

**Michał Męczyński**

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej  
e-mail: micmec@amu.edu.pl*

## **Wynagrodzenia klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznania – analiza porównawcza**

**Zarys treści:** Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego regionów metropolitalnych w Unii Europejskiej w istotny sposób wiąże się z wysokością wynagrodzeń uzyskiwanych przez ich mieszkańców. Według Floridy (2002) mieszkańcami, którzy odgrywają szczególną rolę w rozwoju tych regionów są przedstawiciele tzw. klasy kreatywnej. Są to osoby twórcze i o wysokich kwalifikacjach, które tworzą innowacyjne produkty o wysokiej wartości dodanej. Jak zauważa autor koncepcji klasy kreatywnej, osoby te generują blisko połowę budżetu wynagrodzeń w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zróżnicowanego poziomu wynagrodzeń klasy kreatywnej w Unii Europejskiej na przykładzie regionów metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznania. Regionów, które charakteryzują się zróżnicowanym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego i okresem funkcjonowania w strukturach Unii Europejskiej.

**Słowa kluczowe:** wynagrodzenia, regiony metropolitalne, klasa kreatywna, struktura płci

### **Wprowadzenie**

Rozwój gospodarczy w większości państw Unii Europejskiej pociąga za sobą wzrost poziomu wynagrodzeń, w szczególności pracowników tworzących tzw. klasę kreatywną. Pojawienie się tej klasy wynika z wprowadzenia przez Floridę (2002) nowej stratyfikacji społecznej. Wyróżniającą cechą klasy kreatywnej jest to, że jej członkowie angażują się w pracę, która polega na tworzeniu znaczących nowych form, przy czym istotna część wartości dodanej takiej pracy ma charakter niematerialny (Florida 2005: 34).

Choć przedstawiciele klasy kreatywnej generują znaczną część budżetu płac, to jednak nie wszyscy uzyskują wysokie wynagrodzenia. Część z nich, nie mając stałego zatrudnienia, boryka się z brakiem regularnych dochodów i problemami finansowymi (Gill, Pratt 2006, Throsby 2007). Poziom zróżnicowania wynagrodzeń wynika z wielu czynników, do których zaliczyć przede wszystkim należy

poziom rozwoju gospodarki, ale także strukturę płci pracowników (Geske Dijkstra 2003). Schwab i in. (2015) oraz Newell i Reilly (2001) wskazują na niższe płace kobiet w stosunku do mężczyzn zajmujących te same stanowiska. Problem nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn występuje też wśród członków klasy kreatywnej (Perrons 2003).

W świetle tak przedstawionych problemów klasy kreatywnej pojawiają się dwa zasadnicze cele niniejszego artykułu. Pierwszy z nich dotyczy określenia zróżnicowania poziomu wynagrodzeń klasy kreatywnej w różnych pod względem rozwoju gospodarczego regionach metropolitalnych Unii Europejskiej. Natomiast drugi odnosi się do określenia zróżnicowania poziomu wynagrodzeń ze względu na płeć w tych regionach.

Realizacji tych celów podjął się autor niniejszego artykułu, dokonując porównania poziomu wynagrodzeń klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham w Wielkiej Brytanii, Lipska w Niemczech i Poznania w Polsce. Dobór regionów był celowy, z uwagi na ich różny poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, czas funkcjonowania w strukturach Unii Europejskiej oraz charakter rynku pracy klasy kreatywnej. Ponadto wybrano te regiony ze względu na dostępność porównywalnych danych.

Pierwszym z uwzględnionych w analizie regionów metropolitalnych jest Birmingham. Centrum regionu stanowi bogate miasto o najstarszej spośród badanych obszarów i nieprzerwanej tradycji funkcjonowania gospodarki wolnorynkowej. Jego rynek pracy opiera się na zasadach liberalnego państwa opiekuńczego (*welfare state*), które stopniowo zastępowane są przez reguły państwa pracy (*workfare state*), dającego prawo do pracy oraz swobodę wyboru zatrudnienia zgodnie z własnymi preferencjami (Szarfenber 2011). Jednocześnie region metropolitalny Birmingham jest regionem mającym najstarsze z badanych regionów doświadczenia związane z funkcjonowaniem w strukturach Unii Europejskiej.

W drugim z badanych regionów metropolitalnych – Lipsku – poziom rozwoju społeczno-gospodarczego jest nieco niższy niż w Birmingham. Na współczesną sytuację gospodarczą i społeczną regionu wpłynęło dziedzictwo przeszłości związane z okresem funkcjonowania gospodarki centralnie planowanej oraz późniejszych przemian systemowych w procesie jednoczenia Niemiec. W przemianach tych, które w zasadniczy sposób polegały na stopniowej adaptacji reguł konserwatywnego państwa opiekuńczego, istotną rolę odegrało wsparcie rządów federalnego i landów Niemiec Zachodnich. Jednocześnie zjednoczenie Niemiec na początku lat 90. XX w. sprawiło, że region metropolitalny Lipska stał się w krótkim czasie częścią Unii Europejskiej. W efekcie dynamicznych przekształceń społeczno-gospodarczych zachodzących w tym regionie rynek pracy klasy kreatywnej opiera się obecnie na regułach gospodarki liberalnej uwzględniających ochronę praw pracowniczych.

Trzeci z regionów metropolitalnych – Poznań – jest najmniej rozwinięty pod względem społeczno-gospodarczym spośród badanych regionów. Na tę sytuację istotny wpływ miało podobnie jak w przypadku Lipska dziedzictwo przeszłości związane z funkcjonowaniem gospodarki centralnie planowanej oraz okres transformacji społeczno-gospodarczej zapoczątkowanej w 1989 r. Jednak o ile

przemiany gospodarcze w regionie metropolitalnym Lipska miały łagodniejszy przebieg z uwagi na znaczące zewnętrzne wsparcie, o tyle w poznańskim regionie metropolitalnym transformacja systemowa zapoczątkowana w 1989 r. miała bardzo dynamiczny charakter. Pociągnęło to za sobą m.in. nagły spadek jakości życia mieszkańców i znaczącą redukcję zatrudnienia głównie w sektorze produkcyjnym, który podlegał procesom restrukturyzacji. Brakowało także istotnego wsparcia w postaci środków finansowych pochodzących z funduszy krajowych i Unii Europejskiej, której Polska wówczas nie była jeszcze członkiem. W efekcie tych przemian rynek pracy klasy kreatywnej w poznańskim regionie metropolitalnym ukształtował się w oparciu o liberalne zasady gospodarki wolnorynkowej, w krótkim czasie i bez znaczącego wsparcia z zewnątrz, jak miało to miejsce w Lipsku.

