roboczej przez atrakcyjniejsze rynki pracy miast większych (głównie dużych)? W konsekwencji lokalny (małomiasteczkowy) pracodawca zmuszony jest w tak trudnej/kryzysowej sytuacji do przyjęcia strategii przetrwania przedsiębiorstwa, polegającej na zastąpieniu „wyciekających” zasobów siły roboczej przez ściągnięcie w ich miejsce nowych pracowników, także, a może głównie, z wiejskiego otoczenia.

Równie ważne w kontekście wyjaśnienia mechanizmów migracji wahadłowych do pracy jest też uwzględnienie odmiennej wizji zarządzania kadrami w przedsiębiorstwie, która stosowana jest współcześnie coraz powszechniej. Polega ona na urzeczywistnianiu długofalowych strategii oszczędnościowych opierających się m.in. na ograniczaniu zatrudnienia (np. lean management – odchudzanie organizacji), a w konsekwencji na wydatnym zmniejszeniu kosztów osobowych, które zazwyczaj są jednymi z najwyższych w przedsiębiorstwie. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego rodzaju oszczędności może być celowe zastępowanie miejscowych zasobów pracy zewnętrzną, tańszą siłą roboczą. Takie działania w szczególności podejmowane w przedsiębiorstwach realizujących proste procesy produkcyjne/usługowe lub wytwarzających nieskomplikowane technologicznie produkty nie muszą napotykać na swej drodze poważniejszych utrudnień/generować znacznych kosztów utopionych, wynikających choćby z przygotowania zawodowego (szkoleń). Tego rodzaju polityka zatrudnienia z jednej strony przyciągać może nowych pracowników pochodzących z obszarów wiejskich (charakteryzujących się często wysokimi wskaźnikami bezrobocia jawnego lub ukrytego w rolnictwie) lub innych, niekonkurencyjnych, pobliskich małych centrów miejskich, choć z drugiej wypychać też może miejscową ludność (aktywną zawodowo) na zewnątrz w poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

Literatura

Courtney P., Lépcier D., Schmitt B.: Spatial Patterns of Production Linkages in the Context of Europe's Small Towns: How Are Rural Firms Linked to the Local Economy? „Regional Studies” 2008, Vol. 42(3).

- Czarnecki A.: Rola małych miast w rozwoju obszarów wiejskich regionu Zielonych Płuc Polski. W: *Natura 2000 jako czynnik zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich regionu Zielonych Płuc Polski*. Red. A. Bołtromiuk, M. Kłodziński. Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, Warszawa 2011.
- Dotti N.F., Fratesi U., Lenzi C., Percoco M.: *Local Labour Markets and the Interregional Mobility of Italian University Students*. Working Paper, Milano 2010. didattica.unibocconi.it/mypage/upload/49430_20100608_100917_STUDENTS_MIGRATION.PDF
- Drozd-Piasecka M.: Warunki gospodarczo-społeczne a stosunek mieszkańców wsi południowo-wschodniego Mazowsza do ziemi. Od uwłaszczenia do lat siedemdziesiątych XX w. „Etnografia Polska” 1988, t. 32, z. 1.
- Harris J., Todaro M.: Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis. „*American Economic Review*” 1970, No. 60.
- Hazans M.: Does Commuting Reduce Wage Disparities? „*Growth and Change*” 2004, Vol. 35, No. 3, Special Issue on Commuting.
- Heffner K.: Małe miasta w rozwoju obszarów wiejskich. W: *Małe miasta a rozwój lokalny i regionalny*. Red. K. Heffner. AE, Katowice 2005.
- Komornicki T., Śleszyński P.: Typologia obszarów wiejskich pod względem powiązań funkcjonalnych i relacji miasto-wieś. W: *Analiza zróżnicowania i perspektyw rozwoju obszarów wiejskich w Polsce do 2015 roku*. Red. J. Bański. IGiPZ PAN. Studia Obszarów Wiejskich. Warszawa 2009, nr 16.
- Krugman P., Venables A.J.: Globalization and the Inequality of Nations. „*Quarterly Journal of Economics*” 1995, No. 110.
- Lee E.: A Theory of Migration. „*Demography*” 1966, No. 3.
- Lidström A.: Commuting and Citizen Participation in Swedish City-Regions. „*Political Studies*” 2006, No. 54.
- Oliva J.: Rural Melting-pots, Mobilities and Fragilities: Reflections on the Spanish Case. „*Sociologia Ruralis*” 2010, No. 50(3).
- Opportunities and Barriers to Business Innovation in Rural Areas: Theory and Evidence. A Report Produced for Department for Environment, Food and Rural Affairs (Defra). Report submitted by GHK in association with Prof. Robert Huggins (Centre for International Competitiveness, University of Wales Institute) and Rob Hindle (Rural Innovation). December 2010. randd.defra.gov.uk/Default.aspx?Menu=Menu&Module=More&Location=None&Completed=0&ProjectID=17155
- Quigley J.M.: Urban Diversity and Economic Growth. „*Journal of Economic Perspectives*” 1998, No. 12(2).
- Rakodi C.: A Capital Assets Framework for Analysing Household Livelihood Strategies: Implications for Policy. „*Development Policy Review*” 2002, No. 17(3).
- Ristimäki M.: Mobility and Transport. In: *Peri-urbanization in Europe: Towards European Policies to Sustain Urban-Rural Futures*. Eds. A. Piorr, J. Ravetz and I. Tosics. Plurel Synthesis Report. www.plurel.net/images/Peri_Urbanisation_in_Europe_printversion.pdf
- Satterthwaite D., Tacoli C.: The Urban Part of Rural Development: The Role of Small and Intermediate Urban Centres in Rural and Regional Development and Poverty Reduction. Rural-Urban Working Paper, 9, IIED, London 2003. www.iied.org/urban/pubs/rururb_wp.html

Stan kapitału ludzkiego w Polsce. Raport Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. Warszawa 2008.

Véron J.: L'urbanizzazione del mondo. Il Mulino, Bologna 2006.

Węgleński J.: Urbanizacja bez modernizacji? Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1992.

ATTRACTIVENESS OF THE SMALL TOWNS' LABOUR MARKETS IN POLAND

Summary

The attractiveness of labour markets for work commuters, referring to the traditional push-pull model of migration described by E. Lee, is shaped by two key-driver categories: pull forces which attract external labour resources and push forces which push local labour workforce outside. These factors can be considered more broadly and be perceived consequently as development opportunities and constraints/obstacles of individuals as well as professional and social groups. The interplay between pull and push forces creates fundamental conditions/circumstances to reveal various spatial mobility patterns among work commuters.

The main objective of the study was to evaluate attractiveness of the small towns' labour markets in Poland, or in a wider approach identify their position in the hierarchy of labour markets in the country. In order to fulfil the main objective the comparative analysis was applied based on the scale (size of flows) of labour resources incoming to/outgoing from the small town and other territorial categories: large cities, medium-sized towns and rural areas.