

Perspektywy  
kujawsko-pomorskiego  
ryнку pracy

# *Ukierunkowany rozwój albo dryf*

Pod redakcją  
Radostawa Sojaka  
i Joanny Szalacha



Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika  
Toruń 2006



EFŚ  
Europejski Fundusz Społeczny



ZPORR  
Zintegrowany Program  
Operacyjny  
Rozwoju Regionalnego

Recenzent  
*Krzysztof Piątek*  
*Zenon Wiśniewski*

Projekt graficzny okładki i stron tytułowych  
*Krzysztof Skrzypczyk*

Redaktor  
*Mirosława Buczyńska*

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika  
Toruń 2006

ISBN 83-231-1976-7

Druk pracy sfinansowany ze środków projektu badawczego  
umowa nr Z/2.04/II/2.1/31/05

WYDAWNICTWO UNIwersytetu MIKOŁAJA KOPERNIKA  
ul. Gagarina 39, 87-100 Toruń  
tel.: (056) 611 42 95, fax: 611 47 05  
dwyd@uni.torun.pl

Dystrybucja: Biuro Promocji, ul. Reja 25, 87-100 Toruń  
tel./fax (056) 611 42 38, books@umk.pl  
[www.wydawnictwo.uni.torun.pl](http://www.wydawnictwo.uni.torun.pl)

Lamanie: Dział Wydawnictw UMK  
Druk: DRUK-TOR, ul. Nieszawska 33, 87-100 Toruń

## SPIS TREŚCI

<b>Wykaz używanych skrótów</b> .....	9
<b>Wprowadzenie</b>	
<b>Rozwój ukierunkowany czy dryf? O roli przywództwa i wizji regionalnego rozwoju — Radosław Sojak, Andrzej Zybortowicz ...</b>	11
Wizja dla regionu .....	13
Co można zrobić szybko? .....	15
Jak szkolić zainteresowanych? .....	16
Jak zachęcać zniechęconych? .....	21
Szkolnictwo wyższe i szkolenia w pułapce „rynkowości” ....	23
Bariery przywództwa .....	24
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Wpływ przemian związanych z powstawaniem gospodarki opartej na wiedzy na strukturę zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim — Marcin Splawski, Piotr Stankiewicz</b> .....	31
Przesłanki konstrukcji prognozy .....	31
W stronę gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego .....	37
U progu nowej epoki? .....	38
Strategia Lizbońska .....	40
Przemiany ogólnopolskiego rynku pracy .....	41
Zatrudnienie w trzech sektorach gospodarki .....	42
Zawody deficytowe .....	46
Uelastycznienie czasu pracy i zmiana form zatrudnienia ....	52

Założenia metodologiczne prognozy .....	57
Zastosowane metody .....	58
Poziom centralny .....	61
Wzrost PKB na poziomie lokalnym .....	68
Prognoza wzrostu PKB na poziomie województwa na lata 2006–2010 .....	68
Wzrost gospodarczy a wzrost zatrudnienia .....	69
Wnioski i rekomendacje .....	75
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Lista poszukiwanych zawodów – Karolina Grabowska-Garczyńska i Daniel Wicenty .....</b>	<b>83</b>
Oferty pracy w świetle danych urzędów pracy z kujawsko-pomorskiego .....	
Uwagi metodologiczne .....	86
Oferty pracy .....	86
Oferty pracy i bezrobotni według Polskiej Klasyfikacji Działalności .....	88
Zawody nadwyżkowe .....	91
Zawody deficytowe .....	94
Prognoza popytu na pracę .....	97
Zróżnicowanie regionalne .....	103
Oferty pracy w internetowych portalach pracy .....	106
Uwagi metodologiczne .....	106
Struktura ofert pracy .....	108
Pożądane umiejętności .....	117
Polska Klasyfikacja Zawodów i Specjalności jako narzędzie analiz rynku pracy .....	128
Wnioski i rekomendacje .....	131
<b>Rozdział 3</b>	
<b>Rzeczywista i potencjalna mobilność wybranych kategorii mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego – Przemysław Dębowski .....</b>	<b>137</b>

Rzeczywista mobilność zatrudnionych .....	140
Mobilność zawodowa pracujących .....	142
Mobilność deklaratorywna. – aspekt przestrzenny i zawodowy .....	146
Skłonność do zmiany miejsca zatrudnienia wśród osób pracujących .....	146
Skłonność do zmiany zawodu – pracujący .....	150
Deklaratorywna mobilność związana z przyszłym zatrudnieniem – uczniowie i studenci .....	154
Plany związane z zarobkowymi wyjazdami zagranicznymi ...	159
Podsumowanie .....	163
<b>Rozdział 4</b>	
<b>Oferta edukacyjna i szkoleniowa w województwie kujawsko-pomorskim – Dominik Antonowicz .....</b>	<b>167</b>
Szkoły wyższe – publiczne .....	170
Szkoły wyższe – niepubliczne .....	177
Studia podyplomowe .....	181
Oferta edukacyjna w zakresie liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych, techników i szkół równorzędnych oraz zasadniczych szkół zawodowych .....	188
Instytucje szkoleniowe .....	196
Rekomendacje .....	205
<b>Rozdział 5</b>	
<b>Potrzeby lokalnego rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie kształcenia i podnoszenia kwalifikacji – Przemysław Dębowski .....</b>	<b>209</b>
Potrzeby w zakresie uczestnictwa w kursach i szkoleniach – pracodawcy .....	213
Potrzeby w zakresie uczestnictwa w kursach i szkoleniach – osoby pracujące .....	227

Zbieżność pomiędzy potrzebami lokalnego rynku pracy a ofertą kształcenia w regionie .....	231
Podsumowanie .....	245

**Załącznik 1**

<b>Klasyfikacja kierunków studiów (na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 maja 2003 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Edukacji (Dz.U. nr 98, poz. 895) .....</b>	<b>253</b>
--	------------

