



Nord Est SUD Ouest
INTERREG III C




WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO - POMORSKIE



WYBRANE REFERATY Z KONFERENCJI

**PT. „REGIONALNY RYNEK PRACY WOBEC WYZWAŃ
NOWEGO OKRESU PROGRAMOWANIA 2007 - 2013”**

**W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ
INTERREG III C POŁUDNIE, PROJEKT ADEP**



Opracowanie i druk sfinansowane ze środków projektu ADEP nr 2S 0016R „Rozwijanie, eksperymentowanie i utrwalanie innowacyjnych działań wspierania terytoriów” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej INTERREG III C POŁUDNIE.

**Toruń, maj 2006 rok
Łojewo, październik 2006 rok**

SPIS TREŚCI

WSTĘP	1
I. „ROLA WŁADZ REGIONALNYCH W PROBLEMATYCE ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH – Z PUNKTU WIDZENIA KOMISJI EUROPEJSKIEJ (SZERSZY KONTEKST)	3
Sven Kjellstrom Dyrektor Dyrektoriatu C Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia – Spraw Społecznych i Równych Szans	
II. SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO – POMORSKIEGO	10
Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	
II. SOCJOLOGICZNE UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY W REGIONIE	22
Dr hab. Andrzej Zybertowicz, prof. UMK Zakład Interesów Grupowych Instytut Socjologii Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	
III. SWOBODNY PRZEPIY W PRACOWNIKÓW W DWA LATA PO AKCESJI	39
Dr Maciej Duszczyk Urząd Komitetu Integracji Europejskiej	

WSTĘP

Szanowni Państwo

Niniejsza publikacja zawiera treść kilku wybranych referatów wygłoszonych w czasie konferencji pt.: „Regionalny rynek pracy wobec wyzwań nowego okresu programowania 2007 – 2013”, zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w maju bieżącego roku w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Interreg III C projekt ADEP. Z powodów technicznych wcześniejsze opublikowanie tych materiałów nie było możliwe. Wobec powyższego przekazujemy je do rąk Państwa teraz, przy okazji podsumowania jednego z subprojektów pt.: „Zacznijmy od tego, co posiadamy...– Nowe metody wykorzystania lokalnych zasobów”, realizowanego w ramach projektu ADEP w naszym województwie.

Jak sama nazwa projektu wskazuje, istotą tego projektu jest metoda tworzenia lokalnych planów działania na rzecz zatrudnienia. Tym bardziej więc wydało nam się celowe przekazanie Państwu wyżej wspomnianych czterech referatów, ponieważ zawierają one szeroki opis tła i uwarunkowań globalnych, krajowych i regionalnych, w kontekście których społeczności lokalne podejmują się rozwiązywania swoich lokalnych problemów, poprzez podejmowanie inicjatyw oddolnych – takich jak prezentowana na dzisiejszej konferencji inicjatywa Stowarzyszenia „Partnerstwo Powiatu Inowrocławskiego”.

Pierwszy z prezentowanych referatów, autorstwa Pana Svena Kjellstroma, Dyrektora Dyrektoriatu C Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia – Spraw Społecznych i Równych Szans pt. „Rola władz regionalnych w problematyce rozwoju zasobów ludzkich – z punktu widzenia Komisji Europejskiej” prezentuje wyzwania, przed jakimi stoi Wspólnota Europejska i Polska w najbliższej przyszłości. Dotyczy ona także szans, jakie daje nowym członkom Wspólnoty oraz jej regionom Europejski Fundusz Społeczny.

Referat prof. dr hab. Zenona Wiśniewskiego z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu pt.: „Szanse i zagrożenia na rynku pracy województwa

kujawsko – pomorskiego” daje bardzo pogłębiony obraz nie tylko aktualnej sytuacji na rynku pracy w naszym regionie, ale także zawiera szereg bardzo ważnych rekomendacji dla polityki rynku pracy w województwie kujawsko – pomorskim w przyszłości.

Z kolei referat dr hab. Andrzeja Zybertowicza, prof. socjologii z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu pt.: „Socjologiczne uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy w regionie w świetle projektu – Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy – Monitoring Plus” poświęcony jest w głównej mierze problematyce kapitału społecznego w naszym regionie – to jest temu aspektowi funkcjonowania społeczeństwa, który, mimo że nie jest dostrzegany przez ekonomistów, to stanowi kluczowy element takich przedsięwzięć, jak realizowany przez „Partnerstwo Powiatu Inowrocławskiego” Projekt Lokalnego Planu Zatrudnienia.

I wreszcie czwarty z referatów, autorstwa dr. Macieja Duszczyka z Komitetu Integracji Europejskiej, pt. „Swobodny przepływ pracowników dwa lata po akcesji” – jest poświęcony problematyce migracji i emigracji, a więc tym zjawiskom, które szczególnie w ostatnim okresie przybrały takie rozmiary, że zaczęły w sposób istotny wpływać na sytuację na rynku pracy w Polsce, a co za tym idzie w naszym regionie.

Jestem przekonany, że prezentowane w niniejszym opracowaniu referaty będą stanowiły istotne źródło wiedzy o skomplikowanych zjawiskach i procesach zachodzących na rynku pracy naszego regionu oraz pomogą Państwu przy planowaniu różnego rodzaju przedsięwzięć związanych z rozwiązywaniem problemów rynku pracy w obszarach Państwa działania i zamieszkania.

Artur Janas

Wicedyrektor ds. Rynku Pracy

WUP w Toruniu

**Sven Kjellstrom,
Dyrektor Dyrektoriatu C Dyrekcji Generalnej
ds. Zatrudnienia – Spraw Społecznych i Równych Szans**

„ROLA WŁADZ REGIONALNYCH W PROBLEMATYCE ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH – Z PUNKTU WIDZENIA KOMISJI EUROPEJSKIEJ (SZERSZY KONTEKST)”

1. Wstęp

Szanowni Państwo,

Dziękuję za zaproszenie mnie na tę konferencję do pięknego, historycznego miasta Torunia; to prawdziwy klejnot architektury. Byłem tutaj w październiku ubiegłego roku i nie mogłem się oprzeć ponownej szansie, by tutaj powrócić.

Na początku chciałbym podziękować władzom Województwa Kujawsko – Pomorskiego, a w szczególności Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Toruniu za zorganizowanie tej konferencji.

Chciałbym rozpocząć moją prezentację wyraźnym stwierdzeniem tego, że władze regionalne mogą mieć ogromny wkład w rozwój zasobów ludzkich. Faktycznie rzecz biorąc, polityka rozwoju zasobów ludzkich może się powieść przy aktywnym udziale regionów. Są one nieodzownymi partnerami tego przedsięwzięcia.

Uznanie kluczowej roli regionów opiera się na uwzględnieniu szeregu czynników: strategie rozwoju zasobów ludzkich są przeważnie opracowane na szczeblu centralnym, ale wdrażane są regionalnie lub nawet lokalnie.

Regionalni aktorzy, z małych i średnich przedsiębiorstw, mogą z pewnością mieć swój udział w regionalnej spójności, innowacji i przedsiębiorczości. Regionalni aktorzy mogą także wprowadzać nowe formy tworzenia miejsc pracy. Ponadto, promowanie zaangażowania społecznego, równości szans i równości płci wymagają poparcia społecznego i demokratycznego zaangażowania się na poziomie lokalnym.

W mojej dzisiejszej prezentacji podejmę próbę wykonania dwóch rzeczy.

Po pierwsze: nakreślenia szerszego europejskiego kontekstu, w jakim odbywa się ta konferencja.

Po drugie: zaprezentowania podstawowych wyzwań dotyczących rozwoju zasobów ludzkich na kolejny okres programowania europejskich funduszy strukturalnych, tj. lata 2007 – 2013. W odpowiedzi na te wyzwania, uwzględniając perspektywę Komisji Europejskiej, nakreślę jak razem możemy wypracować przyszłe programy Europejskiego Funduszu Społecznego w sposób strategiczny.

2. Strategia Lizbońska

Z perspektywy Komisji Europejskiej najważniejszą rolą władz regionalnych jest praca w ścisłym partnerstwie z władzami krajowymi przy wdrażaniu, tzw. „Strategii Lizbońskiej”. Celem Strategii Lizbońskiej Unii Europejskiej na Rzecz Wzrostu Gospodarczego jest stworzenie dającej się zachować, szeroko dostępnej ekonomicznej prosperity poprzez 3 – członowe podejście:

- (I)** przyspieszenie rozwoju wiedzy i wprowadzania innowacji,
- (II)** uczynienie Europy miejscem atrakcyjnym do inwestowania i podejmowania pracy oraz
- (III)** utworzenie więcej i lepszych miejsc pracy przy równoczesnym promowaniu większej spójności społecznej.

Zmiana ukierunkowania Strategii Lizbońskiej na Rzecz Wzrostu Gospodarczego i Pracy opiera się na partnerstwie pomiędzy Komisją i Państwami Członkowskimi. Każde z Państw Członkowskich przygotowało Krajowy Program Reform na lata 2005 – 2008. Raport Komisji dotyczący ogólnego rocznego postępu z 25 stycznia 2006 stwierdza, że programy reform są bardzo zachęcające, ale rzeczywisty postęp we wdrażaniu jest obecnie bardzo potrzebny: „Przeszliśmy długą drogę od ostatniego roku. Teraz już czas wrzucić wyższy bieg.” Od słów do czynów.

Musimy wykorzystać globalizację na naszą korzyść, lub stracimy grunt i staniemy w obliczu poważnych ekonomicznych i społecznych problemów. Oznacza to modernizowanie naszej gospodarki i naszych społeczeństw tak, by radzić sobie lepiej z rosnącą konkurencyjnością i gwałtownie rozwijającymi się rynkami.

Obecnie w Unii Europejskiej mamy odpowiednie narzędzia. Skoncentrowanie się na rozwoju ekonomicznym i pracy w ramach zweryfikowanej Strategii Lizbońskiej i poprawienie wdrażania wzmocniło siłę napędową wzrostu prosperity oraz pozwoliło na to, by więcej ludzi miało w niej swój udział. Otrzymaliśmy od Państw Członkowskich zobowiązania zawarte w ich Krajowych Programach Reform. Obecnie istnieje potrzeba zaangażowania w ten proces przedstawicieli regionów.

Dwie rzeczy są najważniejsze dla obywateli: dający się utrzymać wzrost i miejsca pracy. Najlepszą formą zaangażowania społeczeństwa jest zapewnienie ludziom pracy. Nie można jednak zmaksymalizować dobrobytu gdy różni uczestnicy procesu działają pojedynczo.

Państwa Członkowskie i ich regiony stają w obliczu różnych specyficznych wyzwań; istnieje jednak także wiele wspólnych elementów – na przykład potrzeba zwiększenia inwestycji w zakresie działań badawczo – rozwojowych. W celu uzyskania poprawy jakości życia, zachodzi również potrzeba wzmocnienia edukacji, szkolenia i kształcenia ustawicznego. Obywatele muszą być szkoleni, by spełniać wymogi dotyczące dobrze wykwalifikowanej i adaptującej się do nowych warunków siły roboczej w gospodarce opartej na wiedzy i umiejętnościach.

Strategia Lizbońska zapewnia jasne ramy oraz użyteczne narzędzia do działania. Sukces będzie jednak w dużej mierze zależał od zapewnienia szerokiej

współpracy przy wspieraniu reform; oznacza to, że główni interesariusze przystąpią do zweryfikowanej Strategii Lizbońskiej.

Reformy zaprezentowane w Krajowym Programie Reform naturalnie są zaprojektowane tak, by poprawić gospodarkę Polski. Oznacza to więcej miejsc pracy, większy dobrobyt, czystsze środowisko naturalne oraz mniej biedy. Reformy w innych krajach będą oznaczały, że Unia Europejska, jako całość, będzie lepiej funkcjonowała w okresie średnioterminowym, a Europejczycy będą mieli więcej pieniędzy na wydatki. Oznacza to większe zapotrzebowanie na towary i usługi produkowane i świadczone w różnych regionach Polski, co z kolei oznacza większy dochód i więcej miejsc pracy w Polsce.

Strategia Lizbońska mówi nie tylko o tworzeniu dobrobytu, ale także o dawaniu ludziom udziału w tym dobrobycie. Przykładowo, wytyczne Unii Europejskiej dotyczące reform oraz Krajowe Programy Reform zwracają dużą uwagę na objęcie swoim zakresem grup społecznych wymagających wsparcia oraz na zmniejszenie różnic pomiędzy płacami dla kobiet i dla mężczyzn.

Walka z biedą i społecznym wykluczeniem jest złożonym zagadnieniem prowadzonej polityki. Wykracza ona poza zagadnienie dostępu do rynku pracy: wiąże się zarówno z zatrudnieniem, jak i wykształceniem oraz zdrowiem. Złagodzenie biedy wymaga mobilizacji w szerokim zakresie prowadzonych polityk oraz udziału wielu aktorów. Szczególną uwagę trzeba będzie zwrócić na związki pomiędzy strategią zatrudnienia i wsparciem społecznym, zwłaszcza w kategoriach dostępu do rynku pracy na poziomie regionalnym najslabszych grup społecznych.

Komisja Europejska jest przekonana, że wymiar regionalny rozwoju zasobów ludzkich może w znacznym stopniu przyczynić się do osiągnięcia w szerszym zakresie celów Wspólnoty dotyczących pełnego zatrudnienia, utrzymania wzrostu gospodarczego i spójności społecznej.

3. Programowanie na lata 2007 – 2013

Planowanie dla następnych generacji programów Europejskiego Funduszu Społecznego (2007 – 2013) już się rozpoczęło. Dzisiejsza konferencja powinna tworzyć platformę wymiany poglądów dotyczących planowania przyszłych programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w **strategiczny** sposób na dwóch poziomach: krajowym i regionalnym. Co ważniejsze, dzisiejsze spotkanie stwarza okazję do wskazania w omawianej strategii tego, jak Polska chce inwestować w **Zasoby Ludzkie** w latach 2007 – 2013.

A. Zatrudnienie

Dzisiaj Polska jest jednym z najszybciej rozwijających się gospodarczo krajów Unii Europejskiej i z czasem powinna dogonić starsze Państwa Członkowskie. Równocześnie Polska ma niestety **najniższą** stopę zatrudnienia i **najwyższą** stopę bezrobocia w Unii Europejskiej. Jest to zarówno duże wyzwanie, jak również duża okazja.

Stopa bezrobocia w regionie, w którym się dzisiaj spotykamy, należy do najwyższych w Polsce. W końcu marca 2006 roku stopa bezrobocia osiągnęła 22,6%, a w niektórych powiatach takich, jak na przykład powiat zniński, stopa

bezrobocia wynosiła 33,4%. W marcu w województwie kujawsko – pomorskim było około 192 tysiące bezrobotnych.

Polska poczyniła już postępy w poprawianiu funkcjonowania swojego rynku pracy oraz swojej zdolności do radzenia sobie ze zmianami strukturalnymi. Jesteśmy zadowoleni z faktu, że reformy rynku pracy planowane w ramach części dotyczącej zatrudnienia w Krajowym Programie Reform idą we właściwym kierunku.

Jednakże czeka nas jeszcze dużo ciężkiej pracy. Polska i jej regiony mają wciąż jeszcze ważne strukturalne zagadnienia, którymi powinny się zająć – z bardzo wysoką stopą bezrobocia wśród młodych ludzi, starszych pracowników oraz osób z niższym wykształceniem. Mamy też do czynienia z długotrwałym bezrobociem i dużym zróżnicowaniem bezrobocia między regionami. Spójność społeczna i terytorialna powinna więc zostać wzmocniona.

Odpowiednia polityka zatrudnienia jest zagadnieniem kluczowym do ułatwiania i wspierania przyszłych zmian strukturalnych i dla osiągnięcia ambitnego celu waszego Krajowego Programu Reform w kwestii zmniejszenia bezrobocia do 14,6% do 2008 roku.

B. Edukacja

Tutaj, w akademickim mieście, jakim jest Toruń, w rodzinnym mieście znanego naukowca Mikołaja Kopernika, nie muszę Was przekonywać jak ważne jest wspieranie rozwoju edukacji i wiedzy oraz postrzeganie uczenia się jako procesu trwającego przez całe życie. W kontekście Strategii Lizbońskiej silna edukacja i nauka przez całe życie muszą stanowić ważną część EFS w okresie 2007 – 2013. Inwestowanie w kapitał ludzki i w proces kształcenia ustawicznego to kluczowe elementy dla wzrostu, dobrobytu i konkurencyjności Polski. Trzy kluczowe cele Polski na lata 2007 – 2013 to:

- (I) poprawa jakości edukacji i szkoleń,
- (II) zwiększenie dostępności edukacji i szkoleń oraz
- (III) zmodernizowanie systemu edukacji i szkoleń.

Wszystko to ma na celu lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy.

C. Pomoc Społeczna

Najnowszy polski Krajowy Plan Działań na rzecz Integracji Społecznej potwierdził, że jest jeszcze wiele wyzwań, które należy pokonać. Wiele należy zrobić, by zmniejszyć biedę, poprawić dostępność zatrudnienia dla grup o niepełnej reprezentacji, zwiększyć możliwości instytucji pomocy społecznej oraz radzić sobie z niedociągnięciami systemu opieki społecznej.