## **Problematyka wynagrodzeń klasy kreatywnej w literaturze – wnioski ogólne**

Wzrost zainteresowania rolą kreatywności w rozwoju gospodarczym związany jest przede wszystkim z pracami Floridy „The rise of the creative class” (2002) oraz „Cities and the creative class” (2005). Autor wymienionych publikacji uważa, że kreatywność (tj. ludzka twórczość) jest najważniejszym źródłem rozwoju społeczno-gospodarczego (w tym powstawania nowych firm i tworzenia miejsc pracy). Klasa kreatywna według Floridy (2002) podzielona jest na superkreatywny rdzeń i profesjonalistów. Superkreatywny rdzeń tworzą m.in. naukowcy, inżynierowie, artyści estradowi, aktorzy, projektanci i architekci. Są oni zaangażowani w pracę kreatywną, regularnie opłacaną i polegającą na rozwiązywaniu i wyszukiwaniu problemów. Do profesjonalistów należą osoby pracujące w dziedzinach wymagających zaawansowanej wiedzy, np. w sektorze high-tech, usługach finansowych, zawodach prawniczych, ochronie zdrowia czy zarządzaniu biznesem. Ludzie ci zajmują się twórczym rozwiązywaniem konkretnych problemów, korzystając z rozległej wiedzy. Koncepcji podziału klasy kreatywnej zaproponowanej przez Floridę (2002) odpowiada podział przyjęty przez Musterda i in. (2007), w którym wyróżniono działalności: 1) twórcze i 2) o dużym wykorzystaniu wiedzy (tab. 1). Zatrudnieni w nich pracownicy tworzą klasę kreatywną.

Jak zauważa Florida (2002), wynagrodzenia klasy kreatywnej obejmują ponad 47% budżetu wynagrodzeń w USA. Mimo istotnego znaczenia wynagrodzeń w działalności kreatywnej problematyka ta jako odrębny przedmiot badań podejmowana jest stosunkowo rzadko. Częściej stanowi jeden z elementów badań dotyczących np. rozwoju gospodarki kreatywnej (m.in. Galloway, Dunlop 2007, Zawadzki 2016, Stachowiak 2017). Więcej uwagi temu zagadnieniu poświęcono w analizach dotyczących warunków pracy przedstawicieli klasy kreatywnej. Wskazano, że praca w działalnościach kreatywnych wiąże się często z zatrudnianiem przez pracodawcę na nietypowych warunkach: w ramach kontraktów tymczasowych, na okres realizacji projektu lub w ramach samozatrudnienia (Brown i in. 2010). Nietypowe formy zatrudniania niosą ze sobą także ryzyko nieregularności

Tabela 1. Rodzaje działalności związanych z klasą kreatywną

Działalności twórcze ( <i>creative industries</i> ) (definicja według brytyjskiego Departamentu Kultury, Mediów i Sportu – DCMS)	Działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy ( <i>knowledge-intensive industries</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>– reklama</li> <li>– architektura</li> <li>– dzieła sztuki</li> <li>– rzemiosło artystyczne</li> <li>– wzornictwo i projektowanie mody</li> <li>– wideo, film, działalność muzyczna i fotografia</li> <li>– działalność artystyczna i rozrywkowa</li> <li>– działalność wydawnicza</li> <li>– działalność w zakresie oprogramowania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– produkcja i usługi w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) z wyjątkiem oprogramowania</li> <li>– usługi finansowe</li> <li>– usługi prawne i inne usługi dla biznesu (np. konsulting, badania rynku)</li> <li>– badania i rozwój (B+R) oraz szkolnictwo wyższe</li> </ul>

Źródło: na podstawie DCMS (1998), Musterd i in. (2007), Stryjakiewicz i in. (2009), Stryjakiewicz i Męczyński (2010), Stryjakiewicz i Stachowiak (2010).

w otrzymywaniu wynagrodzeń, nieotrzymywania w ogóle lub ich niskiego poziomu (McRobbie 1998, Throsby 2007, Gill, Pratt 2008).

Wysokość wynagrodzeń wśród badanych przedstawicieli klasy kreatywnej ma różnicowany charakter nie tylko ze względu na rodzaj działalności, ale także ze względu na płeć (ang. *pay gap*; Geske Dijkstra 2003). Wiele dotychczas przeprowadzonych badań wskazuje na nierówności w wysokości uzyskiwanych wynagrodzeń przez kobiety i mężczyzn zajmujących te same stanowiska (Newell, Reilly 2001, Schwab i in. 2015). Problem ten dotyczy także klasy kreatywnej. Choć praca w działalnościach kreatywnych umożliwia wielu kobietom realizację aspiracji zawodowych z uwagi na intelektualny, a nie fizyczny jej charakter, to często uzyskiwane przez nie wynagrodzenia są niższe od zajmujących te same stanowiska mężczyzn (Gneezy i in. 2003). W zakresie różnicowania poziomu wynagrodzeń ze względu na płeć istnieje brak opracowań prezentujących ten problem w ujęciu międzynarodowym. Od początku XXI w. różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w większości państw UE ulegała zmniejszeniu. Współcześnie kobiety w UE zarabiają średnio o 16% mniej za godzinę pracy niż mężczyźni (Eurostat 2016). Występuje jednak duże różnicowanie poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w państwach Unii Europejskiej. Stawka godzinowa dla kobiet według Eurostatu (2016) była niższa od stawki dla mężczyzn tylko o mniej niż 10% w Słowenii, Polsce, Luksemburgu, we Włoszech i na Malcie. Natomiast w takich krajach, jak Węgry i Słowacja oraz Czechy, Niemcy, Austria czy Estonia, osiągała ponad 20%. Niewielkie różnicowanie poziomu wynagrodzeń ze względu na płeć w Polsce wynika z posiadania przez wiele kobiet wysokich kwalifikacji zawodowych. Jest to efekt m.in. działań podejmowanych przez władze państwa w czasie funkcjonowania gospodarki centralnie planowanej. Dążono wówczas do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet, kształcąc je często w specjalistycznych zawodach (m.in. inżynier mechanik; Geske Dijkstra 2003). Skutkiem podjętych wcześniej decyzji jest utrzymująca się nadal duża aktywność zawodowa kobiet głównie w największych aglomeracjach Polski. Są to również miejsca koncentracji działalności kreatywnych, w których znajduje pracę wiele kobiet.