**Załącznik 2**

<b>Spis tabel, wykresów i rysunków .....</b>	<b>258</b>
--	------------

**WYKAZ UŻYWANYCH SKRÓTÓW**

ATR	– akademia techniczno-rolnicza
B+R	– badania i rozwój
BAEL	– Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności
BHP	– bezpieczeństwo i higiena pracy
EIU	– <i>Economic Intelligence Unit</i>
ERA	– <i>European Research Area</i> (Europejska Przestrzeń Badawcza)
GSW	– Grudziądzka Szkoła Wyższa
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
IBnGR	– Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
IPiSS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ISO	– <i>International Organization for Standardization</i>
KZS	– klasyfikacja zawodów i specjalności
LO	– liceum ogólnokształcące
MENiS	– Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu
MGiP	– Ministerstwo Gospodarki i Pracy
MŚP	– małe i średnie przedsiębiorstwa
MZK	– Miejski Zakład Komunikacji
NPR	– Narodowy Plan Rozwoju
PAN	– Polska Akademia Nauk
PKB	– produkt krajowy brutto
PKD	– Polska Klasyfikacja Działalności
PKPP Lewiatan	– Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
PNB	– produkt narodowy brutto
RCSS	– Rządowe Centrum Studiów Strategicznych

## Rozdział 1

# PRZECHODZENIE DO GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY A PROGNOZA ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM\*

*Marcin Szałowski, Piotr Stankiewicz*

## PRZESŁANKI KONSTRUKCJI PROGNOZY

Pod koniec lat 90-tych powstało w naszym kraju wiele prognoz struktury zatrudnienia i popytu/podaży pracy dotyczących pierwszej dekady XXI wieku<sup>14</sup>. Zdecydowana większość z nich miała charakter wyłącznie ilościowy, co w praktyce oznaczało, iż opierały się na

---

\* Niniejszy tekst jest skróconą wersją raportu „Prognoza stanu zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim”, opracowanego w ramach projektu „Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Monitoring Plus”, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (ZPORR, Działanie 2.1).

<sup>14</sup> Por. Andrzej Karpiński, Stanisław Paradysz, *Szacunek zapotrzebowania na główne grupy zawodów do 2010*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 1999; Dorota Kotlorz, *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji*, Górnicza Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 2004; Zbigniew Strzelecki, *Przesłanki konstrukcji systemu długookresowego prognozowania popytu na pracę*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2002; Bogdan Suchecki, *System prognozowania popytu na pracę w Polsce*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2003.

ekstrapolacji trendów z minionych lat, zmodyfikowanych o pewne ogólne współczynniki odnoszące się do rozwoju gospodarczego kraju. Formułując te prognozy, brano pod uwagę przede wszystkim współczynnik aktywności zawodowej, wzrost gospodarczy oraz współczynniki absorpcji zatrudnienia przez wzrost gospodarczy<sup>15</sup>. Przy ustalaniu tych parametrów opierano się zaś na obserwowanych w chwili pisania prognozy – zazwyczaj krótkotrwałych i przemijających – trendach.

Czysto ilościowa metoda prognozowania opierała się na założeniu, że **aktualne trendy w mniejszym lub większym stopniu będą kontynuowane w przyszłości**. Zakładano więc, że gospodarka będzie się dalej rozwijała w tym kierunku, w jakim rozwijała się w latach 90-tych i będzie charakteryzowała się mniej więcej tymi samymi cechami. Pomijano przy tym przynajmniej dwie istotne okoliczności. Nie brano pod uwagę, że gospodarka lat 90-tych nie była gospodarką „normalną”, ponieważ jej główne cechy były efektem zachodzącej transformacji ustrojowej i przeprowadzania polskiego systemu od gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki rynkowej. Powstające prognozy w dużym stopniu pomijały zazwyczaj także wpływ kolejnej zmiany oczekującej polską gospodarkę – wejścia do Unii Europejskiej. Akcesja unijna niosła ze sobą tak głębokie przemiany, dotyczące wszystkich sfer życia społecznego, że prawie niemożliwe było – i w dużym stopniu wciąż jest – przewidzenie ich charakteru, siły, długości trwania. Te dwie okoliczności razem wzięte sprawiają, że **przewidywania o charakterze czysto ilościowym były i wciąż są w polskich warunkach obciążone dużym ryzykiem**

<sup>15</sup> Współczynnik aktywności zawodowej oznacza stosunek liczby pracujących do ogólnej liczby ludności w wieku produkcyjnym. Wzrost gospodarczy to proces rozszerzania zdolności produkcyjnych gospodarki narodowej polegający na przyroście realnego Produktu Narodowego Brutto (PNB). Współczynnik absorpcji zatrudnienia przez wzrost gospodarczy to inaczej udział zatrudnienia we wzroście. W dalszej części prognozy używamy dla określenia tego zjawiska symbolu *Uz*.

błędu, a większość prognoz powstałych pod koniec lat 90-tych się nie sprawdziła<sup>16</sup>.

Nie oznacza to jednak, że metody ilościowe mogłyby zostać uznane za całkowicie nieprzydatne. Nawet obciążone dużym ryzykiem błędu stanowią one wartościową podstawę prognozowania, powinny być jednak uzupełnione o analizy socjologiczne o charakterze jakościowym. Wynika to z faktu, że wspomniane wyżej współczynniki ilościowe – współczynnik aktywności zawodowej, wzrost gospodarczy i czynniki absorpcji pracy – są determinowane przez istniejące warunki strukturalne. Tymczasem prognozy ograniczające się do wykorzystywania jedynie metod czysto ilościowych nie są w stanie uchwycić przemian w obszarze warunków strukturalnych, traktując je jako pewną zmienną niezależną, czy inaczej mówiąc, nieproblematiczną stałą. Do analizy przemian warunków strukturalnych konieczny jest element socjologicznych analiz jakościowych. **Z tego względu za jedno z najważniejszych zadań naszej prognozy przyjęliśmy przedstawienie społecznego i kulturowego kontekstu przemian zachodzących na kujawsko-pomorskim rynku pracy, w celu uzupełnienia danych czysto ilościowych, stanowiących sedno prognozy.**

<sup>16</sup> Przykładowo, żadna z nich nie przewidziała – gdyż nie mogła przewidzieć z wyżej wymienionych względów – nagłego i nieoczekiwanego wzrostu bezrobocia pod koniec lat 90-tych, odwracającego zupełnie dotychczasowy trend, zgodnie z którym bezrobocie stopniowo spadało. W efekcie prognozowana stopa bezrobocia w roku 2005 miała wynosić około 13–15%, i to w najgorszych z opisywanych wariantów. Negatywnym przykładem prognozowania ilościowego może być oficjalna rządowa prognoza Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów, która stanowiła podstawę określonych decyzji budżetowych, sposobu podziału środków z Funduszu Pracy itp. Stworzona w roku 1999 zakładała utrzymanie bezrobocia w latach 2000–2002 na poziomie zbliżonym do roku 1998: w 2000 roku miało to być 1971 tys. osób. Pomimo, że prognozowano z dokładnością do 1 tys. faktyczne bezrobocie osiągnęło 2703 tys. osób, czyli o ponad 700 tys. więcej (blisko 30-procentowy błąd). Dalej było już tylko gorzej – w 2001 roku różnica wyniosła ponad milion osób (prognozowano 1973 tys., faktyczne bezrobocie wyniosło ponad 3 mln!).