W świetle tych wyzwań ważne jest ustanowienie ściślejszych powiązań pomiędzy zatrudnieniem, opieką społeczną, a także równocześnie, zapewnienie współpracy i komplementarności pomiędzy różnymi środkami prowadzonej polityki. Z uwagi na złożoną strukturę instytucji pomocy społecznej w Polsce, poziom interwencji różnych działań polityki musi być dokładnie rozważony: krajowy, regionalny lub lokalny, bądź ich kombinacja.

D. Dobre Zarządzanie

Wzmocnienie administracyjnych i instytucjonalnych możliwości jest istotne dla dobrego zarządzania oraz prowadzenia polityki przynoszącej korzyści

obywatelom. Zwiększone możliwości administracyjne i instytucjonalne są także kluczowe dla przyspieszenia procesu reform europejskich oraz dla osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej. Obecnie Strategia Unii Europejskiej na rzecz Wzrostu Gospodarczego i Pracy koncentruje się na dostarczaniu i przekładaniu zobowiązań na faktyczne działania. Poproszono kraje członkowskie i regiony kwalifikujące się do wsparcia w ramach celu 1 – Konwergencja (tzn. te kraje Wspólnoty, które mają poniżej 75% przeciętnego dochodu na osobę w Unii Europejskiej) o wykazanie, że zwrócą wystarczającą uwagę na poprawę zarządzania w przyszłych okresach programowania. Gorąco zachęcamy Polskę do wykorzystania okazji zmniejszenia rozbieżności przychodów i świadczeń socjalnych w stosunku do pozostałej części Unii Europejskiej.

Skuteczna administracja będzie odgrywała kluczową rolę w efektywnym wdrożeniu według przyjętego harmonogramu nowych okresów programowych, w których Polska skorzysta ze znaczących zasobów finansowych (ponad 60 bilionów Euro z ERDF, EFS i Funduszu Spójności).

Podobnie, jak inne Państwa Członkowskie Wspólnoty, zachęca się Polskę do uwzględniania rosnącej roli w tworzeniu polityki gospodarczej i jej wdrażaniu przez organizacje pozarządowe. Istnieją tradycyjni partnerzy – związki zawodowe i organizacje pracodawców – ale są także NGOs (Organizacje Pozarządowe). Aktywny dialog z tymi grupami musi być zapewniony, żeby umożliwić instytucjom publicznym na reagowanie na pojawiające się dzisiaj wyzwania społeczne i gospodarcze.

4. Priorytety EFS (Europejskiego Funduszu Społecznego)

Podsumowując Komisja Europejska uważa, że w latach 2007 – 2013, EFS powinien:

- (I) przyczynić się do osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej dotyczącej zatrudnienia,
- (II) zapewnić bezpośrednie wsparcie w inwestowanie w kapitał ludzki poprzez reformy systemów edukacji i szkolenia oraz poprawę jakości i dostępu do tych systemów, jak również promowania uczenia się przez całe życie,
- (III) wzmocnić zaangażowanie społeczne osób z grup społecznych będących w gorszym położeniu oraz zwalczać dyskryminację na rynku pracy oraz
- (IV) promować dobre zarządzanie umożliwiające opracowywanie skutecznej polityki, a także dające namacalne korzyści obywatelom.

W tym kontekście uważamy, że należy uwzględnić także niektóre inne zagadnienia podczas programowania przyszłych interwencji EFS w Polsce.

A. Budżet

Nieuchronnie, pierwsza sprawa dotyczy pieniędzy (budżetu) – jak dużo pieniędzy jesteście gotowi poświęcić na rozwój zasobów ludzkich w okresie programowania 2007 – 2013. Wcześniej w bieżącym roku, Komisarz Spidla wyraził swoje obawy, co do bieżących propozycji polskiego rządu o poświęceniu mniejszych zasobów na interwencje EFS w latach 2007 – 2013 niż w latach 2004

– 2006.

Przewidywane zmniejszenie udziału EFS w ogólnym EFS, ERDF oraz w Funduszu Spójności z 17,6% w latach 2004 – 2006 na 15% w latach 2007 – 2013 wywołuje pewne ważne pytania. Czy to zmniejszenie udziału pozostawi wystarczającą ilość funduszy na to, by Polska mogła sobie poradzić z tak dużymi problemami, jakie występują na rynku pracy, a mówiąc konkretnie, z **najniższą** stopą zatrudnienia i **najwyższą** stopą bezrobocia w Unii Europejskiej? Jeśli to ogromne wyzwanie nie będzie pokonane, to Polska nie stanie się zasobnym członkiem Unii Europejskiej. Dlatego mam szczerą nadzieję, że to ogromne wyzwanie zostanie podjęte, ale będzie to wymagało dobrej polityki, skutecznego wdrażania i wystarczających funduszy. Nie ma tu magicznych rozwiązań. Czy przewidywany budżet pozwoli Polsce reagować w perspektywie długoterminowej na wyzwania odnoszące się do społeczeństwa opartego na wiedzy, strukturalnego dostosowania gospodarki, starzejącego się społeczeństwa, rozwoju technologii, integrujących się rynków energetycznych oraz globalizacji? Znając te wyzwania, na które Polska musi zareagować, widzimy głęboką potrzebę prowadzenia dalszych dyskusji na temat udziału EFS w przyszłej alokacji Funduszy Strukturalnych dla Polski.

B. Architektura

Przewidywana architektura programowania dąży ku stworzeniu jednego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – współfinansowanego z EFS. Jeden duży Program Operacyjny EFS niekoniecznie musi być najlepszym rozwiązaniem. Uważamy, że architektura programu może przynieść korzyści w niektórych dalszych aspektach zarówno z punktu widzenia strategii, jak i zarządzania.

Jedną z możliwości mogłoby być posiadanie jednego krajowego programu Kapitału Ludzkiego oraz jednego programu międzyregionalnego. Program krajowy mógłby obejmować interwencje w zakresie odpowiedzialności centralnych ministerstw (Rozwoju Regionalnego, Pracy i Polityki Społecznej, Edukacji, Zdrowia, Spraw Wewnętrznych). Program międzyregionalny mógłby wspierać regiony w podejmowanych przez nie wysiłkach poprawy rozwoju zasobów ludzkich. Uwzględniając problem, jaki mamy na następne 7 lat, należy odwołać się do rozważnych decyzji w wyborze najbardziej odpowiedniej architektury programu.

C. Wsparcie Administracyjne Regionu

W Polsce rola regionalnych i lokalnych władz przy kreowaniu oraz wdrażaniu polityki prawdopodobnie wzrośnie. W konsekwencji, będzie większa odpowiedzialność za reagowanie w ramach EFS na wyzwania rynku pracy i społecznego zaangażowania.

Polska poczyniła już spore wysiłki w kierunku utworzenia instytucjonalnych ustaleń dotyczących przekazywania Funduszy Strukturalnych. Rozpoznaliście już, że budowanie efektywnego systemu wdrażania EFS jest szczególnie wymagające, nie tylko z powodu intensywności nakładów pracy. Przyszłość postawi Was przed jeszcze większymi wyzwaniami w tym względzie. Będziecie musieli inwestować w już istniejące instytucje, ale także powiększać możliwości nowych partnerów, których zaangażowanie we wdrażanie EFS uznacie za stosowne. Jasnym jest, że wzmocnienie władz regionalnych zajmie trochę czasu.

Jednakże istotnym jest, żeby ustalić plan działania już **teraz**. Ważne jest nakreślenie planu działania, który ustali harmonogram podejmowanych kroków. Plan działania będzie musiał także zapewnić skuteczny i zgodny z harmonogramem system zarządzania EFS na poziomie regionalnym.

5. Podsumowanie

W świetle tego wszystkiego, co dotychczas powiedziałem, stajecie przed wielkim wyzwaniem i odpowiedzialnością, pracując nad rozwojem zasobów ludzkich w tym regionie oraz we **wszystkich** polskich regionach. Mogę Was jednak zapewnić, że Komisja Europejska jest gotowa do pracy i dialogu z Wami w ścisłym partnerstwie, mając na celu sprostanie tym wyzwaniom.

Zmobilizowanie wszystkich zasobów i zaangażowanie wszystkich interesariuszy pozwoli nam wszystkim odnieść wspólnie sukces w promowaniu wzrostu gospodarczego i pracy.

Mam nadzieję i pragnę tego, by w nowym okresie programowania Polska jak najlepiej wykorzystała Europejski Fundusz Społeczny z korzyścią dla ludzi w Polsce, jak i dla modernizacji i dobrobytu Waszego kraju.

Ponieważ jesteśmy w Toruniu, a ja pochodzę ze Szwecji, moja ostatnia uwaga będzie hołdem dla szwedzkiego imigranta, który osiadł w Toruniu, mającego udział w rozwoju kapitału ludzkiego: Samuela Bogumiła Linde, który w 1814 roku opublikował pierwszy duży polski słownik. W 150 lat po potopie mamy znacznie lepszy przykład polsko – szwedzkiej współpracy. Mam nadzieję, że takich przykładów w Unii Europejskiej zobaczymy o wiele więcej. Najlepsze pomysły i szczęśliwe inicjatywy mają tendencje do pojawiania się na skrzyżowaniach dróg kulturalnych i lingwistycznych.

Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu

SZANSE I ZAGROŻENIA NA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO – POMORSKIEGO

1. Wprowadzenie

Po integracji z Unią Europejską następuje konwergencja naszego rynku pracy z rynkami krajów Unii Europejskiej. Coraz częściej pada jednak pytanie, jak będzie kształtować się sytuacja na rynku pracy w naszym regionie. Czy będziemy szukać pracy za granicą czy też powstaną nowe możliwości zatrudnieniowe w kraju? Odpowiedź na te pytania nie jest prosta, gdyż trzeba mieć świadomość, że samo członkostwo w UE – pomimo napływu znacznych środków z unijnego budżetu – nie gwarantuje automatycznie poprawy sytuacji gospodarczej, a tym samym „więcej pracy na rynku pracy”. Po pierwsze, korzyści z procesu integracji nie pojawiają się natychmiast. Ponadto w zależności od obranej polityki gospodarczej Polska i nasz region może podzielić los bogatej Irlandii albo biednej Grecji. Po drugie, wystąpienie pozytywnych efektów gospodarczych zależeć będzie od stworzenia przez Polskę warunków do inwestowania i racjonalnego wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W województwie kujawsko – pomorskim, gdzie bezrobocie jest poważnym problemem społeczno – ekonomicznym, programy europejskie mogą przyczynić się w istotny sposób do poprawy sytuacji na rynku pracy. Należy podkreślić, że wpływ unijnych funduszy na lokalne rynki pracy nie będzie jednorodny. Samorządy, które odpowiednio przygotowują się do wykorzystania środków unijnych i znajdują w swoim budżecie środki na współfinansowanie projektów, będą poprawiać sytuację gospodarczą w swoich regionach. Wzrost inwestycji będzie przekładał się na wzrost miejsc pracy. Dla innych brak dostępu do funduszy i możliwości poprawy infrastruktury będzie oznaczać utrzymywanie status quo. W dłuższej perspektywie może doprowadzić to do większego zróżnicowania regionalnego bezrobocia w Polsce.

W krótkim czasie nie należy – ze względu na wysoki poziom ukrytego bezrobocia w rolnictwie i niekorzystną sytuację demograficzną – oczekiwać istotnej poprawy na regionalnym rynku pracy. Biorąc pod uwagę wysokie wskaźniki stopy bezrobocia zawarte w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2007 – 2020 i dotychczasowe tendencje rozwojowe, można stwierdzić, że w naszym regionie bezrobocie będzie najpoważniejszym problemem społeczno – ekonomicznym na najbliższe lata.

Tab. 1. Prognoza bezrobocia w Narodowym Planie Rozwoju

Wyszczególnienie	2005 – 2006	2007 – 2013	2014 – 2020
Bezrobotni w tys.	2969	2455	2035
Stopa bezrobocia w %	17,5	14,4	11,9
Wzrost PKB w %	4,9	5,5	5,0

Źródło: Narodowy Plan Rozwoju. Projekt wstępny 2007 – 2013, Warszawa 2005, s. 18.

W ostatnim okresie wiele kontrowersji wzbudza problem emigracji zarobkowej. Analiza potencjału migracyjnego prowadzi do konkluzji, że chociaż w długiej perspektywie nie oczekuje się wysokiej presji migracyjnej z Polski, to w krótkim okresie występują silne bodźce skłaniające do emigracji zarobkowej. Wystarczy wspomnieć, że miesięcznie 20 tys. osób emigruje zarobkowo z Polski i 5% absolwentów szkół wyższych poszukuje pracy za granicą. Na niektórych lokalnych rynkach pracy zaczynają pojawiać się niedobory pracowników w wybranych zawodach.

Na regionalny rynek pracy coraz większy wpływ mają megatrendy, które przesądzą o długookresowych kierunkach zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane na rynku pracy. Można wskazać na następujące megatrendy:

- umiędzynarodowienie i globalizacja,
- zmiany techniczno – organizacyjne,
- nowe podejście do ochrony środowiska,
- starzenie się społeczeństwa i migracje,
- zmiana systemu wartości.

Jeżeli chodzi o zmiany struktury jakościowej popytu na pracę, to badacze problemu są raczej zgodni – epoka globalizacji już przynosi i będzie przynosiła dalej wzrost zapotrzebowania na wiedzę, która staje się czwartym (obok ziemi, pracy i kapitału) czynnikiem produkcji. Wiedza, umiejętności i kwalifikacje pracowników stają się najważniejszymi aktywami przedsiębiorstw, których konkurencyjność rynkowa jest zależna nie tylko od kapitału fizycznego, ale w coraz większym stopniu kapitału ludzkiego. Znaczenie kapitału ludzkiego w XXI wieku jest więc nieporównanie większe niż było to w poprzednim stuleciu.

2. Ludność

Liczba ludności w woj. kujawsko – pomorskim w ostatnich latach maleje. Od początku 1999 roku do końca pierwszego półrocza 2005 zmniejszyła się z 2.100.106 osób do 2.067.500 osób, tj. o 1,6%. Tempo spadku liczby ludności województwa jest nieco szybsze niż przeciętnie w Polsce. W odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, liczba ludności w województwie jednak nieznacznie wzrosła (200 osób). Ludność naszego regionu stanowi 5,4% ludności Polski (10 pozycja w Polsce).

Tempo zmian liczby ludności województwa jest nierównomierne. Na przykład w latach 1999 – 2003 w dwóch powiatach: bydgoskim ziemskim i toruńskim grodzkim liczba ludności wzrosła. Tempo spadku w pozostałych powiatach było zróżnicowane. W najmniejszym stopniu malała liczba ludności w dolinie Wisły i Noteci, natomiast w największym stopniu w rejonach położonych w południowej i północno – wschodniej części województwa. W ostatnim okresie tendencja spadkowa liczby ludności została przejściowo zahamowana.

Przyrost naturalny w województwie kujawsko – pomorskim jest dodatni, aczkolwiek niewielki; oscyluje w granicach 0,5%. Jest to jednak sytuacja korzystniejsza, niż w Polsce, gdzie w tym czasie mieliśmy do czynienia z ujemnym

lub zerowym przyrostem. Jednak i tutaj występują różnicowania przestrzenne. Ujemny przyrost naturalny występuje w powiatach: aleksandrowskim, mogileńskim, radziejowskim, włocławskim oraz w Bydgoszczy i Grudziądzu.

Tab. 2. Ludność według płci i ekonomicznych kategorii wieku w województwie kujawsko – pomorskim w 2005 roku

Wyszczególnienie	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Ogółem	2 067 709	100,0	998 613	100,0	1 069 096	100,0
Wiek przedprodukcyjny	447 685	21,7	228 942	22,9	218 743	20,5
Wiek produkcyjny	1 323 825	64,0	673 979	67,5	649 846	60,8
Wiek poprodukcyjny	296 199	14,3	95 692	9,6	200 507	18,8

Źródło: dane WUP w Toruniu.

Na zmiany liczby ludności poszczególnych jednostek administracyjnych i rozmieszczenie przestrzenne ludności większy wpływ niż ruch naturalny ma ruch wędrowniczy ludności. Saldo migracji zewnętrznych w województwie kujawsko-pomorskim jest ujemne. Prawie wszystkie powiaty są obszarami odpływu ludności.

Większość ludności województwa stanowią kobiety. W latach 1999 – 2005 ich udział w ogóle ludności wzrósł z 51,5% do 51,7%, co zaowocowało wzrostem współczynnika feminizacji ze 106,2 do 107,0 kobiet na 100 mężczyzn. Nierównowaga płci jest zróżnicowana według wieku. Nadwyżka kobiet występuje w starszych grupach wiekowych. Poziom współczynnika feminizacji zróżnicowany jest przestrzennie. Najwyższą wielkość, powyżej 110, osiąga w powiatach grodzkich. W powiatach ziemskich (poza aleksandrowskim) osiąga wielkości niższe od średniej wojewódzkiej. Najniższe poziomy występują w powiatach: tucholskim, grudziądzkim, włocławskim i sepoleńskim, a więc w rejonach charakteryzujących się najmniejszą dynamiką demograficzną. Zejście na jeszcze niższy poziom dezagregacji pokazuje, że w wielu gminach wiejskich występuje przewaga liczebna mężczyzn.