Jak zauważa Perrons (2003), działalności twórcze, których funkcjonowanie opiera się na ludzkiej wyobraźni, zdolności do generowania oryginalnych

pomysłów i nowych sposobów interpretacji problemów (m.in. design, działalność wydawnicza, architektura, działalność artystyczna), dają możliwość zatrudniania kobietom i mężczyznom na równych warunkach płacowych. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku działalności funkcjonujących w oparciu o innowacje stworzone przez specjalistów bazujących na osiągnięciach nauki, technologii, projektowania i matematyki (z ang. STEM – *Science, Technology, Engineering, Maths*; Quinlan 2014). Tego typu działalności dają szansę na pracę zarówno wykwalifikowanym kobietom, jak i mężczyznom.

## Metodologia

W celu określenia poziomu wynagrodzeń oraz struktury płci przedstawiciele klasy kreatywnej w wybranych regionach metropolitalnych Unii Europejskiej posłużono się głównie danymi pochodzącymi z badań ankietowych przeprowadzonych w 2007 i 2008 r. w ramach projektu ACRE – *Accommodating Creative Knowledge. Competitiveness of European Metropolitan Regions within the Enlarged Union* [Wykorzystanie kreatywnej wiedzy: konkurencyjność europejskich regionów metropolitalnych w rozszerzonej Unii]<sup>1</sup>. W badaniach tych wzięło łącznie udział 445 pracowników działalności kreatywnych, którzy zatrudnieni byli w firmach kreatywnych zlokalizowanych na terenie poznańskiego regionu metropolitalnego (150 respondentów) oraz regionów metropolitalnych Birmingham (128) i Lipska (167). Zgodnie z metodologią przyjętą przez trzy zespoły badawcze z badanych regionów ankieta została rozprowadzona wśród pracowników zatrudnionych w następujących rodzajach działalności sektora kreatywnego utworzonych w oparciu o grupy Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2004 r.:

1) Działalności twórcze:

- architektura (kod PKD – 74.2);
- działalności w zakresie tworzenia oprogramowania komputerowego (kod PKD – 72.2);
- wideo, film, działalność muzyczna i fotografia (kody PKD – 92.1; 22.3).

2) Działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy:

- usługi prawne i inne usługi dla biznesu (kody PKD – 74.1; 74.3; 74.5);
- B+R i szkolnictwo wyższe (kody PKD – 73.1; 73.2; 80.3);
- pośrednictwo finansowe (kody PKD – 65; 66; 67).

Przeprowadzenie badań na tak określonej próbie wynikało z generowanej przez wyżej wymienione rodzaje działalności liczby miejsc pracy w badanych regionach metropolitalnych Europy. Dzięki badaniom ankietowym uzyskano skategoryzowane dane według przedziałów dotyczących wynagrodzeń przedstawicielei klasy kreatywnej. W celu porównania poziomu wynagrodzeń w wybranych regionach uzyskane dane pogrupowano względem średniej płacy netto w regionie, dzieląc je na trzy kategorie wynagrodzeń: 1) poniżej średniego wynagrodzenia

<sup>1</sup> Szczegółowy opis projektu i jego uczestników znajduje się na stronie internetowej: [www.acre.socsci.uva.nl](http://www.acre.socsci.uva.nl).

w regionie, 2) średnie wynagrodzenie w regionie, 3) powyżej średniego wynagrodzenia w regionie. Przedział średniego wynagrodzenia określono poprzez przypisanie do niego średniej pensji każdego z regionów. Kierując się tą zasadą, stwierdzono, że średnie miesięczne wynagrodzenie netto dla regionu metropolitalnego Birmingham wynoszące 2112 euro, tj. 7666 zł, odpowiadało przedziałowi średniego wynagrodzenia (2000–2499 euro, tj. 7000–7999 zł). Tak samo określono przedziały średniego wynagrodzenia dla poznańskiego regionu metropolitalnego (średnie wynagrodzenie w regionie – 750 euro, tj. 2320 zł, odpowiadało przedziałowi 500–900 euro, tj. 2000–2999 zł) i regionu metropolitalnego Lipska (średnie wynagrodzenie w regionie – 1211 euro, tj. 5455 zł, odpowiadało przedziałowi 1000–1999 euro, tj. 5000–5999 zł).

## Poziom rozwoju działalności kreatywnych w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznania

Rozwój działalności kreatywnych oraz rynek pracy klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznania uwarunkowany był w dużym stopniu liczbą ludności i znaczeniem tych regionów w gospodarce Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski. Region metropolitalny Birmingham (Birmingham Metropolitan Area) liczył w momencie prowadzenia badań w 2007 r. 3683 tys. mieszkańców. Poznański region metropolitalny (PRM) zamieszkiwany był przez ponad 866 tys. osób. Natomiast liczba ludności regionu metropolitalnego Lipska (część Metropolitan Area Leipzig–Halle) wynosiła ponad 510 tys. Badane regiony, mając funkcje metropolitalne, pełnią rolę ważnych ośrodków życia gospodarczego i społecznego nie tylko w skali lokalnej, ale także międzynarodowej. Wynika to z występowania na ich terenie ważnych instytucji administracyjnych, kulturalnych i sportowych, które utrzymują liczne kontakty zagraniczne. Pomaga im w tym rozwinięta infrastruktura komunikacyjna, m.in. występowanie międzynarodowych lotnisk gwarantujących połączenia z dużymi ośrodkami metropolitalnymi w Europie i na świecie (Lange i in. 2007).