Element jakościowy jest szczególnie istotny przy tworzeniu prognoz regionalnych. Dotychczasowe projekcje, dokonywane na poziomie województw, uwzględniały jedynie najbardziej podstawowe czynniki, takie jak dostęp do szkół, aktualna stopa bezrobocia, odsetek mieszkańców wsi w województwie itp. Pomijano przy tym czynniki o charakterze kulturowym (np. różnice w mentalności mieszkańców wschodnich krańców Polski i Ziemi Odzyskanych), zaszczoły historyczne (szereg wciąż widocznych różnic między obszarami byłych zaborów, przejawiających m.in. we frekwencji wyborczej, poziomie zaangażowania obywatelskiego, mobilności), poziom rozwoju infrastruktury czy wreszcie poziom tzw. kapitału społecznego<sup>17</sup>.

Niedostatki prognoz o charakterze czysto ilościowym widoczne są w przypadku szacowania zapotrzebowania na konkretne zawody. Zmiany o charakterze strukturalnym wpływają na powstawanie nowych zawodów i radykalne zmiany charakteru starych. Jak oceniają autorzy prognozy *Szacunek zapotrzebowania na główne grupy zawodów do 2010*<sup>18</sup>, w ciągu 10–20 lat powstaje około 10–20% nowych zawodów, w związku z czym „metoda projekcji dotychczasowych zawodów nie daje orientacji o nowych zawodach, które dopiero powstaną”<sup>19</sup>. Zmienia się również gwałtownie zapotrzebowanie na określone zawody, czego przykłady możemy obser-

<sup>17</sup> Zob. Marcin Szałowski, Piotr Stankiewicz, „Analiza potencjału rynku lokalnego i czynników makroekonomicznych kształtujących regionalny rynek pracy”, 2005. Raport opracowany w ramach projektu „Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Monitoring Plus”, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (ZPORR, Działanie 2.1) i budżet państwa – skrót w: *Przestrzenie ukrytego potencjału rynku pracy. Budowa kapitału społecznego w regionie kujawsko-pomorskim*, red. Radosław Sojak, Wydawnictwo UMK, Toruń 2006.

<sup>18</sup> Andrzej Karpiński, Stanisław Paradysz, *Szacunek zapotrzebowania na główne grupy zawodów do 2010*, 1999, opracowanie nie posiada numeracji stron.

<sup>19</sup> Tamże.

wować już dziś pod postacią grożącego nam deficytu pielęgniarzek, lekarzy, pracowników przemysłu budowlanego, kierowców, co jest związane z otwarciem części zachodnich rynków pracy na polskich pracowników, a czego istniejące prognozy nie przewidywały. Nie były one także w stanie przewidzieć wielkości migracji absolwentów wyższych uczelni za granicę.

Istnieją jednak wyjątki wśród szeregu prognoz ilościowych. Należy do nich wspomniana wyżej prognoza „Szacunek zapotrzebowania na główne grupy zawodów do 2010”, stworzona przez Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych. Jej autorzy wychodzą z założenia, że ilościowa „metoda projekcji nie może uchwycić pewnych zjawisk, które mogą wpłynąć na odmienne rozmieszczenie zapotrzebowania na zawody”. Podobnie ekspertyza Komitetu Prognoz PAN – „Polska w XXI wieku” oparta została na przesłance, że ze względu na brak odpowiednich danych nie sposób tworzyć modeli ekonometrycznych. „Zastosowanie modeli ekonometrycznych, zdaniem autorów projekcji, jest również ograniczone ze względu na jakościowy i strukturalny (a nie linearny) charakter obecnych zmian na polskim rynku pracy. Oceniono, iż zmiany takie są niezwykle trudne do uchwycenia metodami ekonometrycznymi”<sup>20</sup>. Celem prognozy było udzielenie odpowiedzi na pytanie, „jak może zmieniać się poziom i struktura zatrudnienia w Polsce w okresie najbliższych kilkunastu lat, jeżeli wystąpią podobne tendencje, jak w krajach zachodnich w przeszłości”<sup>21</sup>. Do tych tendencji zaliczają się:

- model bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego;
- przesunięcie zasobów pracy do sfery usług;
- wzrost roli zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- wzrost roli zatrudnienia w małych podmiotach i pracy na własny rachunek;

<sup>20</sup> Elżbieta Kryńska, Jadwiga Suchecka, Bogdan Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa 1998, s. 98.

<sup>21</sup> Tamże.

– upowszechnienie technologii informacyjnych, zmniejszających popyt na pracę.

Jednocześnie uznano, że tendencje te zaczną przejawiać się w Polsce w natężonym stopniu od roku 2005.

W przeprowadzonej przez nas prognozie zdecydowaliśmy się przyjąć przesłanki i założenia dwóch opisanych wyżej prognoz jako, naszym zdaniem, najbardziej adekwatnie ujmujące wpływ przemian strukturalnych na rynek pracy. Idąc za przykładem tych dwóch opracowań, staraliśmy się uzupełnić prognozę ilościową, dotyczącą stanu zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim, o socjologiczną analizę jakościową, pozwalającą na lepsze uchwycenie charakteru przemian na regionalnym rynku pracy i bardziej adekwatne przewidywanie kształtowania się popytu i podaży pracy.