Niezwykle istotna z punktu widzenia rozwoju demograficznego i gospodarczego jest struktura ludności według wieku. W latach 1999 – 2005 zaszły istotne zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych kategorii wieku. Zmalała liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym z 552,9 tys. do 447,7 tys., tj. o 19%. Wzrosła natomiast liczba ludności w wieku produkcyjnym z 1.265,9 tys. do 1.323,8 tys. osób, tj. o 4,6% i w wieku poprodukcyjnym z 281,3 tys. osób do 296,2 tys., tj. o 5,3%. Udział ludności w wieku produkcyjnym wzrósł z 60,2% do 64%. W analizowanym okresie średnio rocznie liczba ludności w wieku produkcyjnym zwiększała się o 8 tys. Czynnikiem ten, obok sytuacji gospodarczej, był istotną determinantą sytuacji na wojewódzkim rynku pracy.

Największym udziałem osób w wieku produkcyjnym charakteryzują się powiaty grodzkie oraz powiat inowrocławski i w tych powiatach tempo przyrostu ludności w wieku produkcyjnym jest najwyższe.

Poziom wykształcenia mieszkańców woj. kujawsko – pomorskiego szybko rośnie, jednak w dalszym ciągu jest niższy niż przeciętnie w kraju. Odsetek osób z wykształceniem wyższym jest niższy o 1,6 punktu procentowego od

odpowiedniego dla Polski, natomiast udział osób z wykształceniem policealnym i średnim o 2,6 punktu procentowego niższy. Znacznie wyższy jest natomiast udział osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (o 3,8 punktów procentowych).

Tab. 3. Roczne przyrosty ludności w województwie kujawsko – pomorskim w wieku produkcyjnym w latach 1999 – 2020

Rok	Przyrosty liczby ludności w wieku produkcyjnym (18 – 59/64 lat)
1999	12 029
2000	14 366
2001	15 875
2002	14 882
2003	14 034
2004	11 677
2005	10 567
2006	4 599
2007	3 881
2008	3 324
2009	2 449
2010	-20
2011	-4 545
2012	-6 121
2013	-8 346
2014	-9 598
2015	-11 724
2016	-12 487
2017	-13 353
2018	-13 233
2019	-13 290
2020	-13 243

Źródło: obliczono na podstawie www.stat.gov.pl.

Większość ludności województwa mieszka w miastach (62,1%) i odsetek ten nieznacznie zmalał w ciągu ostatnich 5 lat. Odsetek ludności miejskiej w woj. kujawsko – pomorskim jest zbliżony do przeciętnego dla Polski (61,7%). Największym odsetkiem ludności miejskiej charakteryzują się powiaty: inowrocławski (65,9%) i aleksandrowski (46,0%). Powyżej 40% ludności miejskiej mają jeszcze powiaty: nakielski, żniński, brodnicki, sępoleński i chełmiński. Natomiast najmniej ludności mieszka w miastach w powiatach: grudziądzkim (13,7%), toruńskim (18,3%) i włocławskim (20,4%).

Prognoza rozwoju ludności do 2030 r. pokazuje, że liczba ludności woj. kujawsko – pomorskiego będzie systematycznie maleć. Do 2010 r. zmniejszy się o ok. 10 tys. osób, tj. o ok. 0,5%. W latach 2011 – 2015 w województwie ubędzie ok. 11 tys. osób, a w następnym pięcioleciu ok. 18 tys. osób. W 2020 r. liczba ludności województwa będzie mniejsza o ok. 2%, niż w chwili obecnej. Zająd niewielkie zmiany w strukturze ludności według płci. Współczynnik feminizacji (107) stopniowo obniży się do poziomu 106,2 kobiet na 100 mężczyzn. Niekorzystnie kształtować się będą proporcje kobiet i mężczyzn w przekroju miasto – wieś. Współczynnik feminizacji ludności miejskiej wzrośnie ze 111,5 obecnie do 112 w 2020 r., natomiast ludności wiejskiej obniży się odpowiednio ze 100,0 do 98,4.

Tab. 3. Przyrosty liczby ludności w wieku produkcyjnym według płci i miejsca zamieszkania w województwie kujawsko – pomorskim w latach 2004 – 2020

Rok	Ogółem			Miasta			Wieś		
	razem	mężczyźni	kobiety	razem	mężczyźni	kobiety	razem	mężczyźni	kobiety
2004	11677	5755	5922	4345	2159	2186	7332	3596	3736
2005	10567	4997	5570	3447	1403	2044	7120	3594	3526
2006	4599	4718	-119	-959	1245	-2204	5558	3473	2085
2007	3881	4631	-750	-1505	1163	-2668	5386	3468	1918
2008	3324	4813	-1489	-2335	1203	-3538	5659	3610	2049
2009	2449	4884	-2435	-3372	888	-4260	5821	3996	1825
2010	-20	3823	-3843	-4584	547	-5131	4564	3276	1288
2011	-4545	-409	-4136	-7476	-2209	-5267	2931	1800	1131
2012	-6121	-1279	-4842	-8535	-2946	-5589	2414	1667	747
2013	-8346	-3016	-5330	-10075	-4083	-5992	1729	1067	662
2014	-9598	-3365	-6233	-10632	-4279	-6353	1034	914	120
2015	-11724	-4475	-7249	-11651	-4690	-6961	-73	215	-288
2016	-12487	-4767	-7720	-11972	-4899	-7073	-515	132	-647
2017	-13353	-5291	-8062	-12207	-5046	-7161	-1146	-245	-901
2018	-13233	-5586	-7647	-12011	-5197	-6814	-1222	-389	-833
2019	-13290	-6075	-7215	-11563	-5491	-6072	-1727	-584	-1143
2020	-13243	-6763	-6480	-11380	-5843	-5537	-1863	-920	-943

Źródło: obliczono na podstawie www.stat.gov.pl.

W najbliższych latach będziemy mieli do czynienia ze spadkiem przyrostu ludności w wieku produkcyjnym. Jednak w 2006 roku przyrost zasobów pracy będzie wynosił 4.747 osób, a w 2007 roku 3.450. Liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie rosła w województwie do 2009 r. Jest to wynikiem wchodzenia w wiek produkcyjny wyżowych roczników z lat osiemdziesiątych, a ubywania nisko obsadzonych roczników urodzonych w okresie wojny i w okresie bezpośrednio powojennym. Od 2010 r. będzie występowała sytuacja odwrotna i wiek produkcyjny zasilać będą nisko obsadzone roczniki z lat 90. a ubywać będą z niego roczniki pierwszego powojennego wyżu demograficznego.

Liczba mężczyzn w wieku produkcyjnym będzie rosła do 2010 r., natomiast ubytek liczby kobiet nastąpi już od 2006 r. Również liczba ludności miejskiej w wieku produkcyjnym zmaleje już w bieżącym roku, natomiast liczba ludności wiejskiej w wieku produkcyjnym będzie rosła do 2014 r., a liczba mężczyzn mieszkających na wsi w tym wieku nawet do 2016 r. Druga dekada XXI wieku

zaowocuje więc znacznym ubytkiem ludności w wieku produkcyjnym, który pod jej koniec będzie kształtował się na poziomie powyżej 13 tys. osób rocznie.

Wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym kształtuje się rozmaicie w poszczególnych powiatach. W dwóch powiatach ziemskich: bydgoskim i toruńskim będą występowały przyrosty ludności w wieku produkcyjnym przez cały okres do 2020 r. W sześciu powiatach: brodnickim, golubsko – dobrzyńskim, lipnowskim, nakielskim, tucholskim i włocławskim liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie rosła do 2015 r., w pozostałych powiatach ziemskich wzrost wystąpi mniej więcej do 2010 r., natomiast w powiatach grodzkich już w drugiej połowie bieżącej dekady rozpocznie się ubytek zasobów pracy, największy w Bydgoszczy.

Duże zmiany zajdą natomiast w strukturze ludności według miejsca zamieszkania. Liczba ludności miejskiej będzie malała, natomiast nastąpi wzrost liczby mieszkańców wsi. W konsekwencji nastąpi spadek wskaźnika urbanizacji; odsetek ludności miejskiej będzie malał następująco: 2010 – 61,2%, 2015 – 60,3% i 2020 – 59,3%.

Nastąpią również znaczne zmiany w rozmieszczeniu ludności. Wzrośnie przede wszystkim liczba ludności w powiatach otaczających miasta stołeczne województwa: bydgoskim i toruńskim o ok. 9% do 2010 r., o 14 – 15% do 2015 i o 19-20% do 2020 roku. Do 2020 r. nastąpi wyraźny wzrost liczby ludności (3,5% – 4,7%) jeszcze w trzech powiatach: nakielskim, tucholskim i aleksandrowskim. Swoją „stan posiadania” zachowają powiaty: sępoleński, świecki, brodnicki, chełmiński, golubsko – dobrzyński, wąbrzeski i włocławski. W pozostałych powiatach nastąpi ubytek ludności; w powiatach ziemskich w granicach do 5%, natomiast w powiatach grodzkich w znacznie większym stopniu – od ok. 9% w Grudziądzu, Toruniu i Włocławku do ponad 11% w Bydgoszczy. W wyniku omawianych procesów nastąpi pogłębienie dysproporcji w rozmieszczeniu ludności województwa. W dalszym ciągu wzrastać będzie zaludnienie centralnej części województwa, natomiast wyludniać się będą rejony południowe i północno – wschodnie.

4. Pracujący

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce jest o około 13 punktów procentowych niższy niż w krajach Piętnastki i o około 9 punktów procentowych, niż w pozostałych nowych państwach członkowskich UE. Na taką skalę luki zatrudnieniowej składa się przede wszystkim niższa intensywność wykorzystania zasobów pracy w Polsce, o której decyduje wysoka bierność zawodowa najstarszych i najmłodszych uczestników rynku pracy. W Polsce osoby młode wchodzi na rynek pracy później niż w krajach Piętnastki i jednocześnie osoby w wieku niemobilnym wcześniej się z niego wycofują. To zjawisko występuje także w regionie kujawsko – pomorskim.

Wskaźniki charakteryzujące w syntetyczny sposób poziom rozwoju społeczno – gospodarczego wykazują w województwie kujawsko – pomorskim tendencje wzrostowe. Jednak zauważalna poprawa sytuacji w sferze gospodarczej w niedostateczny sposób przekładała się na poprawę sytuacji na rynku pracy. Wzrost

efektywności gospodarowania, poprawa pozycji konkurencyjnej firm wymagają wzrostu wydajności pracy, co prowadzi do bezzatrudnieniowego wzrostu.

W latach 1998 – 2004 zmalała liczba pracujących w woj. kujawsko – pomorskim z 828,9 tys. osób do 765,0 tys. osób, tj. o 7,7%. Współczynnik aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej zmniejszył się w stosunkowo niewielkim stopniu z 56,6% do 56,3%. W znacznie większym stopniu zmalał natomiast wskaźnik zatrudnienia z 49,7% do 43,8%.

W naszym regionie od kilku lat maleje liczba osób utrzymujących się z pracy w rolnictwie. Zmiany te nie są jednak wystarczająco szybkie i głębokie, a produktywność rolnictwa pozostaje daleko od standardów unijnych, znacznie dalej niż produktywność przemysłu i usług. Główną barierą dla dalszych przekształceń na wsi są relatywnie niskie kwalifikacje ludności rolniczej, utrudniające jej podejmowanie pracy poza rolnictwem. Bez zmian pozostaje udział zatrudnionych w działalności produkcyjnej, rośnie natomiast udział zatrudnienia w usługach. Szczególnie szybki wzrost udziału wystąpił w handlu i naprawach, obsłudze nieruchomości i firm, administracji publicznej i edukacji.

Tab. 4. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej w Polsce i woj. kujawsko – pomorskim w latach 1998 – 2004

Wyszczególnienie	1998	2002	2004
Polska			
Pracujący w tys.	15.335	13.218,3	13.795
Współczynnik aktywności zawodowej	57,1	55,5	54,7
Wskaźnik zatrudnienia	51,0	43,7	44,3
Kujawsko – Pomorskie			
Pracujący ogółem w tys.	828,9	699,1	765,0
Współczynnik aktywności zawodowej	56,6	55,8	56,3
Wskaźnik zatrudnienia	49,7	42,3	43,8

Źródło: Rocznik Statystyczny Woj. Kujawsko – Pomorskiego 2000, t. I; Rocznik Statystyczny Województw 2003 i 2005, s. 111 i 431.

W strukturze własnościowej dominują małe podmioty gospodarcze należące do sektora prywatnego. Małe i średnie przedsiębiorstwa często nie są zainteresowane problematyką szkoleń swoich pracowników. Starają się raczej znaleźć na rynku kandydatów do pracy o odpowiednim przygotowaniu fachowym. Doskonają pracowników głównie w zakresie umiejętności deficytowych na rynku pracy, a także w dziedzinach stosunkowo szybko dezaktualizujących się wskutek zmiany przepisów prawa, sytuacji rynkowej lub postępu technicznego (informatyzacja). Dominującym sposobem inwestowania w rozwój zasobów ludzkich jest podejmowanie z reguły doraźnych, interwencyjnych i nierzadko intuicyjnych działań, w momencie, gdy pojawia się problem w funkcjonowaniu firmy i zagrożenie realizacji jej celów. Obserwuje się zatem podejmowanie działań mających na celu doskonalenie personelu w aspekcie potrzeb teraźniejszych, przy małej świadomości potrzeb przyszłych. Być może jest to wynikiem braku ogólnej strategii rozwoju

przedsiębiorstw i braku strategii rozwoju zasobów ludzkich. Badania pokazują, że ponad połowa przedsiębiorstw nie ma świadomości braków kwalifikacyjnych swoich pracowników, a to z kolei powoduje, że nie dostrzega się konieczności planowania szkoleń i rozwoju zasobów ludzkich.

5. Bezrobocie i grupy ryzyka

Tendencje w zakresie bezrobocia na regionalnym rynku pracy są zbieżne z sytuacją w Polsce. Niezwykle wysoka inercja stopy bezrobocia w Polsce i w województwie kujawsko – pomorskim, widoczna także w sytuacji, gdy gospodarka nabrała ponownego rozpędu wskazuje, że bezrobocie ma w dużej mierze charakter strukturalny, niezależny od wahań cyklicznych. Świadczyć o tym może wzrost długości przeciętnego czasu poszukiwania pracy (np. w Polsce z 12,4 miesiąca w 1999 roku do 16,2 miesiąca w 2003 roku).

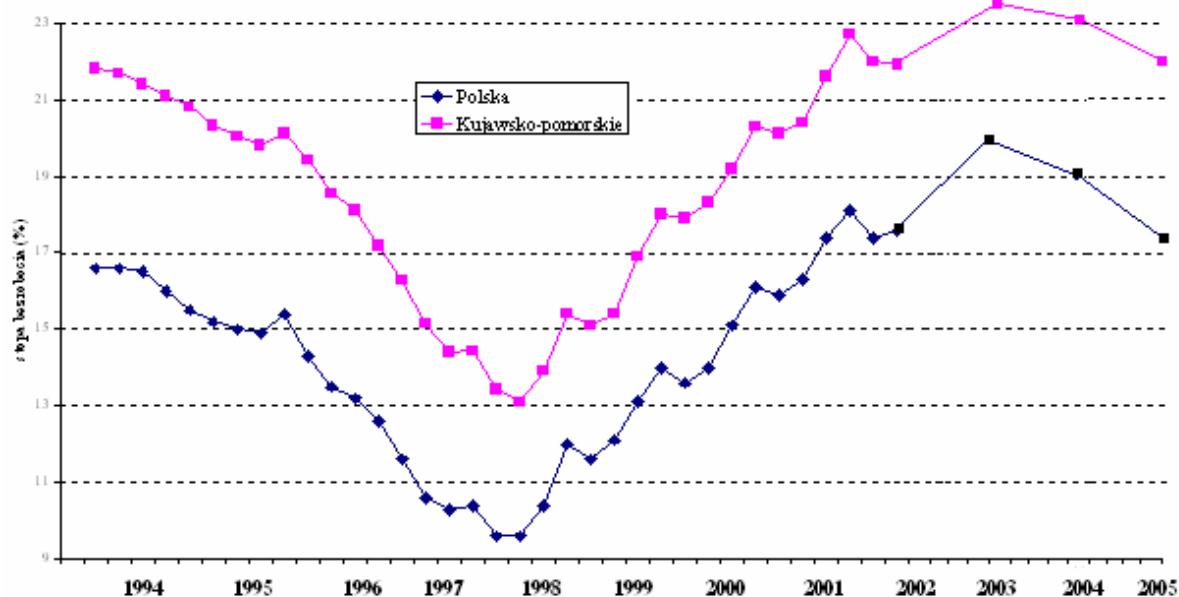
Stopa bezrobocia w województwie kujawsko – pomorskim kształtuje się od początku przemian ustrojowych na poziomie wyższym niż przeciętna w kraju. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła w końcu 2005 roku 188 tys. osób, co daje stopę bezrobocia na poziomie 22,3%. W porównaniu z rokiem poprzednim stopa bezrobocia była niższa o 1,3 punktu procentowego. Województwo nasze pod względem wysokości stopy bezrobocia zajmuje 4 pozycję w Polsce, po województwach: warmińsko – mazurskim (27,5%), zachodniopomorskim (25,6%) i lubuskim (23,3%). W regionie kujawsko – pomorskim stopa bezrobocia niższa niż średnia krajowa utrzymuje się tylko w dwóch powiatach grodzkich: Bydgoszczy (10,7%) i Toruniu (12,0%). Pozytywną tendencją jest spadek liczby bezrobotnych w ostatnich dwóch latach o 24 tys. osób.