Wśród porównywanych regionów metropolitalnych największe zatrudnienie w sektorze kreatywnym występowało w Birmingham i Lipsku (tab. 2). W przypadku regionu metropolitalnego Birmingham korzystny wpływ na poziom zatrudnienia w sektorze kreatywnym ma funkcjonowanie działalności związanych z branżą jubilerską. Współczesnym tego symbolem jest Kwartał Jubilerski (Jewellery Quarter) w historycznym centrum miasta. Natomiast negatywnie na rynek pracy, w tym klasy kreatywnej, wpłynęło zamknięcie fabryki MG Rover w Longbridge koło Birmingham w 2005 r. Pracę straciło wówczas ponad 6 tys. ludzi (por. Bailey i in. 2014). Ta trudna sytuacja przyczyniła się jednak do wyzwolenia ducha przedsiębiorczości wśród dawnych pracowników fabryki MG Rovera i otwierania własnych działalności, w tym zaliczanych m.in. do sektora kreatywnego.

Nieco inne tło historyczne dla współczesnego rozwoju klasy kreatywnej w regionie metropolitalnym Lipska stanowi funkcjonowanie gospodarki centralnie

Tabela 2. Zatrudnienie w działalnościach kreatywnych w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań

Region metropolitalny	Zatrudnienie w działalnościach twórczych (%)	Zatrudnienie w działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy (%)	Zatrudnienie w działalnościach kreatywnych (ogółem) (%)	Liczba respondentów ogółem
Birmingham	6,0	19,0	25,0	128
Lipsk	9,0	16,0	25,0	147
Poznań	7,0	11,0	18,0	150

Źródło: projekt ACRE.

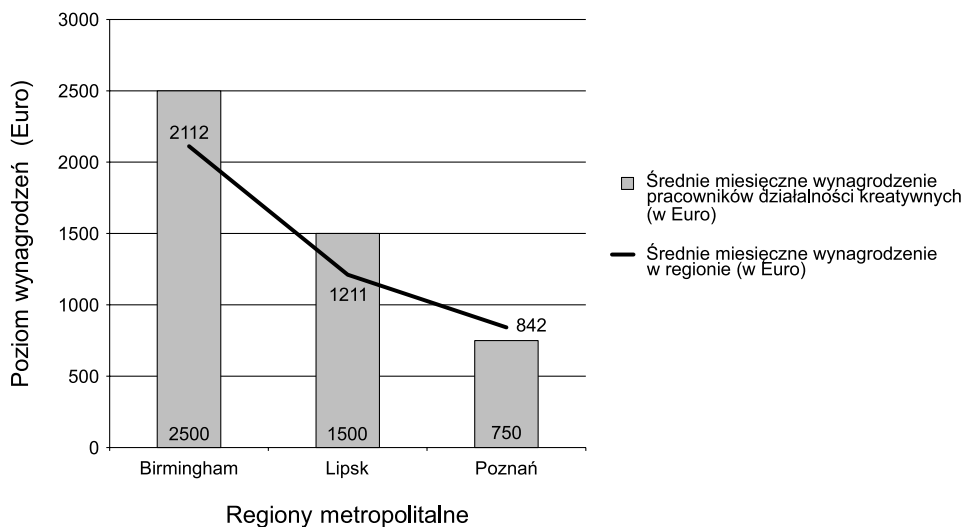
planowanej i zapoczątkowane w 1990 r. procesy społeczno-gospodarcze. Jednym z przejawów zmian systemowych w latach 90. był odpływ mieszkańców miasta do landów Niemiec Zachodnich. Wkrótce jednak polityka władz centralnych i lokalnych oraz wsparcie finansowe ze środków pomocowych UE i rządu federalnego Niemiec spowodowały zatrzymanie masowej migracji ludności (por. Stryjakiewicz i in. 2010). Podjęte działania przyczyniły się także do nadania nowych funkcji miastu, związanych z działalnościami kreatywnymi. Lipsk stał się centrum targowym, w tym jednym z głównych organizatorów międzynarodowych targów książki (Leipzig Book Fair) oraz siedzibą klastra branży medialnej (Bathelt 2002, Lange i in. 2007).

Sytuacja społeczno-gospodarcza oraz opóźnienia w doganianiu gospodarek miast Europy Zachodniej wpłynęły na niski poziom zatrudnienia w sektorze kreatywnym w poznańskim regionie metropolitalnym (tab. 2). Przewaga zatrudnienia w działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy wiązała się z akademickim charakterem regionu, w którym zlokalizowane są liczne uczelnie wyższe dające miejsca pracy kadrze naukowej (Stryjakiewicz, Męczyński 2010).

## Wysokość wynagrodzeń

Badania ankietowe wśród wybranych przedstawicieli klasy kreatywnej w trzech regionach metropolitalnych Unii Europejskiej pozwoliły stwierdzić, że w 2007 r. w regionie metropolitalnym Birmingham odnotowano największy odsetek pracujących w działalnościach kreatywnych (prawie 30%), którzy zarabiali powyżej średniego miesięcznego wynagrodzenia (ASHE 2007; ryc. 1). Sytuacja mająca miejsce w tym regionie jest zgodna z wynikami badań Florydy (2002), który wskazuje na wysoki poziom wynagrodzeń klasy kreatywnej. Ponadto ten poziom wynagrodzeń w regionie metropolitalnym Birmingham potwierdza wpływ amerykańskiego systemu premiowania talentów. W nieco innej sytuacji znaleźli się przedstawiciele klasy kreatywnej z mniejszych regionów metropolitalnych, takich jak Lipsk i Poznań. W grupie osób zarabiających powyżej średnich wynagrodzeń w tych regionach znalazło się tylko 16% badanych w regionie metropolitalnym Lipska i 9% w regionie metropolitalnym Poznań.