Przyjęliśmy przy tym następujące założenia:

- o zbliżaniu się struktur gospodarki polskiej do struktur gospodarek zachodnich, będącego wynikiem wejścia do Unii Europejskiej;
- o występowaniu podobnych zjawisk i mechanizmów do tych, które wystąpiły w krajach zachodnich w przeszłości;
- o silnym wpływie akcesji europejskiej na charakter przemian na ogólnopolskim i regionalnym rynku pracy, którego konsekwencje są trudne, a często wręcz niemożliwe, do przewidzenia;
- o realizowaniu w Polsce założeń Strategii Lizbońskiej i wdrażaniu gospodarki opartej na wiedzy oraz społeczeństwa informacyjnego.

Ostatecznym efektem niniejszego opracowania ma być przedstawienie ustaleń przeprowadzonej projekcji dotyczącej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim w najbliższych latach, która byłaby użytecznym źródłem informacji dla instytucji rynku pracy, wspomagając je w przygotowywaniu planów i strategii na przyszłość.

## W STRONĘ GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY I SPOŁECZEŃSTWA INFORMACYJNEGO

Zdaniem wielu współczesnych socjologów kraje uprzemysłowione weszły w ostatnich dziesięcioleciach w fazę przemian całych systemów gospodarczych i społecznych porównywalnych w swych skutkach do rewolucji przemysłowej XIX wieku<sup>22</sup>. Rezultatem tych przemian było powstanie nowego porządku społeczno-ekonomicznego, określanego mianem gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego. Te dwa pojęcia wzajemnie się uzupełniają, odnosząc się do dwóch stron tego samego procesu. **Gospodarka oparta na wiedzy** opisuje sposób funkcjonowania sektora ekonomicznego państwa, w którym dominującym czynnikiem stają się wiedza i informacja, a podstawowym procesem przetwarzanie informacji. Z kolei termin **społeczeństwo informacyjne** odnosi się do typu społeczeństwa, które powstaje w wyniku dominowania takiej formy gospodarki.

Zdaniem takich autorów, jak Daniel Bell czy Jeremy Rifkin<sup>23</sup>, w latach 70-tych XX wieku kraje uprzemysłowione weszły na drogę przemian, które doprowadziły, bądź doprowadzić mają do wytworzenia się w nich gospodarek opartych na wiedzy i społeczeństw informacyjnych. Podczas gdy niektóre gospodarki, np. Stanów Zjednoczonych czy krajów skandynawskich, już teraz można określić mianem dojrzałych gospodarek opartych na wiedzy (jednym z kryte-

<sup>22</sup> Zob. John Naisbitt, *Megatrendy*, Zysk i S-ka, Poznań 1997; Manuel Castells, *The Rise of the Network Society*, Blackwell, Oxford 1996; Lech W. Zacher (red.), *Rewolucja informacyjna i społeczeństwo*, Fundacja Edukacyjna Transformacje, Warszawa 1997; Alvin Toffler, *Szok przyszłości*, Zysk i S-ka, Poznań 1999; Alvin Toffler, *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 2003; Daniel Bell, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, PWN, Warszawa 1998.

<sup>23</sup> Zob. Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society*, Harmondsworth 1976; Jeremy Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003.



riów jest udział sektora usług w gospodarce), o tyle inne kraje wciąż znajdują się w fazie przemian. Na tej drodze również znajduje się Polska, wraz z większością krajów Unii Europejskiej.

Kraje unijne uchwaliły w 2000 roku tzw. Strategię Lizbońską, określającą jako cel rozwoju krajów członkowskich do 2010 roku rozbudowę gospodarek opartych na wiedzy i społeczeństw informacyjnych. Strategia ta przewiduje wdrażanie i wspieranie przekształceń o charakterze makroekonomicznym oraz stymulowanie określonych trendów (o których niżej). Wytyczne te niosą ze sobą pewne konsekwencje dla kształtu rynku pracy, a w przypadku Polski, kraju znajdującego się raczej bliżej początku niż końca drogi ku społeczeństwu informacyjnemu, konsekwencje te muszą być poważniejsze. Naszym zdaniem, Polska może jednak czerpać z doświadczeń bardziej zaawansowanych w reformach krajów zachodnich, a porównanie z nimi może stanowić cenne źródło prognostyczne odnośnie czekających nas w najbliższej przyszłości przemian.

### U PROGU NOWEJ EPOKI?

Odchodzenie od logiki cywilizacji przemysłowej, które rozpoczęło się w krajach Zachodu na dobre w drugiej połowie minionego stulecia, zostało dość dobrze opisane w literaturze socjologicznej i ekonomicznej. Pomimo różnorodności ujęć tej zmiany większość autorów zgadza się co do faktu, że **charakteryzuje się ona przesunięciem punktu ciężkości z przemysłu na usługi**. Podczas gdy w społeczeństwach preindustrialnych sektorem dominującym było rolnictwo, w społeczeństwach przemysłowych, zapoczątkowanych rewolucją industrialną w XIX wieku, funkcję tę zaś pełnił przemysł, dziś to sektor usług staje się motorem gospodarki. Obrazuje to poniższa tabela:

Tabela 1. Charakterytyka struktur społecznych według Daniela Bella

Wymiar	Struktury społeczne		
	preindustrialne	przemysłowe	postindustrialne
Zasoby	surowce	energia	informacja
Sposób	wydobycie	produkcja	przetwarzanie
Technologia	pracochłonna	kapitałochłonna	wiedzołonna
Cel	gra przeciwko naturze	gra przeciwko naturze sztucznej	gra między osobami

Za: Daniel Bell, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, PWN, Warszawa 1998, s. 233.

Jednocześnie wskazuje się na następujące megatrendy występujące w ramach procesu przechodzenia ku gospodarce opartej na wiedzy<sup>24</sup>:

- **Podział gospodarki na trzy sektory traci na aktualności**, co wiąże się ze zmianami, jakie zachodzą w proporcjach zatrudnienia między tymi sektorami. Dominować zaczyna sektor usług, w którym gromadzi się coraz większa część zatrudnienia (70–80% w niektórych krajach wysoko rozwiniętych). Również w jego obszarze zachodzą znaczące przesunięcia, polegające na wypieraniu starego typu usług przez usługi nowego typu. Wzrasta zatrudnienie i udział w PKB takich sfer, jak: informatyka, turystyka, edukacja i kształcenie, ochrona zdrowia, obsługa firm, finanse i ubezpieczenia.
- W związku z gwałtownym rozwojem nowych technologii i ich zwiększającym się wpływem na strukturę gospodarki, postuluje się wyszczególnienie czwartego sektora, **sektora technologii informatycznych**.
- Coraz większą popularność zdobywa także **podział gospodarki na trzy następujące strefy**: produkcji, usług rynkowych i usług nierynkowych<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Dorota Kotlorz, op. cit., s. 12–13.