W regionie kujawsko – pomorskim – w porównaniu z sytuacją na krajowym rynku pracy – bezrobocie jest zjawiskiem dotykającym w większym stopniu kobiety i osoby mniej wykształcone. W gorszej sytuacji znajdują się osoby z zasadniczym zawodowym wykształceniem, gimnazjalnym i poniżej wykształcenia gimnazjalnego. Bezrobocie w regionie obejmuje częściej niż w Polsce osoby w młodszym wieku.

Do najistotniejszych cech bezrobocia w województwie zalicza się:

- **wysoki udział bezrobocia wśród młodzieży** – na koniec 2005 roku 44.270 osób, które nie ukończyły 25 roku życia pozostawało bez pracy i stanowili oni 23,5% ogółu bezrobotnych. Większość bezrobotnych do 25 roku życia to kobiety (53,9%). Blisko połowa (49,8%) bezrobotnych do 25 roku nie posiada żadnego stażu pracy. Najliczniejszą grupę wśród bezrobotnej młodzieży stanowią osoby z zasadniczym zawodowym wykształceniem (32,7%) oraz policealnym i średnim zawodowym (25,1%);
- **znacne rozmiary bezrobocia wśród absolwentów** – w rejestrach powiatowych urzędów pracy na koniec lutego 2006 roku znajdowały się 9.274 osoby do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (4,7% ogółu bezrobotnych). W ewidencji znajdowało się też 1.501 osób do 27 roku życia, którzy ukończyli szkołę wyższą;

Wykres 1. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie kujawsko – pomorskim w latach 1994 – 2005



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tab. 5. Bezrobotni w województwie kujawsko – pomorskim w latach 1998 – 2005

Stan w dniu 31.12.

Rok	Liczba bezrobotnych	Zmiana w %
1998	128 192	x
1999	156 309	21,9
2000	181 230	15,9
2001	205 232	13,2
2002	211 593	3,1
2003	212 066	0,2
2004	199 566	-5,9
2005	188 021	-5,8

Źródło: dane WUP w Toruniu.

- **wysoki udział bezrobocia długookresowego** – na koniec 2005 roku 128.285 osób pozostawało bez pracy ponad 12 miesięcy, co stanowiło 68,2% ogółu bezrobotnych. Tak wysoki udział długotrwałego bezrobocia może prowadzić do marginalizacji i wykluczenia społecznego;
- **niskie kwalifikacje bezrobotnych** – 29,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych. Niższy od przeciętnej jest poziom wykształcenia bezrobotnych zamieszkałych na wsi;

- **wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych.** W końcu 2005 r. kobiety (103.892 osoby) stanowiły 55,2% ogółu bezrobotnych; wśród osób długotrwale bezrobotnych udział ten wynosi 61,1%, a w grupie osób pozostających bez pracy ponad 24 miesiące – 67,3%;
- **zmniejszający się udział osób uprawnionych do pobierania zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych.** W końcu 2005 r. prawo do zasiłku dla bezrobotnych posiadało tylko 16,1% bezrobotnych.

6. Polityka rynku pracy

Polityka rynku pracy jest terapią stosowaną w wypadku wystąpienia nierównowagi na rynku pracy i z natury rzeczy nie tworzy nowych miejsc pracy o długotrwałym i kapitałointensywnym charakterze. Jej instrumenty ukierunkowane są przede wszystkim na przygotowanie bezrobotnych do ponownego ich włączenia w proces pracy.

W swej funkcji pasywnej polityka rynku pracy pełni rolę osłonową i zapewnia świadczenia kompensacyjne dla osób tracących pracę. Aktywne programy zatrudnieniowe z kolei, próbują przygotować bezrobotnych do podjęcia pracy w przyszłości i pełnią rolę „mostu” prowadzącego do przyszłego zatrudnienia. Mogą one również przez zatrudnienie subwencjonowane na drugim rynku pracy „przesunąć” bezrobotnych do działalności społecznie użytecznej i w ten sposób wpływać na redukcję bezrobocia. To działanie, oprócz aspektu ilościowego, ma także kontekst jakościowy, który sprowadza się do wspomagającej roli aktywnej polityki rynku pracy w procesie tworzenia nowych miejsc pracy. Programy zatrudnieniowe powinny być tak profilowane, aby tworzyły coraz lepsze warunki do inwestowania.

Należy podkreślić, że polityka rynku pracy nie jest żadnym „złotym środkiem” umożliwiającym przezwycięzenie problemów zatrudnieniowych, gdyż nie jest ona ukierunkowana na tworzenie nowych miejsc pracy. Jej rola staje się tym bardziej problematyczna, im dłużej trwa sytuacja kryzysowa, a wysokie koszty polityki rynku pracy powodują, że staje się ona przedmiotem publicznej krytyki. Dlatego dla zmniejszenia rozmiarów bezrobocia, obok tradycyjnych programów zatrudnieniowych, niezbędne są przede wszystkim przedsięwzięcia o charakterze makroekonomicznym, dostosowane do specyfiki rynku pracy w danym kraju.

Jeśli spojrzeć na wyzwania, przed jakimi stoi polityka rynku pracy w regionie, to nie ulega wątpliwości, że ze względu na bezrobocie strukturalne konieczne staje się rozszerzenie interwencji państwa na rynku pracy. Możliwości programów zatrudnieniowych nie są jeszcze w naszym regionie w pełni wykorzystane i występuje potrzeba zwiększenia wydatków na ten cel, a w szczególności na szkolenia i przekwalifikowania zawodowe. Skala trudności na rynku pracy, zagrożeń oraz skutków gospodarczych i psychospołecznych jest u nas większa niż w krajach Unii Europejskiej. Natomiast od początku lat dziewięćdziesiątych zakres interwencji państwa na rynku pracy jest bardzo mały. Przyczyną tego są ograniczone środki przeznaczane na aktywizowanie bezrobotnych. Służby zatrudnieniowe w regionie kujawsko – pomorskim cierpią na permanentny brak środków i ich interwencja na rynku pracy ma bardzo ograniczony charakter.

Konieczna jest zatem wola polityczna i konsensus wszystkich sił społecznych dla podjęcia działań na rzecz “paktu dla zatrudnienia”. Z całą pewnością możliwość finansowania programów zatrudnieniowych z Europejskiego Funduszu Społecznego umożliwi szersze wykorzystanie aktywnej polityki rynku pracy. Zwiększenie wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu nie rozwiąże jednak samo przez się problemu bezrobocia. Najważniejsze jest tworzenie nowych miejsc pracy dla aktywizowanych bezrobotnych. W przypadku braku miejsc pracy miliony euro wydane na szkolenia zawodowe, prace interwencyjne czy roboty publiczne nie zmieniają sytuacji. Będziemy mieli tylko lepiej wykształconych bezrobotnych.

7. Uwagi końcowe

Województwo kujawsko – pomorskie posiada stosunkowo dobre uwarunkowania wewnętrzne dla prowadzenia działalności gospodarczej. Centralne położenie, dobrze rozwinięta sieć osadnicza, dobra dostępność komunikacyjna dają dobre podwaliny dla rozwoju. W części województwa występują dobre gleby stanowiące bazę rozwoju wysokotowarowego rolnictwa, w regionie znajduje się również szereg bogactw mineralnych stanowiących podstawę rozwoju przemysłu. Zabytki kultury materialnej, bogactwo lasów i jezior, czyste środowisko naturalne stanowią bazę do rozwoju turystyki. Ludność województwa odznacza się na tle kraju szeregiem korzystnych cech: młodszą strukturą wieku, dużym udziałem osób w wieku produkcyjnym, dodatnim przyrostem naturalnym. Poziom wykształcenia mieszkańców województwa jest wprawdzie niższy niż przeciętnie w kraju, ale szybko rośnie. W najbliższych latach, jak pokazują prognozy, liczba ludności województwa będzie malała. Będzie postępował również proces starzenia się społeczeństwa. W drugiej dekadzie XXI wieku nastąpi ubytek zasobów pracy. Stworzy to demograficzne podstawy poprawy sytuacji na rynku pracy. Chodzi więc o to, aby podnieść jakość zasobów pracy, które będą mogły sprostać wyzwaniom globalizacji, rosnącej konkurencji i społeczeństwa opartego na wiedzy.

Wszystkie powiaty posiadają strategie rozwoju, w których określone są m.in. cele rozwoju gospodarczego. Przewidują one rozwój inwestycji, infrastruktury, aktywizację obszarów wiejskich, ochronę środowiska, stworzenie dobrych warunków dla rozwoju rolnictwa i przemysłu, wykorzystanie lokalnych walorów przyrodniczych i kulturowych, tworzenie warunków do różnicowania działalności gospodarczej, rozwój przedsiębiorczości, odchodzenie od zajęć rolniczych, tworzenie kultury przedsiębiorczego społeczeństwa. Strategie rozwoju miast zakładają utrzymanie i podniesienie ich rangi jako ośrodków oddziałujących nie tylko na region, ale również na całą Polskę, a w przypadku Bydgoszczy na skalę międzynarodową. Rozwój infrastruktury i turystyki, wzrost zatrudnienia w usługach będzie wymagał kształcenia na coraz wyższym poziomie i w zawodach obsługujących te sfery działalności: specjalistów ochrony zdrowia, edukacji, ochrony środowiska, a rozwój gospodarczy i konieczność obsługi biznesu: handlowców, inżynierów, a także osób wyspecjalizowanych w różnych dziedzinach informatyki.

Struktura bezrobotnych według wykształcenia w regionie nie odbiega zasadniczo od przeciętnej krajowej. W województwie – podobnie jak w Polsce – powinny zostać podjęte działania mające na celu powiązanie działalności

edukacyjnej z potrzebami rynku pracy. Straty wywołane „kształceniem dla bezrobocia” powinny ulec ograniczeniu. Struktura zawodowa bezrobotnych absolwentów wskazuje te kierunki kształcenia, które „produkują” największą liczbę bezrobotnych. Powinny zostać one ograniczone, względnie powinien zostać zmieniony sposób i treści kształcenia, aby przystosować je do potrzeb zgłaszanych przez przedsiębiorców.

Po naszej integracji z Unią Europejską rozmiary emigracji zarobkowej w niektórych obszarach województwa kujawsko – pomorskiego rosną i po części przyczyniają się do poprawy trudnej sytuacji na rynku pracy. Skłonność do emigracji zarobkowej praktycznie nie zależy jednak od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Oznacza to, że nie można oczekiwać dużej poprawy w regionach o wysokim bezrobociu strukturalnym poprzez „eksport bezrobocia”. Dlatego formułowane czasem sugestie o możliwości rozwiązania problemu nadwyżek zasobów pracy na obszarach wiejskich poprzez stymulację okresowej migracji zarobkowej należy przyjmować z dużą dozą ostrożności. Wyniki badań są tutaj jednoznaczne i pokazują, że osoby zamieszkałe na wsi najrzadziej podejmują pracę za granicą i ponadto stosunkowo rzadko deklarują gotowość do okresowej emigracji zarobkowej. Osoby te nie widzą potrzeby poprawy swojej sytuacji materialnej poprzez emigrację zarobkową i nie dysponują odpowiednimi kwalifikacjami oraz znajomością języków obcych. Inaczej sytuacja przedstawia się w miastach i dużych aglomeracjach regionu, gdzie skłonność do migracji jest dużo większa. Szczególnie wysoka skłonność do emigracji zarobkowej występuje wśród bezrobotnych absolwentów, co może w przyszłości mieć negatywne konsekwencje.

Dr hab. Andrzej Zybertowicz, prof. UMK
Zakład Interesów Grupowych
Instytut Socjologii
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

SOCJOLOGICZNE UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY W REGIONIE

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie w skrótovej postaci najważniejszych wyników projektu „Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy – Monitoring Plus”¹. Zaczniemy od uwag metodologicznych, następnie zarysujemy wybrane elementy diagnozy oraz najważniejsze – naszym zdaniem – rekomendacje, które na podstawie w/w projektu można sformułować.

1. UWAGI METODOLOGICZNE

Uwagi te ograniczymy do czterech obszarów: a) do kilku słów o metodzie analizy danych zastanych; b) do określenia tego, co w ramach naszego projektu określiliśmy jako socjologiczną wartość dodaną; c) do wskazania, jak pojmujemy ideę *ukrytego* potencjału rynku pracy; d) do scharakteryzowania pojęcia kluczowego dla naszej interpretacji socjologicznej, tj. pojęcia „kapitał społeczny”.

Analiza danych zastanych – ADZ

Często powtarza się, iż żyjemy w epoce niebywalej obfitości informacji. Obfitość ta wytwarza zjawisko szumu informacyjnego, tj. sytuację, w której podmioty (jednostki ludzkie, grupy oraz instytucje) nie są w stanie odpowiednio realizować swych zadań, ponieważ nie są w stanie napływających informacji przyswoić, przeanalizować (w tym odróżnić niewiarygodne od wiarygodnych, nieważne od ważnych) i wreszcie podjąć działanie zanim informacje te nie staną się przestarzałe.

Zgadając się, że sytuacja taka ma miejsce, fachowcy badający procesy obiegu informacji (w tym przedstawiciele takiej subdyscypliny, jaką jest socjologia wiedzy) mówią, że aby uporządkować nasze rozumienie tej sytuacji, warto odróżniać

¹ Projekt był realizowany w ramach układu partnerskiego UMK (Koordynator projektu: prof. Andrzej Zybertowicz) oraz firmy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o. z Kutna (Dyrektor Generalny: Małgorzata Walczak). Bardziej szczegółowe informacje zawiera strona: www.monitoring-plus.umk.pl. Czytelnik znajdzie tam pełne treści raportów, których wybrane motywy są przedstawione w niniejszym tekście. Zachęcam też do zapoznania się z dwoma książkami, które są owocami projektu – zob. Sojak, red. 2006; Sojak i Szalacha, red. 2006. Wszystkie przywołane dane, przy których nie ma odnośników odnoszą się do materiałów dostępnych na w/w stronie internetowej.

W tekście niniejszym wykorzystane są m.in. niektóre motywy zawarte w przedmowach do tych tomów współautorstwa Andrzeja Zybertowicza. Opracowanie niniejsze wykorzystuje wyniki badań i analiz następujących uczestników projektu: Dominika Antonowicza, Przemysława Dębowskiego, Karoliny Grabowskiej – Garczyńskiej, Radosława Sojaka, Marcina Spławskiego, Piotra Stankiewicza, Joanny Szalacha i Daniela Wicenty.

dane od informacji. Dane stają się informacjami dopiero wtedy, gdy mogą wystąpić w roli przesłanek działania konkretnych podmiotów. Innymi słowy, z informacjami mamy do czynienia dopiero wtedy, gdy możemy na ich podstawie sformułować rekomendacje do działania. Stoimy, zatem nie tyle w sytuacji zalewu informacji, co właśnie danych. Żyjemy w czasach ciągłej nadprodukcji danych i stałego niedoboru informacji. Każde dowolne badanie empiryczne (np. ankietowe zrobione przez socjologów) tworzy dane. Pożytek z danych pojawia się dopiero wtedy, gdy zostaną one przetworzone w informacje – czyli takie porcje danych, na bazie których konkretne podmioty mogą podejmować konkretne działania.

Podstawowym zadaniem ADZ jest właśnie przetwarzanie danych w informacje. Tymczasem, wielu badaczom, nie tylko początkującym, łatwiej jest zrobić kolejne badania pierwotne (np. ankietowe), badania, których efektem jest pozyskiwanie nowych danych, niż dokonać interesującej interpretacji danych już posiadanych wcześniej.

Jest tak m.in. dlatego, iż nastąpiła daleko idąca automatyzacja procesu badawczego – są gotowe schematy, procedury sporządzania kwestionariuszy, doboru próby, kodowania, etc. i niemal automatycznego (dzięki programom komputerowym) uzyskiwania korelacji między czynnikami.

Natomiast interpretacja danych wymaga wyobraźni teoretycznej, kompetencji interdyscyplinarnych, umiejętności konkretyzacji abstrakcyjnych modeli teoretycznych do poziomu zjawisk lokalnych i sporej wiedzy kontekstowej. W sumie wymaga podejścia twórczego. Łatwiej jest nauczyć prowadzenia badań empirycznych (zwykle zresztą pod nadzorem bardziej doświadczonego współpracownika), niż podejścia twórczego².