Większą wartością poznawczą od informacji o średnim poziomie wynagrodzeń dla całej klasy kreatywnej w badanych regionach ma zbadanie zróżnicowania



Ryc. 1. Wynagrodzenia klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznania w 2007 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: projekt ACRE oraz Główny Urząd Statystyczny (2008).

wynagrodzeń w podziale na pracowników zatrudnionych w działalnościach twórczych oraz działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy.

Badania wykazały, że w regionach metropolitalnych Birmingham i Lipska największa grupa zatrudnionych w działalnościach twórczych otrzymywała wynagrodzenia na poziomie średnich płac występujących w tych regionach (tab. 3). Wśród tych pracujących byli m.in. architekci, którzy znajdowali pracę w firmach zajmujących się rewitalizacją historycznych centrów obu miast. W Birmingham na początku XX w. zaczęto realizować program rewitalizacji o nazwie Zrównoważony Rozwój Eastside – Wizja dla przyszłości (*Sustainable Eastside. A Vision for the*

Tabela 3. Wysokość wynagrodzeń pracowników działalności twórczych i o dużym wykorzystaniu wiedzy w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznania

Region metropolitalny	Wysokość wynagrodzeń (względem średniego wynagrodzenia w regionie metropolitalnym; udział badanych w %)					Liczba respondentów ogółem
	poniżej średniej	średnia	powyżej średniej	brak odpowiedzi	razem	
Działalności twórcze						
Birmingham	13,2	41,5	30,2	15,1	100,0	53
Lipsk	17,3	37,3	16,0	29,3	100,0	74
Poznań	34,2	32,9	9,2	23,7	100,0	76
Działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy						
Birmingham	2,7	28,0	58,7	10,7	100,0	75
Lipsk	17,3	37,3	16,0	29,3	100,0	73
Poznań	44,6	29,7	10,8	14,9	100,0	76

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych projektu ACRE.



*Future*; Porter, Hunt 2005) oraz projekty nakierowane na rozwój firm zajmujących się produkcją multimedialną, grafiką, sztuką wizualną oraz produkcją muzyczną (Brown i in. 2007). W firmach tych zatrudnienie znajdowali m.in. młodzi programiści, graficy komputerowi związani z działalnościami twórczymi. Ich wynagrodzenia odpowiadały średnim miesięcznym wynagrodzeniom występującym w regionie metropolitalnym Birmingham ([www.indeed.co.uk](http://www.indeed.co.uk) 2017). Podobna sytuacja miała miejsce w Lipsku, gdzie już pod koniec XX w. zaczęto realizować programy rewitalizacji miasta, które wymagały zatrudnienia wielu specjalistów, w tym architektów (Krawczyk 2009). Jednocześnie podjęto działania związane z nadaniem funkcji usługowej dotyczącej produkcji telewizyjnej, a także podobnie jak w Birmingham produkcji multimedialnej zrewitalizowanym budynkom przemysłowym. Uzyskiwane przez pracujących w tych działalnościami wynagrodzenia odpowiadały najczęściej średnim płacom w regionie (ASHE 2007).

W poznańskim regionie metropolitalnym największą grupę badanych pracowników działalności twórczych stanowili zarabiający poniżej średniego wynagrodzenia w regionie (34,2%). Niski poziom zarobków przedstawiciele działalności twórczych w 2007 r. w poznańskim regionie metropolitalnym można tłumaczyć występowaniem wśród badanych wielu osób reprezentujących publiczne instytucje kultury związane z działalnością muzyczną (m.in. pracownicy Filharmonii Poznańskiej i Teatru Muzycznego; Strykiewicz, Męczyński 2010). O słabej kondycji działalności twórczych w PRM świadczył też fakt, że w 2007 r. tylko nieco powyżej 9% badanych uzyskiwało pensje powyżej średniego wynagrodzenia w regionie.

Wyniki badań przeprowadzonych z kolei wśród pracowników zatrudnionych w działalnościami o dużym wykorzystaniu wiedzy wykazały, że w regionie metropolitalnym Birmingham w 2007 r. warunki płacowe były najkorzystniejsze spośród badanych regionów (tab. 3). Największy odsetek (58,7%) stanowiły osoby zarabiające powyżej średniego miesięcznego wynagrodzenia w 2007 r. w tym regionie. Wśród tych osób znaleźli się głównie pracownicy działalności wysokodochodowych związanych z pośrednictwem finansowym i usługami prawnymi. Nagromadzenie dużej liczby tych instytucji w regionie metropolitalnym Birmingham wynikało z polityki władz lokalnych planujących stworzenie w Birmingham drugiego centrum finansowego w Wielkiej Brytanii, obok londyńskiego City (Armistead 2013). Plany te jednak mogą obecnie ulec korekcie wobec perspektywy wystąpienia Wielkiej Brytanii z UE (Brexit) i spadku znaczenia Londynu jako jednej z głównych stolic finansowych świata. Osoby uzyskujące w regionie metropolitalnym Birmingham płace poniżej średniego wynagrodzenia miały niewielki udział wśród badanych (2,7%). Z kolei w regionie metropolitalnym Lipska większość badanych (37,3%) otrzymywała wynagrodzenie na średnim poziomie. Natomiast w poznańskim regionie metropolitalnym, podobnie jak w przypadku działalności twórczych, większość badanych (44,6%) uzyskiwała wynagrodzenia poniżej poziomu średniej płacy notowanej w regionie. Należy także dodać, że była ona najniższa spośród badanych regionów (842 euro). Problem niskiego poziomu wynagrodzeń w PRM wśród badanych pracowników działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy wyjaśnia spory udział osób (41%) zatrudnionych na niepełnym etacie w instytucjach badawczych (m.in. w jednostkach Polskiej Akademii Nauk).