<sup>25</sup> Przez usługi nierynkowe rozumiemy głównie edukację publiczną, ochronę zdrowia i administrację państwową.

- Dominacja sektora usług wiąże się z jednoczesnym **spadkiem znaczenia sektora przemysłu i rolnictwa**. Zarazem na znaczeniu traci funkcja rolnictwa tradycyjnego – produkcja żywności. Nowoczesne rolnictwo zorientowane jest na obszar gospodarki paliwowo-energetycznej i inne pozarolnicze sposoby wykorzystania płodów rolnych. Również w przemyśle, podobnie jak w usługach i rolnictwie, nowe wypiera stare – rośnie rola przemysłu elektronicznego, informacyjnego i sprzętu telekomunikacyjnego. Coraz większe jest także sprzężenie przemysłu z badaniami.
- W gospodarkach wysoko rozwiniętych **wyraźnie wzrasta tempo powstawania nowych zawodów**. Jak pisze Dorota Kotlorz, „postępująca automatyzacja i komputeryzacja procesów technologicznych powoduje likwidację [...] miejsc pracy w tradycyjnych gałęziach przemysłu i powstawanie nowych w przemyśle wysokiej techniki. Powstają w związku z tym nowe, nieznane dotychczas zawody, głównie w sektorze technologii informacyjnych, biotechnologiach, ochronie środowiska, administracji międzynarodowej, przemyśle rozrywkowym, ochronie zdrowia”<sup>26</sup>.

### STRATEGIA LIZBOŃSKA

Celem Strategii Lizbońskiej jest wspieranie opisanych wyżej trendów związanych z przechodzeniem krajów europejskich ku gospodarce opartej na wiedzy. Mianem Strategii Lizbońskiej określa się program przyjęty przez kraje członkowskie Unii Europejskiej w marcu 2000 roku w Lizbonie. Jego celem jest uczynienie z gospodarki europejskiej do roku 2010 wiodącej gospodarki świata. Ma się to odbyć przede wszystkim poprzez wspieranie sektora nowoczesnych technologii i zwiększenie wydatków na badania i rozwój (B+R) do 3% PKB w 2010 roku. Strategia Lizbońska obejmuje trzy obszary:

<sup>26</sup> Tamże.

- ekonomiczny (koncepcja gospodarki opartej na wiedzy);
- społeczny (koncepcja społeczeństwa informacyjnego);
- ekologiczny (koncepcja rozwoju zrównoważonego).

W ramach wdrażania Strategii Lizbońskiej utworzono Europejską Przestrzeń Badań i Innowacji, zwaną potocznie Europejską Przestrzenią Badawczą (ERA – European Research Area). Przystępując do Unii Europejskiej, w 2004 roku Polska włączyła się w proces realizacji **SL**. Składowe polityki wdrażania SL w Polsce obejmują:

- politykę rozwoju potencjału B+R;
- politykę proinnowacyjną;
- politykę społeczeństwa informacyjnego (regulowaną przez *Strategię Informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej ePolska 2003* w ramach *eEurope Action Plan 2002*);
- politykę gospodarki opartej na wiedzy.

Na płaszczyźnie regionalnej elementem realizacji SL są Regionalne Strategie Innowacji (RSI), działające w ponad 100 regionach Europy. Mają one „budować trwałe partnerstwo pomiędzy jednostkami naukowymi a przemysłem, podnosić konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw poprzez wprowadzanie nowych technologii oraz rozwijać specyficzne umiejętności pracowników w zakresie badań i innowacji”<sup>27</sup>. RSI stanowią zaś podstawę do wykorzystywania środków z Funduszy Strukturalnych i Spójności Unii Europejskiej.

### PRZEMIANY OGÓLNOPOLSKIEGO RYNKU PRACY

Opisane w poprzednim podrozdziale tendencje niosą ze sobą nieuchronne konsekwencje dla rynku pracy i wpływają na strukturę zatrudnienia. Celem tego rozdziału jest opisanie przemian, jakie

<sup>27</sup> Regionalne Strategie Innowacji, [http://www.mnii.gov.pl/mnii/index.jsp?place=Menu08&news\\_cat\\_id=74&layout=2](http://www.mnii.gov.pl/mnii/index.jsp?place=Menu08&news_cat_id=74&layout=2) (data dostępu: 10 lutego 2006).

zachodzą bądź będą prawdopodobnie zachodziły w najbliższych latach pod kątem ich wpływu na strukturę zatrudnienia. Większość z tych przemian już nastąpiła w krajach Europy Zachodniej. Warto więc je analizować, by móc przygotować się na zmiany, które niesie ze sobą przechodzenie do gospodarki opartej na wiedzy w naszym kraju.

#### ZATRUDNIENIE W TRZECH SEKTORACH GOSPODARKI

Podobnie jak w krajach Europy Zachodniej w Polsce od początku lat 90-tych mamy do czynienia z przesuwaniem się środka ciężkości w strukturze zatrudnienia od przemysłu i rolnictwa w stronę usług. Zatrudnienie w rolnictwie zmalało w latach 1990–2001 z 4,6 do 3,9 miliona osób; w tym samym okresie w przemyśle ubyło 2,4 spośród 6,4 miliona pracujących; z kolei zatrudnienie w usługach wzrosło o 0,5 miliona osób, do 7,1 miliona<sup>28</sup>. Jednocześnie w latach 90-tych nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w sektorze państwowym przy jednoczesnym jego wzroście w sektorze prywatnym, co najbardziej widoczne było w sektorze przemysłu i budownictwa.