Dlatego też w naszym projekcie znaczna część wysiłku badawczego i organizacyjnego (ok. 45%), inaczej niż dzieje się to w wielu innych projektach, została położona na właśnie ADZ.

Ale istnieją też inne ważne powody przeprowadzania ADZ. Pojawiają się nowe zjawiska, które prowadzą do nowych hipotez – trudnych lub niemożliwych do sformułowania podczas planowania wcześniejszych badań. ADZ jest niezbędna, gdy chcemy skonfrontować wcześniej nie kojarzone ze sobą zjawiska, obalić lub potwierdzić przypuszczenia o nowych, niedostrzeganych wcześniej zależnościach – np. między wyjazdami zagranicznymi „za pracą”, a lukami kadrowymi w niektórych branżach. ADZ pozwala odejść od optyki badawczej charakterystycznej dla wykonawców badań pierwotnych. Koszty ponownych, niekiedy tylko pozornie bardziej aktualnych, badań empirycznych, mogą być bardzo wysokie. Natomiast w ostatnich latach powszechna staje się elektroniczna archiwizacja danych, co ułatwia ich przeszukiwanie, transfer i obróbkę, co stwarza większe pole dla ADZ.

² Przykładem twórczej ADZ są badania Anny Kiersztyn, która na podstawie przeglądu literatury przedmiotu w swej pracy doktorskiej wykazała wątpliwy charakter tezy mówiącej, że bezrobocie powoduje wzrost przestępczości. Autorka ta wskazała, że „jakość zatrudnienia” jest tą cechą rynków pracy, która lepiej wyjaśnia dynamikę przestępczości niż poziom bezrobocia (Kiersztyn 2005).

Socjologiczna wartość dodana – SWD

Ale prowadzenie ADZ – jeśli nie ma być obarczone ryzykiem dryfu intelektualnego – musi być pod określonym kątem uprofilowane; winno być kierowane przez konkretne hipotezy robocze. Zazwyczaj badania rynku pracy prowadzone są przez ekonomistów, demografów, specjalistów od geografii ekonomicznej, psychologów, prawników lub specjalistów od migracji. Ogromna większość danych, gromadzonych na temat rynku pracy, wytworzona jest zatem w ramach nie – socjologicznych perspektyw badawczych. Badania takie – mówiąc bardzo wiele o interesujących nas zjawiskach społecznych – zazwyczaj nie uwzględniają tych istotnych wymiarów życia społecznego, które wiążą się z „miękkimi” czynnikami rozwoju – rzadko wyłapywanymi statystycznie i z trudem poddającymi się obróbce matematycznej. Prowadzone przez nas analizy ukierunkowane były pod kątem socjologicznym. Tym właśnie czynnikom analitycy naszego projektu poświęcili sporo uwagi – uruchamiając **wyobraźnię socjologiczną**.

Ukryty potencjał – UP

Ukryty potencjał całości społecznej poszukiwany jest zawsze pod kątem wyznaczonych zadań: w naszym przypadku zadaniem jest rozwój regionalnego rynku pracy. W tym kontekście powiemy, że UP wybranej struktury społecznej – w naszym przypadku: województwa kujawsko – pomorskiego – stanowią **te już istniejące – choć zazwyczaj niedostrzegane – cechy lub zasoby, które sprzyjają tworzeniu warunków rozwoju rynku pracy w zgodzie z przyjętymi wartościami społecznymi**. UP może polegać na istnieniu zasobów, które, **gdy rozdzielone**, nie funkcjonują rozwojowo (albo nawet wprost antyrozwojowo), natomiast, gdy zostają rozpoznane i powiązane umożliwiają rozwiązanie dotychczas nieprzewidywalnych problemów.

Jak wygląda relacja między UP a SWD – czy socjologia umożliwia jednoznaczne rozpoznawanie ukrytych potencjałów struktur społecznych i również formułowanie precyzyjnych rekomendacji na podstawie takiego rozpoznania? Niestety, na oba elementy tego pytania trzeba udzielić odpowiedzi negatywnej. Wiąże się to z wieloznacznością wielu zjawisk społecznych, z pewną metodologiczną niedojrzałością nauk społecznych (jeśli porównamy je z naukami ścisłymi), wreszcie z tym, że owa „skrytość” potencjałów społecznych wiąże się z faktem znajdowania się źródeł tych potencjałów w umysłach ludzkich. Umysły te zaś, jak wiadomo, nie są w pełni przejrzyste ani dla wiedzy potocznej, ani dla nauki, w tym psychologii.

Oznacza to nieuchronnie częściową arbitralność diagnoz i rekomendacji – gdy tylko wykrócą one poza obszar wiedzy banalnej. Owo wykroczenie poza obszar banału, czyli utrwalonych badawczo, ale też w ramach wiedzy potocznej, wyobrażeń, założeń i rekomendacji, wiąże się z pluralistycznym charakterem życia społecznego. Pluralizm ten polega m.in. na zróżnicowaniu interesów grup i instytucji. Każde badanie, którego wynik dotyczy funkcjonowania instytucji społecznych, może sprzyjać interesom jednych grup, a naruszać interesy innych podmiotów, które działają w ramach lub w związku z tymi instytucjami.

A zatem, nie dość, że nauki społeczne nie tak dojrzałe metodologicznie jak nauki przyrodnicze (nie dostarczają bowiem tak precyzyjnych narzędzi analizy jak nauki ścisłe), że zjawiska społeczne rzadko są jednoznaczne, to w dodatku – gdy tylko owe zjawiska społeczne i psychiczne zostaną już badawczo zdiagnozowane – wiedza na ich temat naruszając interesy różnych podmiotów często uznawana jest za kontrowersyjną. Kontrowersyjność ta prowadzi niekiedy do odrzucania ustaleń badawczych, co może oznaczać, że **UP – mimo jego badawczego rozpoznania – niekiedy bardzo jest trudno wyzwoić.**

Ale jest jeszcze jeden, paradoksalny wymiar ukrytych potencjałów. Wymiar ten sygnalizują następujące słowa: „Wszyscy wiedzą, że coś jest niemożliwe. Ale pewnego dnia zjawia się wariat, który tego jeszcze nie wie. I zdarza się, że tą drogą powstają przełomowe wynalazki i odkrycia”. Te słowa przypisywane są Albertowi Einsteinowi. Wiedza i informacje nie tylko bowiem dają przesłanki do działania. Niekiedy w jeszcze większym stopniu dają one uzasadnienie do tego, by działań nie podejmować. Zwłaszcza, gdy podjęcie pewnych działań narusza interesy wpływowych jednostek, ugruntowanych struktur biurokratycznych lub nieformalnych grup interesu. Każde podejmowane z intencjami praktycznymi badanie musi się z tym liczyć.

Kapitał społeczny

Kapitał społeczny jest pojęciem, które w ostatnich latach w naukach społecznych zrobiło prawdziwą karierę. Nadal jednak nie jest wystarczająco doceniane w ramach programów finansowanych z funduszy strukturalnych, ani w badaniach rynku pracy w ogóle³. Pojęcia „kapitał społeczny” nie należy mylić z bardziej popularnym w kontekście badań finansowanych przez fundusze strukturalne pojęciem „kapitał ludzki”, które znacznie częściej od pojęcia „kapitał społeczny” jest wykorzystywane przy analizach rynku pracy. Mówiąc o kapitale ludzkim zazwyczaj ma się na myśli wiedzę, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla organizacji lub instytucji (por. Grodzicki 2003). Natomiast, gdy badacze mówią o kapitale społecznym mają na myśli oparte na zaufaniu wzajemnym więzi międzyludzkie (zob. np. Trutkowski i Mandel 2005).

W projekcie „Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowa Strategia Spójności 2007 – 2013” czytamy: „Termin ‘kapitał ludzki’ jest pojęciem oznaczającym zasób wiedzy, umiejętności oraz potencjału zawartego w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określającym zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań. W bezpośredniej korelacji z kapitałem ludzkim pozostaje kapitał społeczny, oznaczający zasoby umiejętności, informacji, kultury, wiedzy i kreatywności jednostek oraz związki pomiędzy ludźmi i organizacjami. Przy czym podkreślić należy, iż kapitał społeczny nie jest tylko prostą sumą kapitałów jednostek, ale jest także kreowany przez instytucje oraz pomnażany poprzez ich zdolność do współdziałania” („Program Operacyjny...” 2006). Cytat ten dobrze

³ Dla przykładu wpisanie do wyszukiwarki Google następującego zapytania: [„rynek pracy” „kapitał ludzki”] daje 18.200 rekordów; natomiast zapytania [„rynek pracy” „kapitał społeczny”] wynik 1.370 (stan na 3 lipca 2006). Różnica jest zatem ponad trzynastokrotna.

ilustruje zamieszanie pojęciowe – widać, że różnice między tymi dwoma rodzajami kapitału nie zostały tu przemyślane i jasno odgraniczone.

By zbyt głęboko nie wchodzić w rozważania ściśle akademickie, powiemy, że mówiąc dalej o kapitale społecznym, będziemy mieli na myśli więzi społeczne między ludźmi, którzy mają do siebie zaufanie. Tak rozumiany kapitał społeczny jest mierzony w badaniach empirycznych m.in. za pomocą pytań w rodzaju: „Ogólnie rzecz biorąc, czy uważa Pan(i), że można ufać większości ludzi, czy też sądzi Pan(i), że w postępowaniu z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele?”. Badanym daje się do wyboru następujące odpowiedzi: „można ufać” oraz „ostrożności nigdy nie za wiele”.

Dlaczego kapitał społeczny jest ważnym zjawiskiem w kontekście rynku pracy? Otóż liczne i różnorodne badania nad znaczeniem kapitału społecznego wskazują (np. Frąckiewicz i Rączaszk, red. 2004; Markowska – Przybyła 2004; Sztudynger 2005; Trutkowski i Mandel 2005), że poziom kapitału społecznego wiąże się m.in. z następującymi zjawiskami:

- * klimatem dla inwestycji bezpośrednich (występuje m.in. zależność: im wyższy kapitał społeczny tym niższe koszty transakcji i tym wyższe tempo ruchu kapitału obrotowego);

- * wskaźnikami przestępczości (od poziomu zaufania w danej zbiorowości zależy m.in. gotowość obywateli do współpracy z policją);

- * skłonnością do inicjowania i poszerzania działalności gospodarczej; wreszcie style poszukiwania pracy.

Na ostatnim punkcie zatrzymajmy się przez chwilę. Niska skuteczność sposobów poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy (ujmowane m.in. przez tzw. piramidę pracy⁴) wiąże się małymi umiejętnościami wielu osób do przekraczania barier międzygrupowych i międzyśrodowiskowych (por. Granovetter 1983). Z natury rzeczy występują tu istotne różnice między pracodawcami i pracownikami. Ci pierwsi posiadają znacznie szersze sieci kontaktów społecznych oraz większe umiejętności przekraczania barier międzygrupowych (zapewnie z tego m.in. powodu zostali pracodawcami). Pracodawcy wykorzystują przede wszystkim własny kapitał społeczny, czyli sieć kontaktów wśród bliższych i dalszych znajomych, własnych pracowników, partnerów biznesowych, instytucji otoczenia biznesu etc. Socjolog powie, że wykorzystują, tzw. słabe (tj. odmienne od rodzinnych i blisko przyjacielskich) więzi społeczne.

Jednak piramida pracy ukazuje, że dla bezrobotnych/poszukujących pracy jest to najrzadziej wykorzystywany sposób. Wydaje się, że należy to wiązać z zjawiskiem tzw. próżni socjologicznej opisanej przez polskich socjologów, zwłaszcza przez Stefana Nowaka, już latach 70. Zjawisko to polega na istnieniu wśród Polaków silnych więzi rodzinnych i przyjacielskich oraz na wyraźnym przywiązaniu jednostek do narodu i państwa przy jednoczesnym *braku* gęstej sieci kontaktów na pośrednich – w tym regionalnych – szczeblach organizacji życia społecznego. Kłopot z tym, że mimo upływu lat, w kilkanaście lat od wyjścia ze starego systemu, istotne cechy próżni socjologicznej nadal mają miejsce. Środkami polityki regionalnej nie sposób próżni tej w skali kraju wypełnić, można tworzyć

⁴ Zob. np. http://www.pracuj.net.pl/praca/jak_szukac.html - dostęp 9 lipca 2006.

lokalne warunki dla łagodzenia jej skutków. Zanim jednak o tym napiszemy, przywołajmy pewne elementy diagnozy niezbędne dla zarysowania tła.

2. ELEMENTY DIAGNOZY I REKOMENDACJE

Wyjdźmy od wybranych specyficznych cech naszego województwa. W badaniach zwróciliśmy uwagę, że województwo kujawsko – pomorskie w porównaniu do województw ościennych jest:

- bardziej zurbanizowane (niż warmińsko – mazurskie i pomorskie);
- w mniejszym stopniu zdominowane przez jeden ośrodek miejski – inaczej niż mazowieckie, wielkopolskie, łódzkie i pomorskie;
- bardziej zróżnicowane, jeśli chodzi o ścieżki potencjalnego rozwoju – rolnictwo, turystyka, transport, edukacja;
- wyposażone w niezłą infrastrukturę naukowo – badawczą – w odróżnieniu od warmińsko – mazurskiego i pomorskiego;
- sprzyjające ruchowi tranzytowemu zarówno na osi wschód-zachód, jak i północ – południe – inaczej niż pomorskie i warmińsko – mazurskie;
- w wielu statystykach kujawsko – pomorskie nie wypada dużo gorzej od województw sąsiednich;
- *jednakże* występuje zaniedbana sieć transportu publicznego, zbyt niskie są nakłady na badania i rozwój, nie są przyciągane na dłużej osoby z wyższym wykształceniem, co oznacza marnotrawienie istniejącego już potencjału.

Badania pokazały też, że ciągle jeszcze dla wielu pracodawców i pracowników znajomość obsługi komputera nie jest czymś oczywistym. Umiejętność pracy z komputerem *powoli* staje się jedną z fundamentalnych kwalifikacji – przy rekrutacji osoby na stanowisko robotnika wykwalifikowanego tylko ponad 40% przedsiębiorców oczekuje od kandydatów tego rodzaju kwalifikacji. W przypadku pracodawców zatrudniających specjalistów lub kierowników jednostki wewnętrznej, lub przedsiębiorstwa znajomość języka obcego nie ma znaczenia dla nieco ponad 50% osób decyzyjnych – dla pozostałych jest umiejętnością pożądaną (zwł. angielski).

Pracujący mieszkańcy województwa cechują się niewielką mobilnością przestrzenną – rozumianą jako podejmowanie zatrudnienia w miejscowości innej niż miejscowość zamieszkania. Przeszło 80% badanych pracuje w miejscowości zamieszkania; kolejne 12% – dojeżdża na odległość do 15 km. Według subiektywnych ocen badanych decydującą rolę przy stymulowaniu mobilności odgrywają czynniki socjalne: wysokość wynagrodzenia, możliwości zakwaterowania lub rodzaj umowy o pracę (preferowana umowa na czas nieokreślony). Tymczasem autorom projektu kluczowe wydaje się znaczenie infrastruktury komunikacyjnej.

Zła wiadomość!

Powyżej przywołane okoliczności zaczynają wyglądać jeszcze bardziej niepokojąco, gdy uświadomimy sobie, że poziom kapitału społecznego w naszym województwie jest najniższy w kraju!

W ramach badań przeprowadzonych na próbie ogólnopolskiej przy zastosowaniu pytania: „Ogólnie rzecz biorąc, czy uważa Pan(i), że można ufać większości ludzi, czy też sądzi Pan(i), że w postępowaniu z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele?”, tylko 10,9% badanych stwierdziło, że większości ludzi można ufać, 80,1% odpowiedziało, że ostrożności nigdy nie za wiele.

Badany za pomocą takiego miernika poziom społecznego zaufania jest znacznie niższy w Polsce niż w wielu innych krajach (zob. np. Czapiński 2005; Szawiel 2005) i powinien być traktowany jako bardzo poważne ograniczenie możliwości rozwojowych kraju.

W kujawsko – pomorskim tak obliczany wskaźnik zaufania wyniósł zaledwie 6,2 % (Sulek 2003; por. Czapiński 2005: 209). Taki wynik to coś więcej niż tylko ciekawostka. Nie jest celem niniejszego tekstu analiza przyczyn takiej sytuacji, które mogą być wielowymiarowe, z trudem dające się ująć w krótszym tekście modelu i które może wymagałyby przeprowadzenia osobno zaprojektowanych badań. Być może ów niski poziom kapitału zaufania wiąże się z tym, że województwo nasze jako organizm administracyjny nie jest jednocześnie „naturalnym” organizmem, całością społeczną. Jakiegokolwiek nie byłyby przyczyny – konsekwencje są prawie na pewno poważne.

Czy województwu grozi „paradoks rozwoju regionalnego”?

Z badań wynika m.in., że regiony zapóźnione technologicznie wymagają wysokich nakładów inwestycyjnych, których później nie są w stanie wchłonąć (zob. Szultka Tamowicz i Mackiewicz 2004) – w znacznej mierze właśnie z powodu niskiego poziomu kapitału społecznego. Bez odpowiedniego poziomu kapitału społecznego nawet dobre wyjściowo regulacje prawne są wypaczane – gdyż zbyt niski poziom zaufania uniemożliwia wprowadzenie w życie bardziej złożonych rozwiązań instytucjonalno – organizacyjnych.