## Wysokość wynagrodzeń według płci

W ramach podjętych badań dotyczących zróżnicowania poziomu wynagrodzeń klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań określono także strukturę wynagrodzeń ze względu na płeć. W najbogatszym z badanych regionów metropolitalnych – Birmingham – nie występowały znaczące różnice w strukturze wynagrodzeń w podziale na mężczyzn i kobiety (tab. 4). W przypadku obu płci tylko niewielki odsetek badanych (mężczyźni – 2,5%, kobiety – 2,9%) deklaruje otrzymywanie miesięcznego wynagrodzenia poniżej wysokości średniej miesięcznej pensji występującej w tym regionie. W pozostałych dwóch regionach sytuacja była nieco inna. W regionie metropolitalnym Lipska większość kobiet (56,8%) otrzymywała miesięczne wynagrodzenia na średnim poziomie, natomiast większość mężczyzn (30,6%) – poniżej wysokości średniej pensji, jaka występowała w tym regionie. Z kolei w poznańskim regionie metropolitalnym wyraźnie niższe od mężczyzn wynagrodzenia otrzymywały kobiety. Większość (57,1%) zarabiała poniżej średniego wynagrodzenia. Z kolei największy odsetek mężczyzn (34%) uzyskiwał wynagrodzenie odpowiadające średniemu wynagrodzeniu występującemu w regionie.

Analiza przeprowadzona w podziale na działalności twórcze i o dużym wykorzystaniu wiedzy pozwala uzyskać więcej informacji o zróżnicowaniu wynagrodzeń ze względu na płeć wewnątrz klasy kreatywnej. W regionie metropolitalnym Birmingham wśród badanych, którzy pracowali w działalnościach twórczych, można zauważyć, że wyższe wynagrodzenia uzyskiwali mężczyźni (tab. 5). Ponad 40% z nich otrzymywało pensję wyższą od średniej w tym regionie. Z kolei w regionie metropolitalnym Lipska większość zarówno mężczyzn (34,2%), jak i kobiet (41,7%) zarabiała na poziomie średniego wynagrodzenia. Jednocześnie zdecydowanie większy odsetek mężczyzn (26,3%) niż kobiet (5,6%) zarabiał powyżej średniego wynagrodzenia w tym regionie. Natomiast w poznańskim regionie metropolitalnym ponad 50% badanych kobiet zarabiało na poziomie średniego wynagrodzenia.

Tabela 4. Struktura wynagrodzeń według płci w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań

Region metropolitalny	Płeć	Wysokość wynagrodzeń (względem średniego wynagrodzenia w regionie metropolitalnym, udział w %)					Liczba respondentów ogółem
		poniżej średniej	średnia	powyżej średniej	brak odpowiedzi	razem	
Birmingham	mężczyzna	2,5	22,5	62,5	12,5	100,0	81
	kobieta	2,9	34,3	54,3	8,6	100,0	69
Lipsk	mężczyzna	30,6	22,2	25,0	22,2	100,0	67
	kobieta	24,3	56,8	5,4	13,5	100,0	61
Poznań	mężczyzna	28,1	34,4	9,4	28,1	100,0	74
	kobieta	57,1	26,2	11,9	4,8	100,0	73

Źródło: projekt ACRE (2008).

Tabela 5. Struktura wynagrodzeń według płci pracowników działalności twórczych i o dużym wykorzystaniu wiedzy w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań

Region metropolitalny	Płeć	Wysokość wynagrodzeń (względem średniego wynagrodzenia w regionie metropolitalnym, udział w %)					Liczba respondentów ogółem
		poniżej średniej	średnia	powyżej średniej	brak odpowiedzi	razem	
Działalności twórcze							
Birmingham	mężczyzna	3,7	40,7	40,7	14,8	100	27
	kobieta	23,1	42,3	19,2	15,4	100	26
Lipsk	mężczyzna	10,5	34,2	26,3	28,9	100	38
	kobieta	25	41,7	5,6	27,8	100	36
Poznań	mężczyzna	38,8	22,4	12,2	26,5	100	49
	kobieta	25,9	51,9	3,7	18,5	100	27
Działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy							
Birmingham	mężczyzna	2,5	22,5	62,5	12,5	100	40
	kobieta	2,9	34,3	54,3	8,6	100	35
Lipsk	mężczyzna	30,6	22,2	25,0	22,2	100	36
	kobieta	24,3	56,8	5,4	13,5	100	37
Poznań	mężczyzna	28,1	34,4	9,4	28,1	100	32
	kobieta	57,1	26,2	11,9	4,8	100	42

Źródło: opracowanie własne na podstawie: projekt ACRE (2008).

W działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy w regionie metropolitalnym Birmingham sytuacja zarówno większości mężczyzn, jak i kobiet była lepsza niż w pozostałych porównywanych regionach. Większość uczestniczących w badaniach mężczyzn (62,5%) i kobiet (54,3%) zarabiała powyżej średniego wynagrodzenia rejestrowanego w regionie w 2007 r. Sytuacja ta wynikała z zatrudnienia znacznej liczby badanych kobiet i mężczyzn w dobrze opłacanych działalnościach związanych z pośrednictwem finansowym i usługami prawnymi. Z kolei w regionie metropolitalnym Lipska praca w działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy gwarantowała większości kobiet (56,8%) średni poziom wynagrodzenia. Zaś w poznańskim regionie metropolitalnym większość kobiet pracujących w działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy zarabiała gorzej niż w przypadku zatrudnionych w działalnościach twórczych w tym regionie. Ponad 57% z nich uzyskiwało wynagrodzenie niższe od średniego.

## Zakończenie

Badania dotyczące zróżnicowania wysokości wynagrodzeń klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań w 2007 r. pozwoliły sformułować następujące wnioski.