Z podobną sytuacją mieliśmy do czynienia w przypadku gospodarek wysoko rozwiniętych. „Pod koniec XIX wieku we Francji, Niemczech, USA, Włoszech w rolnictwie zatrudniona była ponad połowa siły roboczej, a obecnie zatrudnienie w rolnictwie w tych krajach kształtuje się przeciętnie na poziomie 2,0–5,0% ogółu pracujących. Tak gwałtowny spadek zatrudnionych w rolnictwie w krajach rozwiniętych związany był przede wszystkim z rewolucją agrarną, z zastosowaniem nawozów sztucznych oraz mechanizacją, które spowodowały wzrost wydajności pracy, umożliwiającą wyżywienie szybko wzrastającej liczby ludności”<sup>29</sup>. Jednocześnie przemysł

<sup>28</sup> Źródło: *Roczniki Statystyczne 1992–2002*; Zbigniew Strzelecki, op. cit., s. 205.

<sup>29</sup> Cecylia Sadowska-Snarska, *Zmiany strukturalne w zatrudnieniu jako*

i usługi cechują się wyższą ekspansywnością, wypierając pracujących z sektora rolniczego.

Również w przypadku przemysłu w większości krajów rozwiniętych mamy do czynienia ze zdecydowanym spadkiem udziału tego sektora w ogólnym zatrudnieniu. W krajach UE w latach 1965–1997 zatrudnienie w tym sektorze zmniejszyło się o ponad 11 milionów osób. Było to z jednej strony następstwem recesji lat 70-tych, ale także utrzymujących się trendów gospodarczych<sup>30</sup>.

Jednocześnie w II połowie XX wieku mieliśmy do czynienia w krajach rozwiniętych z dynamicznym wzrostem sektora usług. Największy przyrost zatrudnienia w usługach w gospodarkach zachodnich miał miejsce w latach 70-tych i 80-tych. „W rezultacie przemian strukturalnych ukształtował się nowy model absorpcji zasobów pracy. O ile w przeszłości znaczna część zasobów pracy znajdowała zatrudnienie w przemyśle i budownictwie, a także w rolnictwie, to w okresie powojennym w wielu krajach niemal całkowity przyrost zatrudnienia koncentruje się w sferze usług”<sup>31</sup>.

Należy jednak zaznaczyć, że w krajach zachodnich deindustrializacja następowała zazwyczaj dopiero po osiągnięciu pewnego pułapu PKB *per capita* (15 tys. USD w krajach, które przechodziły deindustrializację pierwsze – w grupie kolejnych państw: 8 tys. USD)<sup>32</sup>. Polska z 11 tys. USD produktu krajowego brutto *per capita* wydaje się spełniać warunki wstępne dla procesu deindustrializacji, co rokowałoby nadzieję na rozpoczęcie gwałtownego etapu rozwoju

*czynnik rozwoju regionalnego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2000, s. 34.

<sup>30</sup> Tamże.

<sup>31</sup> Tamże, s. 36–37.

<sup>32</sup> Mariusz Zieliński, *Wpływ zmian struktury gospodarki na popyt na pracę*, w: Ryszard Horodeński, Cecylia Sadowska-Snarska (red.), *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku: aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 181.

sektora usług<sup>33</sup>. Nie należy jednak zapominać, że suma ta wciąż stanowi jedynie 42% średniej 15 starych krajów Unii Europejskiej<sup>34</sup>.

**Największy przyrost miejsc pracy nastąpił w usługach socjalnych** (od 40% do 89% ogółu przyrostu w krajach OECD) oraz w usługach okołobiznesowych (między 16% a 40%)<sup>35</sup>. Świadczy to o tym, że rozwój sektora usług służy realizacji dwóch ważnych zadań: zapewnieniu sprawnego przebiegu procesów produkcyjnych oraz zaspokajaniu szeregu potrzeb socjalnych społeczeństwa. Pierwsze zadanie wypełniane jest poprzez wspomniane usługi okołobiznesowe, do których zaliczają się usługi w sferze infrastruktury (transport, telekomunikacja), a także handlu i usług finansowych (bankowość i ubezpieczenia) oraz tzw. usług ogólnorynkowych (reklama, obsługa prawna, księgowość itp.)<sup>36</sup>. Z rozwojem tego sektora usług idzie w parze tendencja do tzw. *outsourcingu* w biznesie, czyli do delegowania coraz większej ilości zadań na zewnętrzne firmy. Drugie zadanie, zaspokajanie potrzeb socjalnych społeczeństwa, realizowane jest w takich dziedzinach, jak oświata, ochrona zdrowia, opieka społeczna, wypoczynek. Jako przykład można podać rozwijające się usługi dotyczące opieki nad ludźmi starszymi, których liczba z roku na rok wzrasta w społeczeństwach dobrobytu. Generuje to całkowicie nowy obszar usług, obejmujący nie tylko domy opieki społecznej, ośrodki medyczne, sanatoria, ale także usługi turystyczne, edukacyjne, rozrywkowe itp.

<sup>33</sup> Fakt, iż proces ten wciąż postępuje u nas względnie powoli, pomimo sprzyjającego pułapu PKB, pokazuje, że poza czynnikami ilościowymi istotną rolę odgrywają także trudniej uchwytne czynniki o charakterze jakościowym, takie jak rolnicza tradycja kraju, niskie poparcie związanych z tym przemian społecznych, niska mobilność i gotowość do przekwalifikowywania się itp.

<sup>34</sup> Źródło: UNECE, *Trends in Europe and North America 2005 – Economy*, 2005.

<sup>35</sup> Cecylia Sadowska-Snarska, op. cit., s. 38–39.

<sup>36</sup> Tamże, s. 39.