Wtedy inwestycje, miast promieniować pozytywnymi skutkami, oddziałują jedynie punktowo – pozostawiając spore enklawy niedorozwoju, a środki unijne albo nie są w pełni wykorzystane, albo nie wywołają spodziewanego efektu mnożnikowego.

Nie można go importować!

Kapitał społeczny jest zasobem kluczowym również z tego względu, iż nie można go importować – inaczej niż w przypadku siły roboczej, kapitału finansowego, know – how lub nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Kapitał społeczny może wytworzyć tylko ta zbiorowość, która go potrzebuje. Można jednak – drogą np. rozwiązań strukturalnych i prawnych – tworzyć warunki sprzyjające tworzeniu się

kapitału społecznego; bądź odwrotnie: tworzyć warunki niekorzystne dla wzrostu zaufania między ludźmi.

Podnoszenie poziomu kapitału społecznego należy widzieć długofalowo. Nawet, jeśli świadoma polityka mająca podnosić poziom kapitału społecznego nie tworzy szybkich, bezpośrednich efektów w gospodarce regionu oraz na rynku pracy, to stopniowe podnoszenie kapitału społecznego regionu należy traktować jako dobro samo w sobie, gdyż znany jest dobroczynny wpływ kapitału społecznego na sfery takie np. jak funkcjonowanie społeczności lokalnych i ograniczanie pospolitej przestępczości.

W naszym województwie są zasoby umożliwiające rozwój kapitału społecznego. Zacznijmy od rzeczy niepozornych..., na które spojrzymy oczyma socjologa.

Zawody bez większego znaczenia?

Oto parkingowa lub parkingowy, którzy pobierają opłaty za parkowanie przy chodniku w centrum miasta. Oto osoba ze znakiem stop przeprowadzająca dzieci idące do szkoły. Oto sklepiki osiedlowe ulokowane na parterze bloków lub w budkach między nimi. Jaką rolę – poza tym, że dzięki istnieniu takich zawodów i sklepików pewna grupa osób ma środki do życia – odgrywają one w przestrzeni miejskiej? Jedną z bardziej ujemnych cech tej przestrzeni od dekad opisywaną przez badaczy jest anonimowy charakter kontaktów między ludźmi, tłum miejski, w którym nie działają mechanizmy kontroli środowiskowej typowe dla małych, dobrze zintegrowanych zbiorowości. A gdy mechanizmy takie nie działają wzrasta liczba osób zachowujących się niezgodnie z normami współżycia społecznego.

Miejski parkingowy nie tylko pobiera opłaty i nie tylko pomaga kierowcom wypatrzeć dogodne miejsce do postawienia auta. Odstrasza złodziei aut i rabusiów (jeśli oczywiście należyta kontrola ze strony Straży Miejskiej sprawi, że nie wejdzie z nimi w konszachty). Pod wieloma względami parkingowy bywa efektywniejszy niż elektroniczny system monitorowania bezpieczeństwa. Kierowcom spoza miasta wskaże toaletę publiczną, poradzi, gdzie zjeść niedrogo. Jawną, od razu widoczną funkcją parkingowego, jest pobieranie opłat. Jedną z funkcji, ukrytych, *nie rzucających się w oczy*, jest coś, co badacze określają mianem nieformalnej (w odróżnieniu od tej sprawowanej przez np. policję, inspekcję pracy, NIK, pionierzy BHP, itd.) kontroli społecznej.

Ubrana w jaskrawe kolory kobieta z wysokim znakiem STOP w ręku chroniąca dzieci w drodze do szkoły – to nie tylko kwestia bezpieczniejszego przekraczania ulicy przez spóźnione już na lekcje dzieciaki przebiegające przez ulice. To także, ktoś z kim okoliczni mieszkańcy zaprzyjaźniają się, wymieniają uwagami, to ktoś wskazujący drogę pieszym i kierowcom, z innych części miasta. To znany, oswojony motyw w przestrzeni miejskiej. To osoba, która samą swoją obecnością niekiedy utrudnia życie uczniom handlującym narkotykami pod szkołą i zwykłym łobuzom.

Osiedlowy sklepik lub kiosk umieszczony na parterze mieszkalnego bloku lub tuż przy nim - to nie tylko miejsce, gdzie można wyskoczyć, nierzadko jeszcze w kapciach, po świeże pieczywo lub gazetę. I nie tylko miejsce, gdzie zdarza się

sprzedaż „na zeszyt” – z której skorzystać mogą jedynie „swoi” i to nie tylko w przypadku braku gotówki⁵. To także miejsce, gdzie ludzie z tej samej klatki w bloku przypadkowo spotkawszy się, porozmawiają przez chwilę, wspólnie ponarzekają, poplotkują, a czasem umówią na kawę w mieszkaniu. To również skrzynka kontaktowa, miejsce, gdzie dzieci wracające wcześniej ze szkoły odbiorą klucze do domu. Do niejednego z takich miejsc regularnie zachodzi dzielnicowy; nie ma tu formalnie zarejestrowanej agentury, ale sporo dowiaduje się o sytuacji w tym fragmencie osiedla. W sumie zatem taki sklepik to często istotna strefa lokalnego zaufania.

Z kolei małe targowiska i ryneczki lokalne dają przestrzeń do kontaktów międzyludzkich, na które nie ma czasu lub miejsca w wielkich hipermarketach. Tu ludzie poznają się i obgadują wspólne przedsięwzięcia. Tutaj rodzą się relacje, które nie podlegają łatwej depersonalizacji – kupuję warzywa od konkretnej osoby, która często czeka na moje przyjście i dla której nie jestem jedynie anonimowym klientem. Być może niejeden hipermarket daje tyle samo miejsc pracy, co zamknięte w wyniku jego funkcjonowania małe sklepiki i ryneczki. Kluczowe jednak jest pytanie nie tylko o ilość, ale także o społeczną jakość relacji międzyludzkich w miejscu pracy. Poziom podmiotowości i tym samym odpowiedzialności właściciela, a nawet sprzedawcy w małym osiedlowym sklepiku, jest zdecydowanie wyższy niż kasjerki bądź osoby układającej towary na półkach w hipermarkecie. Można sądzić, że różnica ta przekłada się nie tylko na subiektywnie postrzegane zadowolenie z życia, lecz także np. na nawyki wspólnego działania oraz gotowość włączania się do inicjatyw na rzecz dobra wspólnego.

W sumie: sklepiki i sprzedaż „na zeszyt”, parkingowi, opiekunowie przechodzących przez jezdnię i sporo innych podobnych ról społeczno – zawodowych współtworzą tkankę społeczną sprzyjającą tworzeniu i utrwalaniu kapitału społecznego zaufania. To o tej tkance mówią nasze analizy jako o kontekście społecznym, od jakości którego zależą już ściśle ekonomiczne czynniki wzrostu gospodarczego. Problem w tym, że – jak wynika z wielu analiz – kapitał społeczny jest niemal niezbędnym warunkiem udanego zakorzenienia się w środowisku społecznym wszelkich pozytywnych działań o charakterze doraźnym. Co więcej, inwestycje w kapitał społeczny owocują mniejszą liczbą patologii – zatem dającymi się wyliczyć (choć nie od ręki) oszczędnościami budżetowymi w wydatkach nie tylko na policję, opiekę społeczną, ale też na programy resocjalizacji.

Co łączy zaproponowane tu spojrzenie na te „zawody bez większego znaczenia”? Jest to spojrzenie na to, jaki wkład przedstawiciele tych zawodów wnoszą we wspólnotowy wymiar życia społecznego. Obecność tych zawodów jest

⁵ „Dużą konkurencją dla sklepu Wiesławy Grochulskiej są działające w Aleksandrowie Kujawskim Biedronka, Lewiatan oraz Leader Price. - To jest rzeczywiście dla nas bardzo duża konkurencja i problem. Konkurencja oczywiście cenowa - mówi Grochulska. - Ceny w tych sklepach są niższe, aniżeli nam oferują hurtownie. Aby zachęcić klienta do robienia zakupów w sklepie, Wiesława Grochulska stawia na atmosferę. - Z każdym klientem staram się porozmawiać, być dla niego osobą znajomą, wysłuchać o problemach, o chorobach. Kolejnym problemem dla Wiesławy Grochulskiej są klienci biorący towar na zeszyt. Miesięcznie około kilkunastu procent klientów bierze produkty na zeszyt, co miesięcznie daje kwotę około 2000 zł” (ze strony poświęconej sieciom detalicznym: www.detaldzisiaj.com.pl/default.asp?show=page&id=8716; dostęp 25 marca 2006).

tzw. miękkim (tj. trudniej uchwytnym w badaniach ilościowych, typowych dla podejść ekonomicznych) czynnikiem rozwoju.

Wszystkie te formy pracy, zdarzenia i sytuacje, których częstotliwość na rynku pracy możemy próbować ustalać, poza swoim wymiarem ściśle ekonomicznym (określona ilość miejsc pracy) mają dodatkowe wymiary społeczne. Wymiary, kto wie, czy – gdy na rzecz spojrzymy we właściwej skali – nie istotniejsze. Wymiar bezpieczeństwa – parkingowy, kobieta/mężczyzna ze znakiem STOP są i obserwują. Samą swoją obecnością odstrasza ją łobuza, który chłopcu idącemu do szkoły chce wyrwać telefon komórkowy. Wymiar „przyjazności” przestrzeni miejskiej – wiele osób idąc do pracy mówi „dzień dobry” „swoim” parkingowym, czasem zamienia z nimi kilka słów. A z automatem sprzedającym parkingowe bilety pogadać nie sposób. Słowem – znaczenie tego typu zawodów, czy raczej – ról społecznych w przestrzeni miejskiej (nie bez powodu często zwanej „dżunglą”) daleko wykracza poza konteksty ekonomiczne. Obecność pracowników tego typu w przestrzeni przynosi korzyści nierozpoznawane przez typowy rachunek ekonomiczny.

Warto spojrzeć na powyższe formy zatrudnienia w perspektywie bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego, jaki w ostatnich latach występuje nie tylko w Polsce. Nie ograniczajmy się do obwiniania rozwoju technicznego faktycznie redukującego popyt na pracę. Warto rozważyć, na ile jedną z przyczyn wzrostu bezzatrudnieniowego (poza oczywiście rozwojem typu *high-tech*) jest niedostatecznie pro – zatrudnieniowa polityka gospodarcza – oparta na wiedzy ekonomicznej i rachunku ekonomicznym (automaty parkingowe i hipermarkety jawią się jako rozwiązania bardziej wydajne), ale przy bardzo słabej wyobraźni socjologicznej.

Jakie są efekty obecności takich zawodów i miejsc w przestrzeni społecznej? Sprzyjają one deanonimizacji przestrzeni miejskiej, która staje się bardziej przyjazna i bezpieczna. Przyjazność ta z kolei przekłada się na korzystne klimaty inwestycyjne.

„Falszywa” świadomość młodzieży

Badania empiryczne ukazało zjawisko, które możemy określić jako „falszywą świadomość” młodzieży naszego regionu. Wyrazem tego jest wskazywanie na tzw. „własne zainteresowania” jako wyznacznik wybieranego kierunku kształcenia. Ten swoisty „egocentryzm” przy wyobrażaniu sobie własnej kariery zawodowej jest w rażącej niezgodzie z tendencjami współczesnego rynku pracy. „Własne zainteresowania” są często przypadkowo uformowane, wcale nie muszą wpływać z dobrze zdiagnozowanych zdolności i ograniczeń rozwojowych danej jednostki. A już zupełnie nie biorą pod uwagę tendencji rozwojowych na obszarze współczesnego zatrudnienia.

W tym kontekście wysuwamy następujące rekomendacje:

* Potrzebna jest wczesna KONFRONTACJA młodzieży z nowoczesnymi sektorami rynku – np. dzięki prezentacji paradokumentalnych filmów edukacyjnych konfrontujących *stare i nowe ścieżki karier*, filmy wyświetlane

w ostatnich klasach gimnazjów, po których następowałaby dyskusja prowadzona przez ekspertów rynku pracy.

* Krótkie kontakty z firmami nie w stylu typowych praktyk zawodowych, ale typu *job shadowing*, np. dla wyróżniających się uczniów z klas maturalnych.

Job shadowing to rodzaj praktyki zawodowej, który polega na tym, że praktykant przez określony czas niczym cień (*shadow*) podąża za osobą wykonującą swoje normalne obowiązki służbowe. Nie chodzi tu więc o aktywne nabywanie umiejętności, nie chodzi też o bezpośrednie przekazywanie wiedzy czy doświadczeń, lecz przede wszystkim o obserwację miejsca pracy, powtarzających się sytuacji, typowych problemów, potrzebnych kompetencji itp. (zob. Paris i Mason 1995).

* Należałoby wprowadzić w szkołach średnich do systemu nauczania obowiązkowego przedmiotu pod roboczą nazwą: „aktywne poszukiwanie informacji o rynku pracy”. (W tym kontekście widać istnienie niedostatecznie wykorzystanego zasobu, którym są tzw. „teczki zawodoznawcze” – brak należytego wykorzystania tego środka obrazuje niska liczba stron w Internecie – tylko ok. 40 rekordów w Googlu – stan na 10 maja 2006).

Szkolenia

Nasze badania pokazały, że w regionie najczęstsze szkolenia są z bhp i praktycznej umiejętności zawodu, czyli te obligatoryjne. Pracownicy niemal nie odbywają szkoleń z szybkiego czytania, kreatywnego myślenia, autoprezentacji itp. Rzadko wysyłani są na kursy językowe, co *może* mieć związek z niskim udziałem MŚP regionu w eksporcie i niskim poziomem innowacyjności tych firm. Niskie umiejętności nawiązywania kontaktów zagranicznych to poważne ograniczenie, gdyż kontakty te firmy muszą nawiązywać same, jako że instytucje rządowe nie są zbyt pomocne w tym zakresie.

Czy można mówić też o szkoleniowej pułapce rozwojowej? Blisko połowa badanych pracujących (48,6%) ma zamiar podnosić własne kwalifikacje na drodze kształcenia bądź doksztalcania, przy czym najczęściej wskazywano na bezpośredni, osobisty udział w szkoleniach/kursach jako formę planowanego podnoszenia kwalifikacji; tylko nieco rzadziej wskazywano studia zaoczne (odpowiednio: 40,9% oraz 39,5% planujących kształcenie lub doksztalcanie). Jednak szkolenia planują podejmować głównie osoby młode, dobrze wykształcone, posiadające krótki staż pracy. Większą otwartością edukacyjną cechują zatem się osoby i tak już lepiej wykształcone, posiadające większe szanse na rynku pracy.

Z naszych badań wynika m.in., że najczęściej wskazywanym powodem, dla którego firmy nie organizowały szkoleń, był brak odczuwalnej potrzeby. Pracodawcy bowiem uważają, że ich pracownicy posiadają już odpowiednie kwalifikacje (73,5%); co się kłóci – zauważmy – z obiegową opinią o niedopasowaniu strukturalnym popytu i podaży na pracę. Po drugie, że w związku z sytuacją na rynku, nie mieliby problemów ze znalezieniem nowych, już wyszkolonych, pracowników. Dopiero w ostatnich miesiącach w związku unijną emigracją zarobkową ta sytuacja się zmienia, ale gdy przeprowadzono nasze badania, zjawisko to jeszcze nie było uchwytnie.

Szkolić na temat szkoleń?

Można powiedzieć, że wspomniana grupa pracodawców charakteryzuje się „ekonomicznym” podejściem do inwestycji w kapitał ludzki, traktując szkolenia jako „koszt personalny”, „wydatek na działalność kadrową” – nie zaś jako inwestycję, czyli długofalową oszczędność. Nasuwa się pytanie, czy niski poziom wykształcenia sporej części właścicieli MŚP nie jest jedną z przyczyn niechęci do szkolenia pracowników? A może potrzebne są szkolenia na temat znaczenia szkoleń dla pracodawców/właścicieli?

W sumie – na podstawie naszych analiz – rekomendujemy szkolenia z zakresu:

- adekwatnej samooceny: (1) intelektualnej, (2) emocjonalnej i (3) społecznej, których efektem byłyby umiejętność określenia swoich słabych i mocnych stron (na 3 wyróżnionych płaszczyznach) i określania trwałych i tymczasowych barier własnego rozwoju;
- komunikacji międzypokoleniowej, międzykulturowej oraz zarządzania międzykulturowego (ale dopiero powstaje pierwszy polski podręcznik z tego zakresu);
- zdolności do działania w warunkach stresu, w tym szybkiego czytania;
- umiejętności rozwiązywania testów;
- umiejętności autoprezentacji;
- umiejętności docierania do informacji i ich krytycznej analizy – w tym m.in. na temat polityk i procedur unijnych – nie tylko związanych z pozyskiwaniem funduszy;
- podstaw prawa (zwł. gospodarczego) dla nie – prawników;
- animacji życia kulturalnego i form aktywności w przestrzeni publicznej.