Najwyższe wynagrodzenia uzyskiwali przedstawiciele klasy kreatywnej w regionie metropolitalnym Birmingham. W przypadku tego regionu występował związek między jego wysokim poziomem rozwoju gospodarczego

i wynagrodzeniami przedstawicieli klasy kreatywnej. Niższe wynagrodzenia uzyskiwali przedstawiciele klasy kreatywnej pracujący w regionach metropolitalnych Lipska oraz Poznań, które charakteryzują się niższym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego od regionu metropolitalnego Birmingham. Istotny wpływ na ich gorszą sytuację miało dziedzictwo przeszłości związane z funkcjonowaniem zasad gospodarki centralnie planowanej (Stryjakiewicz i in. 2010) oraz procesy społeczno-gospodarcze, które zaszły po 1989 r. W przypadku PRM ponadto niepokoi niski poziom wynagrodzeń badanych przedstawicieli klasy kreatywnej w stosunku do średniego wynagrodzenia w regionie. Wskazuje to na niedowartościowanie osób odpowiedzialnych za innowacyjność i kreatywność, a przez to konkurencyjność regionu.

Bardziej szczegółowych informacji dotyczących wynagrodzeń klasy kreatywnej dostarcza analiza w podziale na pracujących w działalnościach twórczych i o dużym wykorzystaniu wiedzy. W regionie metropolitalnym Birmingham średnie i wysokie pensje większości pracujących w działalnościach twórczych generowane były przez architektów oraz specjalistów w dziedzinie oprogramowania komputerowego, produkcji filmowej oraz organizacji przedsięwzięć muzycznych. Na ogół znajdowali oni zatrudnienie w ramach realizacji programów rewitalizacyjnych na terenie centrum miasta. Z kolei wśród pracujących w działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy występował znaczący odsetek osób, których ponadprzeciętne wynagrodzenia wynikały z pracy w instytucjach pośrednictwa finansowego (takich jak banki oraz firmy ubezpieczeniowe) oraz w firmach związanych z doradztwem prawnym (kancelarie prawne, firmy konsultingowe). Koncentracja tych instytucji w Birmingham wynikała z planów władz lokalnych dotyczących stworzenia w mieście ważnego centrum finansowego, porównywalnego z londyńskim City (Porter, Barber 2007). W regionie metropolitalnym Lipska zarówno badani pracujący w działalnościach twórczych, jak o dużym wykorzystaniu wiedzy uzyskiwali przeważnie wynagrodzenia odpowiadające średniej płacy w regionie. Pracujący w działalnościach twórczych znajdowali pracę, podobnie jak w Birmingham, w instytucjach i firmach zajmujących się rewitalizacją zdegradowanych obszarów Lipska. Natomiast zatrudnieni w działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy pracowali najczęściej w instytucjach badawczych i naukowych. Stąd większość z nich uzyskiwała wynagrodzenia na średnim poziomie. Podobna sytuacja miała miejsce w poznańskim regionie metropolitalnym, który będąc dużym ośrodkiem akademickim, tworzył liczne, ale najczęściej średnio lub słabo opłacane miejsca pracy związane z działalnością naukową i badawczą.

Badania w zakresie poziomu wynagrodzeń i struktury płci pracujących w działalnościach twórczych oraz o dużym wykorzystaniu wiedzy w regionie metropolitalnym Birmingham wykazały ponadprzeciętne zarobki kobiet, jak i mężczyzn. Wskazuje to na występowanie równowagi w wynagradzaniu za pracę kobiet i mężczyzn. Ponadto świadczy to o braku dyskryminacji kobiet na rynku pracy i istnieniu równych szans dla obu płci w rozwoju kariery zawodowej. Równowaga występowała także w zakresie osiąganego zarobku przez kobiety i mężczyzn pracujących w działalnościach twórczych w regionie metropolitalnym Lipska. W regionie tym większość kobiet i mężczyzn zarabiała na poziomie średniego wynagrodzenia.

Natomiast w przypadku działalności o dużym wykorzystaniu wiedzy większość mężczyzn otrzymywała ponadprzeciętne pensje. Z kolei w poznańskim regionie metropolitalnym większość uczestniczących w badaniu kobiet, które pracowały w działalnościach o dużym wykorzystaniu wiedzy, uzyskiwała wynagrodzenia niższe od średniego wynagrodzenia w tym regionie. Wynikało to z podejmowania przez kobiety prac w niepełnym wymiarze, większego poświęcania się rodzinie i działań, które miały na celu zbalansowanie życia zawodowego z rodzinnym.

Badania oparte zostały na danych, które pochodziły z 2007 r., zatem nie przedstawiały najbardziej aktualnej sytuacji związanej ze zróżnicowaniem poziomu wynagrodzeń w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań. Jednak zostały one zebrane przy użyciu jednakowej metodologii, przez co istniała możliwość przeprowadzenia analizy porównawczej. Należy podkreślić, że podjęta w artykule próba porównania wysokości wynagrodzeń w skali międzynarodowej powinna być powtórzona w oparciu o aktualne dane. W ten sposób możliwe będzie określenie kierunków zmian związanych ze zróżnicowaniem wynagrodzeń w regionach metropolitalnych Unii Europejskiej, będących na różnym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego.

## Literatura

- Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) 2017. Average Earnings, Birmingham City Council.
- Bailey D., Bentley G., de Ruyter A., Hall S., MacNeill S. 2013. Plant Closures in Automotive Cities: Impact and Policy Responses in the Case of MG Rover in Birmingham, in M Hessler, ed., *Automotive Cities*. Franz Springer Verlag, Stuttgart.
- Bathelt H. 2002. The re-emergence of a media industry cluster in Leipzig. *European Planning Studies*, 10, 5: 583–611.
- Brown J., Nadler R., Męczyński M. 2010. Working on the edge? Creative jobs in Birmingham, Leipzig and Poznan. [W:] S. Musterd, A. Murie (red.), *Making competitive cities*. Wiley-Blackwell, s. 208–231.
- Department for Culture, Media and Sport (DCMS) 1998. *Creative Industries Mapping Document*, London.
- Dziennik Gazeta Prawna 2013. Mapa wynagrodzeń w Polsce: w których miastach zarabia się najlepiej? (<http://forsal.pl/galerie/673709,duze-zdjecie,1,mapa-wynagrodzen-w-polsce-w-ktorych-miastach-zarabia-sie-najlepiej.html>; dostęp: 15.10.2017).
- Eurostat 2016. Glossary: Labour cost (<http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>).
- Florida R. 2002. *The rise of the creative class and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. Basic Books, New York.
- Florida R. 2005. *The Flight of the Creative Class: The new global competition for talent*. HarperCollins, New York.
- Galloway S., Dunlop S. 2007. A critique of definitions of the cultural and creative industries in public policy. *International Journal of Cultural Policy*, 13, 1: 17–31.
- Geske Dijkstra A. 2003. Kobiety w Europie Środkowej i Wschodniej: rynek pracy w okresie transformacji. [W:] A. Geske Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 117–134.
- Gill R. 2002. Cool creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Europe. *Information, Communication and Society*, 5: 70–89.
- Gill R., Pratt A.C. 2008. Precarity, immaterial labour and the cultural industries. *Annual Review. Theory Culture and Society*, 25.
- Gneezy U., Niederle M., Rustichini A. 2003. Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118, 3: 1049–1074.