Rozwój sektora usług, w którym dominują małe i średnie firmy, skutkowało w krajach rozwiniętych zmianą struktury zatrudnienia według wielkości przedsiębiorstw. Od lat 80-tych obserwuje się **dynamiczny wzrost firm zatrudniających do 100 osób**, przy spadkowej tendencji w obrębie przedsiębiorstw dużych, zatrudniających powyżej 500 osób. W Europie Zachodniej to głównie małe przedsiębiorstwa w ostatnich kilkunastu latach tworzą nowe miejsca pracy, podczas gdy przyrost miejsc pracy w wielkich korporacjach jest bądź bardzo powolny, bądź ujemny<sup>37</sup>. Da się z tego wyciągnąć bezpośrednie wnioski dla sytuacji w naszym kraju – z jednej strony jest to podkreślenie wagi sektora MŚP, a z drugiej jednak pewna demitologizacja zagranicznych koncernów, których przyciąganie jest często traktowane jako najszybszy i najpewniejszy sposób na redukcję bezrobocia w regionie. Nawet jeśli tak jest obecnie, to jednak w Polsce możemy spodziewać się również rychłego nasycenia popytu na pracę w dużych przedsiębiorstwach. Trzeba przy tym pamiętać, że zmniejszanie bezrobocia za sprawą pojawienia się wielkich koncernów następuje nie tylko poprzez bezpośrednie zatrudnienie lecz także w wyniku tworzenia miejsc pracy w usługach okołobiznesowych.

W ostatnim czasie polskie media pełne są doniesień o perspektywach rozwoju sektora usług w Polsce za sprawą lokowania w naszym kraju swych centrów usługowych przez duże koncerny. W roku 2005 powstały m.in. takie inwestycje, jak centrum finansowo-księgowo i informatyczne Volvo we Wrocławiu (500 nowych miejsc pracy), centrum logistyczne Jysk w Radomsku (100 miejsc pracy), centrum finansowo-księgowo Electrolux w Krakowie (150 miejsc pracy), czy największa inwestycja – centrum finansowo-księgowo Hewlett-Packard we Wrocławiu (1000 miejsc pracy)<sup>38</sup>. Zwraca uwagę fakt, że inwestycje te tworzone są często poza

<sup>37</sup> Tamże, s. 51–53.

<sup>38</sup> Mariusz Przybylski, *Możemy konkurować z każdym*, Rzeczpospolita z dn. 10 sierpnia 2005, B1.

Warszawą, co możliwe jest dzięki nowym technologiom informatycznym, na których opierają się te centra. Np. w województwie małopolskim swe ośrodki mają m.in. Motorola, RR Donnelly, AMS, Lufthansa i IBM. W Łodzi mieści się centrum handlowe Boscha-Siemensa oraz Philipsa<sup>39</sup>.

Ten trend będzie się pogłębiał, o ile utrzymane zostaną w Polsce niskie koszty pracy. Jak bowiem szacuje w swym raporcie firma doradcza McKinsey, do 2008 roku do krajów o niskich kosztach zatrudnienia może zostać przeniesione do 160 milionów miejsc pracy. Jej zdaniem Polska stanowi jedną z najatrakcyjniejszych lokalizacji dla inwestycji usługowych<sup>40</sup>. Wpływa na to m.in. duża ilość osób z wyższych wykształceniem, znających kilka języków a wciąż pozostających bez pracy. W tym momencie zmuszeni są oni często wyjeżdżać zagranicę w poszukiwaniu pracy. **Dlatego, by ustrzec się przed brakiem odpowiednich kadr w przyszłości, tak ważne jest zatrzymywanie ich w regionie.** O tym, że skala wyjazdów dobrze wykształconych osób po studiach do pracy zagranicą może być problemem, świadczy przykład Wrocławia, który niedawno rozpoczął akcję przyciągania z powrotem absolwentów, pracujących obecnie w Londynie i innych metropoliach europejskich<sup>41</sup>.

#### ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE

Andrzej Wierzbicki tak pisze o trendach występujących w gospodarce opartej na wiedzy: „pierwszy z tych megatrendów (społeczeństwa informacyjnego – dop. aut) to społeczny megatrend kształtowania nowych zawodów, oznaczający w skrócie, że rozwój cywilizacji

<sup>39</sup> Dorota Czerwińska, *Atrakcyjna posada poza metropolią*, Rzeczpospolita z dn. 8 lutego 2006, dodatek *Moja Kariera*, s. 1–2.

<sup>40</sup> Mariusz Przybylski, op. cit.

<sup>41</sup> Michał Kokot, *Wracajcie z Anglii, jest robota we Wrocławiu*, *Gazeta Wyborcza* z dn. 26 kwietnia 2006, s. 1.

informacyjnej polega na zastępowaniu starych zawodów, wymagających dużego udziału pracy fizycznej i źle wyposażonych w narzędzia technik informacyjnych, zawodami nowymi, wymagającymi dużego udziału informacji i wiedzy oraz wykorzystującymi w coraz większym stopniu narzędzia technik informacyjnych”<sup>42</sup>.

Wspominana już projekcja „Szacunek zapotrzebowania na główne grupy zawodów do roku 2010” daje odpowiedź na pytanie, jak może ukształtować się popyt na poszczególne rodzaje zawodów w 2010 roku przy określonych założeniach. Projekcja ta przewiduje powstanie do 2010 roku 1,5 miliona nowych miejsc pracy (w stosunku do roku 2000). Autorzy prognozy wyszczególniają **24 zawody, w których najbardziej wzrośnie zapotrzebowanie na pracę – większość z nich należy do sektorów usług biznesowych oraz obsługi nowych technologii.** Są to m.in. takie zawody jak informatyk (prognozowany wzrost zapotrzebowania w stosunku do roku 2000 o 228%), techniczny personel obsługi komputerów (wzrost o 195%), pracownicy do spraw finansowych i handlowych (wzrost o 79%), specjaliści do spraw biznesu (wzrost o 56%). Jedynie dwie pozycje wśród wymienionych zawodów, w których przewiduje się wzrost zapotrzebowania, dotyczą przemysłu, a konkretnie przetwórstwa tworzyw sztucznych i przetwórstwa spożywczego<sup>43</sup>.

**Ogółem wzrost zapotrzebowania na zawody nowoczesne miałby wynieść w granicach 57–70% w stosunku do 1996 roku,** zależnie od wariantu prognozy, przy czym dodać należy, że z perspektywy roku 2006 wariant zakładający siedemdziesięcioprocentowy wzrost wydaje się bardziej sprawdzalny. W sumie udział zawodów nowoczesnych w całości zatrudnienia miałby wynieść nieco powyżej 17%.

<sup>42</sup> Andrzej Wierzbicki, *Megatrendy cywilizacji informacyjnej*, *Zeszyt Naukowy*, nr 7, 1999, s. 19.