Jesteśmy przekonani co do potrzeby prowadzenia tego typu szkoleń, zarazem jednak wiemy, że nie ma nadmiaru kadr przygotowanych do prowadzenia szkoleń we wskazanych zakresach na wysokim poziomie. A niskie kompetencje pracowników oraz poszukujących pracy we wskazanych wyżej wymiarach tworzą barierę korzystania z wielu już dostępnych, nie tak rzadko prawie darmowych szkoleń.

Wreszcie poczyńmy uwagę domykającą ten wątek w nieco minorowej tonacji: w istocie zadaniem wskazanego typu szkoleń jest kompensowanie słabości systemu „normalnego” szkolnictwa. Na pociechę warto dodać, że nie jest to specyficznie polska przypadłość. Niektóre amerykańskie stanowe uczelnie wyższe (odpowiedniki naszych Wyższych Szkół Pedagogicznych) oferują studentom pierwszego roku specjalne kursy gramatyki i ortografii, by mogli nadrobić braki wynoszone ze szkoły.

Szkolnictwo wyższe w pułapce „rynkowości”

Na podstawie naszych analiz możemy mówić o dwóch rodzajach „rynkowości”: płytkiej i głębokiej w odniesieniu do oferty prywatnych uczelni wyższych. Z jednej strony uczelnie są w zasadzie podmiotami samofinansującymi, a ich oferta kierunków studiowania jest dopasowana do oczekiwań absolwentów szkół średnich.

Przypomnijmy jednak, że należy pamiętać o wskazanych wcześniej nierealistycznych wyobrażeniach uczniów o rynku pracy. Z takimi wyobrażeniami wiąże się wybieranie przez uczniów kierunków głównie humanistycznych, słusznie postrzeganych jako łatwiejsze. Zarazem – z punktu widzenia uczelni – są to kierunki o niskiej kosztocłonności. Sytuacja taka wytworzyła zjawisko nadmiernej homogeniczności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych niepublicznych.

Inny niekorzystny wymiar prywatnego szkolnictwa wiąże się z analogiczną jak w przypadku uczelni wyższych, koncentracją aktywności w większych miejscowościach. Oferta edukacyjna, która na pierwszy rzut oka może wydać się dość bogata i zróżnicowana, w przypadku mieszkańców mniejszych miejscowości jest znacznie zawężona.

Formułujemy tu następującą rekomendację: trzeba rozważyć wsparcie szkół wyższych niepublicznych w celu poszerzenia oferty o kierunki mniej „rynkowe”, nie zawsze subiektywnie postrzegane jako atrakcyjne dla młodzieży, ale istotne rozwojowo, tj. głównie kierunki inżyniersko – techniczne.

Pozwólmy też sobie na uwagę marginesową: wiara (niekiedy doktrynalna) w automatyzm dostosowań rynkowych do potrzeb rozwoju winna być powściągnięta przez krytyczny namysł zakładający, że pewne rodzaje wyzwań rozwoju „rozum”, np. w postaci naukowej diagnozy, rozpozna wcześniej niż „niewidzialna ręka rynku”.

Różnorodność kulturowa

W tym punkcie, na podstawie wcześniejszych badań (których wyniki zgodne są z socjologiczną wiedzą teoretyczną) przyjęliśmy założenie: subiektywnie postrzegana różnorodność kulturowa jest czynnikiem sprzyjającym bezpośrednim inwestycjom zagranicznym. Założenie to prowadzi do poniższych rekomendacji:

- Uczelnie regionu, zwł. obydwu uniwersytety, winny przyjmować więcej studentów zagranicznych i zatrudniać więcej zagranicznych wykładowców.
- W głównych miastach regionu i jego strefach wypoczynkowych (np. na pojezierzu brodnickim) trzeba tworzyć miejsca publicznych spotkań, debat, rekreacji, aktywności kulturalnej.
- Należy rozwinąć i wspierać organizacyjnie i finansowo programy młodzieżowej wymiany zagranicznej (np. w stylu Rotary Club),

Dysproporcje

Dysproporcje w poziomie bezrobocia w miastach i na wsi to różnica sięgająca 20%. Są one pogłębiane przez trudności z dojazdami do pracy w mieście (wysokie ceny biletów, słaba sieć transportu publicznego). Prowadzi to do następujących rekomendacji:

* warto wprowadzić przez Urzędy Pracy dopłat do biletów miesięcznych dla osób dojeżdżających do pracy w innym mieście;

* osobom gotowym do przeprowadzki warto udostępniać mieszkania socjalne lub dopłacać do wynajmu mieszkań – pod warunkiem znalezienia pracy;

* informatyzacja urzędów powinna wykorzystać zbudowany system gromadzenia i przetwarzania informacji pochodzących z urzędów pracy i doprowadzić do powszechnego dostępu do informacji o poszukujących pracy oraz o ofertach pracy w całym regionie, a nie tylko jednym powiecie.

Inny rozpoznany problem ujmujemy tak: niewykorzystany jest potencjał studentów i wyższych uczelni w regionie – względnie nieduża ilość osób SPOZA regionu studiujących w województwie; duży odpływ absolwentów po ukończeniu studiów. Rekomendujemy:

* stworzenie systemu zachęt przyciągających studentów do uczelni wyższych regionu i zachęcających ich do pozostawania w regionie po ukończeniu studiów (np. ulgi w instytucjach kulturalnych i sportowych dla meldujących się w danym mieście po raz pierwszy studentów; współpraca ze zrzeszeniami absolwentów);

* zagospodarowanie ostatnich roczników absolwentów z boomu, którzy teraz wyjeżdżają za granicę; w następnych latach będzie ich coraz mniej, i najzdolniejszych będzie trzeba ściągać z zagranicy, co teraz już robi Wrocław;

* poszerzenie współpracy urzędów pracy z uczelniami wyższymi w celu wspólnego monitorowania i wpływania na dalsze losy absolwentów;

* stworzenie systemu monitorowania przepływu studentów przez województwo (obecnie, ponieważ studenci nie muszą się meldować w miejscu studiowania, nie ma żadnych statystyk dotyczących studentów, ich miejsca pochodzenia i dalszych losów; rozwiązaniem byłoby wprowadzenie wymogu meldunkowego bądź współpraca z uczelniami i korzystanie z ich danych).

Natomiast w zakresie tworzenia warunków dla tworzenia kapitału społecznego proponujemy:

* budowę szybkiej kolejki oraz drogi dwupasmowej łączącej Bydgoszcz z Toruniem (wzajemnie dopełniający się potencjał miast – oferta kulturalna i akademicka Torunia – infrastruktura komunikacyjna i przemysłowa Bydgoszczy);

* dotowanie przez gminy tych form działalności kulturalnej i artystycznej, które angażują obywateli w charakterze aktywnych uczestników, nie zaś widzów (np. chóry lub teatry amatorskie);

* wprowadzenie ułatwień w funkcjonowaniu urzędu wojewódzkiego dla cudzoziemców zamieszkujących tymczasowo na terenie województwa kujawsko – pomorskiego (przede wszystkim studentów);

* poszerzenie oferty przedmiotowej uczelni wyższych dla studentów – cudzoziemców.

Towarzyszące różnym projektom związanym z innowacyjnością konferencje mają w dużej mierze rytualny charakter i słabo sprzyjają powstawaniu sieci nieformalnych kontaktów między przedstawicielami władz samorządowych, ludźmi nauki, polityki oraz przedsiębiorcami zainteresowanymi innowacyjnością w regionie. Zatem tam, gdzie współorganizatorami podobnych projektów są władze samorządowe lub wojewódzkie, konferencje należałoby zastąpić innymi formami wymiany myśli (np. wspólne warsztaty z komunikacji interpersonalnej samorządowców, naukowców i przedsiębiorców).

Przestrzeń miejską trzeba projektować tak, aby sprzyjała ona spontanicznemu kontaktowaniu się obywateli (place zabaw dla dzieci, parki i placyki z ławkami, stolikami dla dorosłych itd.).

Jeśli celem miałyby być wzmocnienie kapitału społecznego i poczucia lokalnej wspólnotowości to przydatna byłaby inwestycja w lokalne media (radio, telewizja, portale informacyjne – nie tylko portale miast, ale też informacyjne generowane przez organizacje pozarządowe z regionu).

Warto podjąć próbę przełamania monopolu medialnego na poziomie lokalnym i umocnić lokalny charakter mediów już działających. Na przykład radio typu „talk – fm”, gdzie nadaje się głównie rozmowy ze słuchaczami z regionu, przyczyniłoby się do większej świadomości lokalnej i może byłoby przyczynkiem do obywatelskich inicjatyw.

PODSUMOWANIE

Socjologiczny charakter zaprezentowanego tu podejścia polega głównie na tym, że projekt nasz w centrum uwagi postawił tzw. „miękkie” czynniki rozwoju, w odróżnieniu od ujęć nastawionych na wąski ekonomizm i racjonalność instrumentalno – technologiczną. Z kolei nadanie dużej wagi pojęciu kapitału społecznego jest wyrazem nastawienia normatywnego wykonawców projektu – nastawienia, które mówi, iż rozwój społeczny nie tylko winien odbywać się przy poszanowaniu wartości wspólnotowych, ale winien być wokół nich zogniskowany.

Stoimy na stanowisku, że kapitał społeczny winien być traktowany jako dobro samo w sobie, niezależnie od jego pozytywnego wpływu na potencjał rozwojowy regionu. Należy przeto dążyć do takiego projektowania przestrzeni społecznej – obywatelskiej, miejskiej, szkolnej, rekreacyjnej, które będzie sprzyjało spontanicznemu kontaktowaniu się obywateli i nawiązywaniu więzi (poczynając od tak „trywialnych” elementów jak place zabaw dla dzieci, parki i placyki z ławkami, stoliki do gry w szachy dla dorosłych itd., przechodząc przez kluby dyskusyjne do organizacji pozarządowych).

Bez odpowiedniego poziomu kapitału społecznego nawet dobre w punkcie wyjścia regulacje prawne najprawdopodobniej zostaną wypaczone, inwestycje, miast promieniować pozytywnymi skutkami, będą oddziaływały jedynie punktowo, a środki unijne albo nie zostaną w pełni wykorzystane, albo nie wywołają spodziewanego efektu mnożnikowego. Wiadomo bowiem, że wszczęcie zdrowego serca w organizm o bardzo niesprawnym układzie krążenia miast poprawić, w krótkim czasie doprowadza do zniszczenia owego serca.

Pogłębione dalsze analizy, które warto podjąć w ramach nowych projektów winny wziąć pod uwagę rolę zarządzania pośredniego oraz problem nie/obecności i nie/możliwości regionalnego przywództwa.

LITERATURA

- Czapiński, Janusz. 2005. „Kapitał społeczny”, w: J. Czapiński, Tomasz Panek, „Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków”, s. 204 – 213; dostępny m.in. pod adresem: http://prawo.uni.wroc.pl/~kwasnicki/EkonLit/diagnoza2005_raport_041005.pdf; dostęp 12 lipca 2006.
- Fedyszak-Radziejowska, Barbara. bdw. „Czy kapitał społeczny bez społecznego zaufania jest możliwy? Przykłady polskich gmin wiejskich”, raport badawczy: www.liskow.org.pl/files/aktualnosci/Czy_kapital_spoeczny_bez_spoecznego_zaufania.pdf - dostęp 9 lipca 2006.
- Frąckiewicz, Lucyna i Andrzej Rączaszek, red. 2004. *Kapitał społeczny*, Katowice: AE.
- Granovetter, Mark. 1983. „The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory*, Volume 1, 201– 33.
- Grodzicki, Jacek. 2003. *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kiersztyn, Anna. 2005. „Czynniki ekonomiczne w wyjaśnianiu terytorialnego zróżnicowania przestępczości”; praca doktorska – Uniwersytet Warszawski; Wydział Filozofii i Socjologii, Instytut Socjologii.
- Markowska-Przybyła, Urszula. 2004. „Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu”, w: Mirosława Klamut i Ewa Pancer – Cybulska, red., *Prace Naukowe AE* we Wrocławiu nr 1031, Wrocław, s. 253-270;
- Paris, Kathleen A., i Sarah A. Mason. 1995. *Planning and implementing youth apprenticeship and work – based learning*, Madison: University of Wisconsin, Center on Education and Work.
- „Program Operacyjny Kapitał Ludzki”. 2006. Narodowa Strategia Spójności 2007 – 2013; projekt przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31.05.2006 r. Warszawa; dostępny: http://www.funduszezstrukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/72C5B62C-3BD6-42BA-9E60-5471DBBF7242/20148/pokl_porm_310506r.pdf.
- Sojak, Radosław, red. 2006. *Przestrzenie ukrytego potencjału rynku pracy: Budowa kapitału społecznego w regionie kujawsko – pomorskim*, Toruń: Wydawnictwo UMK.
- Sojak, Radosław i Joanna Szalacha, red. 2006. *Ukierunkowany rozwój albo dryf: Perspektywy kujawsko – pomorskiego rynku pracy*, Toruń: Wydawnictwo UMK.
- Sulek, Antoni. 2003. Stan społeczeństwa obywatelskiego, w: *Diagnoza społeczna 2003. Warunki i jakość życia Polaków*, za: www.diagnoza.com.
- Szawiel, Tadeusz. 2005. „Społeczne podstawy konserwatyzmu w Polsce”, *Fakt*, dodatek Europa, 9 lutego, s. 8; dostępny też: <http://efakt.pl/artykuly/arttykul.aspx/Artykul/50177>.
- Sztaudynger, Jan Jacek. 2005. *Wzrost gospodarczy a kapitał społeczny, prywatyzacja i inflacja*, Warszawa: Wydawnictwo PWN.

- Szultka, Stanisław, Piotr Tamowicz i Marta Mackiewicz. 2004. „Regionalne strategie i systemy innowacji. Najlepsze praktyki. Rekomendacje dla Polski”, *Niebieskie Księgi/Rekomendacje 2004*, nr 12, Gdańsk: IBnGR/PFSL.
- Trutkowski, Cezary i Sławomir Mandel. 2005. *Kapitał społeczny w małych miastach*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

SWOBODNY PRZEPIY W PRACOWNIKÓW W DWA LATA PO AKCESJI

Wstęp

Dwa lata, jakie właśnie upływają od uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej wydają się być wystarczającym okresem dla sformułowania pierwszych wniosków w zakresie migracji. Faktem jest, że zarówno w okresie przedakcesyjnym jak i już po 1 maja 2004 roku dyskusja na temat migracji Polaków do innych państw członkowskich została zdominowana przez dwa tematy. Po pierwsze chodzi tu o obawy społeczeństw wielu „starych” państw członkowskich przed napływem obywateli „nowych” państw członkowskich, którzy mogliby „zabrać” pracę. Po drugie w polskim społeczeństwie żywe są obawy dotyczące tzw. drenażu mózgów, czyli emigracji pracowników najlepiej kwalifikowanych, przynoszących największą wartość dodaną zarówno w kontekście społecznym jak i ekonomicznym. Ostatnie dwa lata pokazały, że zarówno pierwsza jak i druga kwestia nie stanowią problemu w praktyce, a wzrost migracji, jaki zanotowaliśmy po 1 maja 2004 roku wydaje się być zjawiskiem naturalnym korzystnym zarówno dla „starych” jak i nowych państw członkowskich.

Obecne zasady oraz skala migracji

Bezpośrednio przed datą rozszerzenia wiele rządów państw członkowskich zastanawiało się, w jaki sposób uregulować kwestie migracji pracowników z „nowych” państw członkowskich. W jej wyniku zastosowano kilka różnych rozwiązań. Wielka Brytania, Szwecja oraz Irlandia zdecydowały się na nie wprowadzanie okresu przejściowego i zniesienie obowiązku uzyskiwania przez obywateli polskich pozwolenia na zatrudnienie. Dania wprowadziła możliwość poszukiwania pracy dla obywateli polskich oraz jej podejmowania, ale pod warunkiem, iż będzie to zatrudnienie pełnoetatowe oraz zgodne z warunkami wynegocjowanymi przez związki zawodowe. Włochy wprowadziły 30 tys. kontyngent dla pracowników z nowych państw członkowskich. Holandia wprowadziła ułatwienia dla wybranych grup pracowników, w tym dla personelu medycznego. Pozostałe państwa członkowskie utrzymały wcześniej obowiązujące zasady podejmowania pracy.

W dniu 30 kwietnia 2006 roku upłynął pierwszy etap okresu przejściowego. Do tego dnia państwa członkowskie miały obowiązek złożenia deklaracji w zakresie chęci przedłużenia ograniczeń. Hiszpania, Portugalia, Finlandia oraz Grecja zdecydowały się na otwarcie swojego rynku pracy. Oznacza to, iż obywatele polscy po dwóch latach członkostwa w Unii Europejskiej uzyskali prawo do swobodnego zatrudnienia w większości państw członkowskich.

W okresie przedakcesyjnym ukazało się kilkanaście prognoz dotyczących potencjału migracyjnego Polaków oraz innych obywateli krajów akcesyjnych. Ze względu na liczbę ludności zdecydowana większość ekspertyz skupiała się jednak na Polsce.