- Hajec M. 2016. Wynagrodzenia w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej. Sedlak&Sedlak (<https://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-w-polsce-na-tle-innych-krajow-unii-europejskiej>; dostęp: 20.10.2017).
- Huws U. 2006. The spark in the engine: Creative workers in a global economy. *Work Organization, Labour@Globalisation*, 1, 1: 1–5.  
[index.php/Glossary:Average\\_labour\\_cost\\_per\\_hour](http://index.php/Glossary:Average_labour_cost_per_hour).
- Lange B., Burdack J., Herfert G., Thalmann R., Manz K. 2007. Creative Leipzig? Pathways to creative and knowledge-based regions. Report 2.6 Amsterdam institute for Metropolitan and International Development Studies (AMIDSt), Amsterdam.
- Larson P. D., Morris M. 2014. Sex and salary: Does size matter? (A survey of supply chain managers). *Supply Chain Management: an International Journal*, 19, 4: 385–394.
- McRobbie A. 1998. British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?
- Milewski R., Kwiatkowski E. (red.) 2008. *Podstawy ekonomii*. PWN, Warszawa.
- Musterd S., Bontje M., Chapain C., Kovacs Z., Murie A. 2007. Accommodating creative knowledge. A literature review from a European perspective. ACRE Report 1. AMIDSt, Amsterdam.
- Newel A., Reilly B. 2001. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *Economic Systems*, 25,4: 287–304.
- Perrons D. 2003. The new economy and the work life balance. A case study of the new media sector in Brighton and Hove. *Gender Work and Organisation*, 10: 65–93.
- Polska Agencja Prasowa (PAP) 2017. Zarobki w polskich miastach. Najwięcej w Jastrzębiu-Zdroju, najmniej w Piotrkowie Trybunalskim (<http://biznes.onet.pl/praca/zarobki-w-polskich-miastach-2016-2017/0wlv9>; dostęp: 13.08.2017).
- Porter L., Barber A. 2007. Planning the Cultural Quarter in Birmingham's Eastside. *European Planning Studies*, 15, 10.
- Ross A. 2002. *No-collar: The Humane Workplace and its Hidden Costs*. Basic Books, New York.
- Samuelson P.A., Nordhaus W.D. 2004. *Ekonomia*. PWN, Warszawa.
- Schwab K., Samans R., Zahidi S., Bekhouche Y., Ugarte P.P., Ratcheva V., Hausmann R., Tyson L.D.A. 2015. *The Global Gender Gap Report 2015*. World Economic Forum.
- Stachowiak K. 2017. *Gospodarka kreatywna i mechanizmy jej funkcjonowania. Perspektywa geograficzno-ekonomiczna*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań
- Statistische Ämter Des Bundes und Der Länder 2007.
- Stryjakiewicz T., Burdack J., Egedy T. 2010. *Institutional Change and New Development Paths: Budapest, Leipzig, Poznan, Riga and Sofia*. [W:] S. Musterd, A. Murie (red.), *Making Competitive Cities*. Wiley-Blackwell, Oxford, s. 93–112.
- Stryjakiewicz T., Męczyński M. 2010. *Atrakcyjność poznańskiego obszaru metropolitalnego dla pracujących w sektorze kreatywnym*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Stryjakiewicz T., Męczyński M., Stachowiak K. 2009. Poznań as a creative knowledge region. The views of high-skilled employees, managers and transnational migrants. ACRE report 8.8. AMIDSt, Amsterdam.
- Stryjakiewicz T., Stachowiak K. 2010. *Uwarunkowania, poziom i dynamika rozwoju sektora kreatywnego w poznańskim obszarze metropolitalnym*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Szarfenberg R. 2011. *Pożegnanie państwa opiekuńczego?* Uniwersytet Warszawski, Instytut Polityki Społecznej. Maszynopis ([http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/ws\\_pozegnanie.pdf](http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/ws_pozegnanie.pdf)).
- Thomson V. 2006. How Much of the Remaining Gender Pay Gap is the Result of Discrimination, and How Much is Due to Individual Choices? *International Journal of Urban Labour and Leisure*, 7, 2: 26.
- Throsby D. 2007. Preferred work patterns of creative artists. *Journal of Economics and Finance*, 31, 3: 395–402.
- Zawadzki K. 2016. *Praca i wynagrodzenie w gospodarce kreatywnej. Uwarunkowania – specyfika – ewolucja*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. Toruń.

## **The creative class wages in metropolitan regions of Birmingham, Leipzig and Poznań. The comparative analysis**

**Abstract:** The level of socio-economic development of metropolitan regions within EU is substantially associated with the income generated by their citizens. According to Richard Florida (2002) the representatives of so-called creative class play a very special role in the development of these regions. They are highly qualified creative people who create innovative products of high added value. The author of the creative class concept shows that these people generate almost half of the budget of salaries in the U.S.A. The aim of this article is to present the level of differentiation of salaries within the creative class in the European Union, on the example of metropolitan regions of Birmingham, Leipzig and Poznań. These regions are characterized by different levels of socio-economic development and period of time as a member of the EU.

**Key words:** wages, metropolitan regions, creative class, gender structure