Praktycznie żadna z prognoz nie zakładała masowej emigracji z Polski do innych państw członkowskich. Pomimo to wprowadzone zostały okresy przejściowe. Dzisiaj można stwierdzić, iż liczba Polaków, którzy podjęli pracę w innych państwach członkowskich, szczególnie w tych, które nie wprowadziły okresów przejściowych nie budzi kontrowersji oraz nie wpływa negatywnie na sytuację na rynkach pracy państw przyjmujących. Jednakże trzeba stwierdzić, iż liczba emigrantów zarobkowych jest wyższa niż przewidywały prognozy. Największa rozbieżność dotyczy Wielkiej Brytanii i Irlandii. Zgodnie z prognozą brytyjskiego Home Office do Wielkiej Brytanii w pierwszym roku członkostwa prace miało podjąć jedynie 13 tys. obywateli „nowych” państw członkowskich. Liczba ta została jednak przekoczona kilkakrotnie. W okresie od 1 maja 2004 roku do końca 2005 roku zatrudnienie w Wielkiej Brytanii znalazło ponad 200 tys. Polaków (dane na podstawie brytyjskiego systemu rejestracji pracowników). Stanowili oni 57 proc. wszystkich obywateli nowych państw członkowskich, którzy podjęli pracę w tym okresie. Odpowiada to udziałowi Polaków wśród obywateli 8 nowych państw członkowskich z Europy Środkowo – Wschodniej. W analogicznym okresie w Irlandii zatrudnienie znalazło ponad 60 tys. obywateli polskich. Porównując jednak wielkość rynków pracy Wielkiej Brytanii i Irlandii, to należy zauważyć, iż napływ do Irlandii był proporcjonalnie większy niż do Zjednoczonego Królestwa. W trzecim kraju, który nie wprowadził ograniczeń w swobodnym przepływie pracowników, czyli w Szwecji zatrudnienie obywateli nowych państw członkowskich, w tym Polaków było o wiele mniejsze niż we wcześniej wymienionych krajach. I tak w okresie maj 2004 – grudzień 2005 w Szwecji podjęło zatrudnienie niecałe 6 tys. Polaków. Dla porównania z powyższymi danymi należy zestawić dane obrazujące zatrudnienie w tradycyjnym kraju emigracji zatrudnieniowej Polaków, czyli w Niemczech. W roku 2005 obywatelom polskim udzielono ponad 350 tys. pozwoleń na pracę. Porównanie danych pokazuje, iż pomimo utrzymania okresów przejściowych w swobodnym przepływie pracowników najczęstszym kierunkiem podejmowania emigracji zatrudnieniowej pozostają Niemcy. Jednocześnie zauważalny jest wzrost migracji do Wielkiej Brytanii i Irlandii. Wzrost poziomu emigracji zatrudnieniowych do Wielkiej Brytanii i Irlandii nie zmienia jednak głównego wniosku, że emigracja z „nowych” państw członkowskich, w tym z Polski nie spowodowała perturbacji na rynkach pracy państw przyjmujących. Wręcz odwrotnie – przysłużyła się gospodarkom państw przyjmujących i z drugiej strony pozwoliła zmniejszyć napięcia na polskim rynku pracy.

Migracje osób wysokokwalifikowanych

Pierwsze dwa lata od uzyskania członkostwa, poza nielicznymi wyjątkami, nie potwierdziły znaczącego odpływu specjalistów. Te nieliczne wyjątki dotyczą niektórych specjalności medycznych (np. anestezjologów). Należy jednak bardzo mocno podkreślić, iż odpływ osób wysokokwalifikowanych nie jest dotychczas związany z jakimiś specjalnymi zachętami ze strony państw imigracyjnych, lecz głównie z powodu lepszych perspektyw zawodowych w innych państwach członkowskich, a także nadal znaczącymi różnicami w zakresie wynagrodzeń. Jest to

szczególnie widoczne w przypadku personelu medycznego. Różnice wynagrodzeń pomiędzy Polską a wieloma (np. krajami skandynawskimi) innymi państwami członkowskimi wynosi nawet 1000 proc. Do polskiej opinii publicznej docierają informacje o masowych wyjazdach polskich lekarzy oraz pielęgniarek, którzy w wielu krajach członkowskich są bardzo poszukiwani i otrzymują za swoją pracę o wiele wyższe wynagrodzenie. Podsycia to obawy społeczne dotyczące możliwości braku wysokokwalifikowanego personelu medycznego w dłuższej perspektywie czasowej. W zgodnej opinii ekspertów brak znaczącej poprawy sytuacji w polskiej służbie zdrowia, szczególnie w zakresie wynagrodzeń oraz warunków pracy, a nie członkostwo Polski w UE, jest główną przyczyną wzrostu migracji personelu medycznego. Same członkostwo w Unii Europejskiej wydaje się tu mieć poboczny wpływ. Jedynym dodatkowym aspektem, który nie występował przed uzyskaniem przez Polskę członkostwa w UE, jest możliwość łatwiejszego uznawania kwalifikacji zawodowych. Paradoksalnie jednak w najbliższym czasie należy oczekiwać wzrostu migracji innych grup zawodowych, charakteryzujących się wysokimi kwalifikacjami. Będzie to jednak zjawisko pozytywne świadczące o rozwoju gospodarczym. Jak pokazują dane europejskie i światowe największa emigracja (albo lepiej cyrkulacja) specjalistów ma miejsce w państwach najlepiej rozwiniętych. Dlatego też wzrost migracji tej kategorii osób będzie raczej symptomem upodabniania się do najlepiej rozwiniętych państw członkowskich UE.

Wróćmy jednak do przykładu migracji lekarzy. Ogólna liczba lekarzy aktywnych zawodowo wynosi w Polsce prawie 119 tys. Jak wynika z danych Naczelnej Izby Lekarskiej, do końca lutego 2006 r. wydano 4.156 zaświadczeń potwierdzających posiadanie formalnych kwalifikacji oraz 305 zaświadczeń potwierdzających wykonywanie zawodu dłużej niż 3 lata. Oznacza to, iż 3,5 proc polskich lekarzy różnych specjalności było zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w innych krajach członkowskich UE. Najwięcej zaświadczeń, przy uwzględnieniu procentowego udziału w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo lekarzy w danej specjalności, odebrali:

- anestezjologowie i specjaliści w zakresie intensywnej terapii – 545 osoby (13,95 proc wszystkich aktywnych zawodów),
- chirurdzy klatki piersiowej – 26 osób (12,04 proc.),
- chirurdzy plastyczni – 19 osób (13,38 proc.),
- chirurdzy naczyniowi – 18 osób (7,96 proc.),
- specjaliści medycyny ratunkowej – 35 osób (8,22 proc.)
- ortopedzi – 133 (6,08 proc.).

Najmniejsze zainteresowanie podjęciem pracy w innych państwach członkowskich wykazują neonatolodzy (0,17 proc), onkolodzy kliniczni (0,27 proc.) oraz neuropedzi (0,28 proc.).

Potencjalnymi krajami zatrudnienia są: Niemcy, Włochy, Wielka Brytania, Szwecja, Norwegia, Austria i Francja, czyli, z jednej strony, tradycyjne kraje emigracji Polaków, z drugiej zaś, te kraje, które jako pierwsze zdecydowały się otworzyć rynek pracy dla obywateli Polski. Brak jest jednak rzetelnych informacji co do krajów docelowych.

Powyższe dane trudno uznać za alarmujące. Tym niemniej, odpływ lekarzy może okazać się dotkliwy w kilku ww. specjalizacjach. Problem dotyczy więc szczególnie specjalizacji o najtrudniejszej w sensie dochodowym sytuacji na polskim rynku pracy (anestezjologowie, ratownictwo medyczne) lub też takich, które są bardzo poszukiwane na zagranicznych rynkach pracy (chirurdzy plastyczni).

Jednocześnie jednak trzeba zaznaczyć, iż dane zbierane na podstawie wydanych zaświadczeń nie obrazują w doskonały sposób skali emigracji. Przykładowo w systemie brak jest informacji o osobach, które co prawda pobrały zaświadczenie, ale nie zdecydowały się na wyjazd. Ponadto brak jest również informacji o osobach, które podejmują w innych państwach członkowskich jedynie zatrudnienie dodatkowe. Dzieje się tak np. w przypadku anestezjologów, którzy nie rezygnując zatrudnienia w polskim szpitalu podpisują kontrakty ze szpitalem w innym państwie członkowskim, zobowiązując się do świadczenia pracy np. tylko jeden tydzień w miesiącu. W związku z tym prezentowane dane należy traktować jako prezentację swoistego potencjału migracyjnego a nie jako pełną informację na temat skali emigracji.

Migracje z punktu widzenia regionalnego

Migracje zatrudnieniowe należą do tych zjawisk społecznych, które bardzo trudno się bada. Znoszenie jakichkolwiek ograniczeń w przemieszczaniu się w ramach Unii Europejskiej powoduje, że brak pełnych danych dotyczących nie tylko skali faktycznej migracji, ale również i innych aspektów z nią związanych jak np. wpływ migracji na lokalne społeczności. Zdecydowana większość badań przeprowadzanych na ten temat ma charakter jakościowy, a wnioski z nich płynące nie mogą być uznawane jako prezentujące całość zagadnienia. Tym niemniej spróbujemy sformułować kilka opinii na temat regionalnego aspektu migracji zatrudnieniowych.

W ostatnich latach Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego przeprowadził chyba najpełniejsze badanie polskich migrantów. Ze względu na dostępność danych skupiono się na pracownikach sezonowych podejmujących pracę na podstawie umowy bilateralnej zawartej między Polską a Niemcami. Wyniki ankiety pokazały, iż najbardziej „mobilnymi” województwami są: dolnośląskie, wielkopolskie oraz lubelskie. Najmniejsze zainteresowanie wyjazdami sezonowymi do Niemiec wykazywali mieszkańcy województw: lubuskiego, opolskiego oraz podlaskiego. Województwo kujawsko – pomorskie znalazło się w środku takiego zestawienia. Wniosek jaki nasuwa się z tej obserwacji może być tylko jeden. Ani stopa bezrobocia, ani oddalenie od granicy nie determinuje zainteresowania migracjami. Wpływają na to zupełnie inne czynniki – prawdopodobnie związane ze zjawiskiem sieci migracyjnych.

Posiadanie sieci migracyjnej jest w wielu przypadkach niezbędne do podjęcia decyzji o wyjeździe zagranicznym. Sprzyja temu posiadanie rodziny czy też znajomych, którzy pomogą w pierwszym okresie pobytu zagranicznego – znajdą pracę czy też pozwolą zamieszkać w gospodarstwie domowym. Niezmiernie istotne jest również polecenie dla pracodawcy. To prawdopodobnie tłumaczy zjawisko zróżnicowania

regionalnego migracji i pozwala odpowiedzieć na pytanie, dlaczego mieszkańcy jednej miejscowości masowo korzystają z możliwości pracy za granicą, natomiast mieszkańcy innej leżącej w pobliżu, praktycznie nie podejmują tego typu zatrudnienia.

Wyniki badań nad migracjami przynoszą również wiele spostrzeżeń w zakresie wpływu podejmowania zatrudnienia w innym kraju na sytuację dochodową gospodarstw domowych.

Po pierwsze dochody transferowane z pracy za granicą poprawiają sytuację materialną gospodarstw domowych. Jednocześnie w niewielu przypadkach skala tych dochodów jest na tyle wysoka, aby były one jedynym czy też nawet głównym źródłem utrzymania rodzin. Mają one raczej substytucyjny charakter, czyli uzupełniają dochody z innych źródeł – głównie pracy w kraju. Faktem jest również, że koszt podejmowania pracy za granicą jest wysoki (choć w ostatnim czasie spada) czyli wyższe dochody otrzymywane za granicą są związane z większymi nakładami. Dla analizy wpływu dochodów z migracji zatrudnieniowej na sytuację gospodarstw domowych niezmiernie ważne jest również zbadanie kierunków wydatkowania pieniędzy. I tak, w większości przypadków dochody uzyskiwane z pracy za granicą są wydatkowane na zaspokajanie codziennych potrzeb gospodarstw domowych. Rzadziej stanowią źródło inwestycji czy też oszczędności. Od pewnego czasu w badaniach na ten temat pojawiają się jednak wydatki ukierunkowane na edukację własną lub dzieci. Z całą pewnością ten kierunek należy uznać jako inwestycję długofalową, która prawdopodobnie nie mogłaby zostać zrealizowana bez dodatkowych dochodów. Z badań nad opłacalnością migracji wynika, iż zaczyna się ona opłacać dopiero kiedy po uwzględnieniu wszystkich kosztów wynikających z wyjazdu dochód netto będzie wyższy o ok. 30 proc. niż dochód alternatywny, który można byłoby otrzymać bez wyjazdu za granicę.

Pieniądze z pracy za granicą poprzez zwiększone wydatki gospodarstw domowych przyczyniają się również do rozwoju gospodarczego regionów oraz społeczności lokalnych. Zwiększenie popytu na dobra odbija się pozytywnie na dochody przedsiębiorstw oraz lokalnego handlu. Jednocześnie jednak wpływ ten jest uzależniony od dóbr oraz usług, jakie nabywane są z dochodów zagranicznych. W przypadku, kiedy pieniądze te są wydatkowane na usługi pracochłonne (np. remont mieszkania) to ich pozytywny wpływ zarówno na sytuację na lokalny rynek pracy jak i na dochodowość lokalnych przedsiębiorstw jest największy. Praktycznie z zerowym zyskiem mamy do czynienia w sytuacji, kiedy to kupowane są dobra wyprodukowane za granicą (np. telewizory czy sprzęt gospodarstwa domowego). Z badań ekonomistów wynika, iż podejmowanie pracy za granicą przez jedną osobę i transferowanie przez nią dochodu do swojego gospodarstwa domowego ma potencjał stworzenia dwóch dodatkowych miejsc pracy. W Polsce jednak ten współczynnik jest mniejszy i wynosi ok. 1.5 dodatkowych miejsc pracy.

Analizując konsekwencje migracji dla poszczególnych rynków pracy czy społeczności lokalnych należy się również zastanowić na ile możliwa jest taka emigracja, która spowodowałaby „wymieranie” poszczególnych miejscowości. Należy jednak zdać sobie sprawę, iż o wiele większy zakres mają migracje wewnętrzne, czyli przenoszenie się, głównie młodych ludzi z małych miejscowości do miast wojewódzkich. Analizując skalę migracji zagranicznych i migracji

wewnętrznych wydaje się, iż z punktu widzenia wpływu na proces wyludniania się niektórych regionów, te pierwsze grają jednak drugorzędną rolę.

Podsumowując ten aspekt, można stwierdzić, iż migracje zagraniczne, które występują po 1 maja 2004 roku w praktyce niczym się nie różnią od migracji sprzed członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Sama skala migracji jak do tej pory nie stanowi problemu, jednakże uwzględniając sieci migracyjnej może być zauważalna z perspektywy niektórych powiatów czy miejscowości.

Imigracja do Polski

Doświadczenie ostatnich lat wskazuje, że Polska przekształca się z typowego kraju emigracyjnego w państwo imigracyjno – emigracyjne. Oznacza to, iż nasz rynek pracy staje się atrakcyjny dla obywateli innych państw. W tym kontekście przemysł wymaga polska doktryna migracyjna zakładającą restrykcyjne podejście do imigracji. W najbliższym czasie Polska będzie musiała przemyśleć zliberalizowanie dostępu do swojego rynku pracy dla cudzoziemców spoza państw członkowskich UE. Chodzi tu głównie o obywateli Ukrainy, którzy już obecnie podejmują, najczęściej jednak nielegalnie, zatrudnienie w Polsce. Prawdopodobnie wróci dyskusja na temat selektywnego otwierania polskiego rynku pracy. Podobnie konieczne będzie włączenie się Polski w rywalizację o najlepiej wykształconych migrantów, która toczy się już na świecie. Oczywiście w obecnej sytuacji, Polska nie ma zbyt wielu argumentów na rzecz przyciągania wysokokwalifikowanych pracowników. Prawdopodobnie wskazane będą tutaj ułatwienia dla studentów z innych państw, tak, aby po skończeniu studiów zdecydowali się na pozostanie w Polsce. Nie należy jednak zakładać, iż Polska może być obiektem masowej imigracji. Jeszcze przez wiele lat będziemy notować ujemne saldo zagranicznych migracji zatrudnieniowych. Oznacza to, iż wpływ imigracji na polski rynek pracy będzie marginalny.

Zakończenie

Problem migracji budzi i nadal będzie budzić wiele emocji. Prawdopodobnie jednak kwestia migracji wewnątrz Unii Europejskiej nie będzie już tak żywo dyskutowana jak obecnie. Należy spodziewać się, że jej miejsce zajmie kwestia imigracji z państw trzecich. W jaki sposób Unia Europejska będzie zarządzać migracjami, aby z jednej strony przyciągać imigrantów, którzy będą przyczyniać się do prosperity UE, z drugiej jednak zapobiegać migracjom nielegalnym. Polska powinna wziąć w tej dyskusji aktywny udział, tak aby projektowanie wspólnych działań uwzględniało nasze miejsce na mapie Europy oraz było również podyktowane interesem polskiego rynku pracy.