<sup>43</sup> Ekspertyza: *Wpływ zmian na rynku pracy w latach 1999–2000 na projekcję zatrudnienia i strukturę zapotrzebowania na zawody do roku 2010 – weryfikacja dotychczasowej projekcji*, s. 44, za: Zbigniew Strzelecki, op. cit., s. 82–83.

Najwięcej nowych miejsc pracy ma powstawać w następujących grupach zawodowych:

- kierownicy małych i średnich zakładów pracy;
- zawody związane z nowoczesnym funkcjonowaniem gospodarki rynkowej, takie jak specjaliści ds. biznesu;
- pracownicy opieki zdrowotnej, zwłaszcza realizowanej w domu przez pielęgniarki;
- kierowcy;
- sekretarki i personel obsługi biurowej;
- pracownicy służb ochroniarskich.

Zauważalne jest, że przewidywania autorów prognozy wydają się sprawdzać już dziś, co widać na przykładach wzrostu zatrudnienia w zawodzie ochroniarza oraz deficytu pielęgniarek i kierowców, będącego skutkiem emigracji za pracę<sup>44</sup>.

Jednocześnie autorzy projekcji przewidują **spadek zapotrzebowania na pracę głównie w sektorach rolnictwa i przemysłu ciężkiego**, który zaowocuje ubytkiem 920 tys. miejsc pracy w stosunku do roku 2000. W wielu tzw. zawodach tradycyjnych można oczekiwać spadku zatrudnienia w 2010 roku rzędu 10–40%.

Autorzy projekcji, analizując różnicę w strukturze zatrudnienia w Polsce i krajach Unii Europejskiej w latach 90-tych, zauważają, że „różnica ta w warunkach gospodarki rynkowej ma u nas już charakter dysproporcji, bez przewyciężenia której dalszy rozwój i utrzymanie dotychczasowego jego tempa mogą natrafić na

<sup>44</sup> Przykładem tego zjawiska mogą być niedawne problemy toruńskiego MZK z brakiem kierowców, spowodowane odejściem kilkudziesięciu z nich w ciągu kilku miesięcy. Większość z nich wybrała pracę w Wielkiej Brytanii. Jak podaje „Gazeta Wyborcza”, zatrudnianiem polskich kierowców zajmuje się przede wszystkim jeden z największych brytyjskich przewoźników, firma „First Group”, która przekazała nawet jednemu z lublińskich ośrodków szkoleniowych typowy angielski autobus piętrowy z kierowcą po prawej stronie. (Jarosław Cajselski, *Ucieczka kierowców MZK*, Gazeta Wyborcza (dodatek toruński) 09.11.2005, <http://miasta.gazeta.pl/torun/1,35576,3009140.html>)

przeszkody strukturalne”<sup>45</sup>. Występuje jednak zbieżność między starymi krajami UE a Polską, jeśli chodzi o trendy w strukturze zatrudnienia i ogólny kierunek zmian – na dziewięć rozpatrywanych tzw. większych grup zawodów w siedmiu z nich zarówno w Polsce, jak i w „starej” Unii, kierunek zmian był ten sam.

Podobieństwo to występuje również w odniesieniu do prognoz rozwoju zatrudnienia w USA. „Na 15 grup zawodów w Polsce, w których należy oczekiwać najwyższego wzrostu zapotrzebowania oraz powstania największej liczby nowych miejsc pracy, aż w 6 przypadkach występują one również w USA w grupie najbardziej dynamicznie rozwijających się zawodów”<sup>46</sup>. To ponownie wskazuje na zasadność domniemania, że **trendy obserwowane w gospodarkach zaawansowanych i przemiany, które zaszły w krajach zachodnich w przeszłości, będą się w dużym stopniu powtarzać w przypadku Polski**.

Przewiduje się również powstawanie nowych zawodów, charakterystycznych dla nowych form gospodarki. Autorzy projekcji szacują zatrudnienie w tych zawodach na 150–200 tys. nowych miejsc pracy, które mają powstać w pierwszym dziesięcioleciu XXI wieku. Autorzy wskazują również na znamienny fakt, że „największą przewidywaną dynamiką popytu charakteryzują się zawody, w których obecnie [czyli pod koniec lat 90-tych – dop. aut.] nie występuje zjawisko bezrobocia lub ma ono tylko niewielkie rozmiary”. Do tych zawodów należą m.in. agenci biur pomagający w prowadzeniu działalności gospodarczej, pośrednicy handlowi, operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego, fizycy, chemicy i pokrewni, operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych w przemyśle, informatycy. Oznacza to, że **wzrost zapotrzebowania na osoby wykonujące te zawody nie będzie mógł być pokryty przez osoby bezrobotne, czyli z jednej strony nie przyczyni się do realnej redukcji bezrobocia, a z drugiej mogą wystąpić problemy ze znalezieniem pracowników na te stanowiska**. Zwraca to po raz kolejny uwagę na

<sup>45</sup> Andrzej Karpiński, Stanisław Paradysz, op. cit., bns.

<sup>46</sup> Tamże.

czność dostosowania struktur kształcenia, szczególnie kształd dorosłych i szkoleń przekwalifikujących, do wymogów niających się nowych struktur rynku pracy.

ychodząc z założenia, że w przypadku wzrostu popytu na iloną kategorię w pierwszej kolejności wchłonięte zostanie ilne bezrobocie w tej grupie, autorzy prognozy wyszczęgnili : **zawodów deficytowych w 2010 roku.** Są to te zawody, na które rzebowanie będzie przewyższać podaż wśród bezrobotnych. j grupy mieliby należeć:

erownicy małych i średnich przedsiębiorstw (deficyt 294 tys.);

rzedawcy i demonstratorzy (deficyt 52 tys.);

acownicy do spraw finansowych i statystycznych (deficyt 44 tys.);

ecjaliści do spraw biznesu (deficyt 142 tys.);

acownicy usług ochrony (deficyt 114 tys.);

chitekci, inżynierowie i pokrewni (deficyt 83 tys.);

zostali pracownicy obsługi biurowej (deficyt 92 tys.);

botnicy budowlani (deficyt 64 tys.);

retarki i operatorzy maszyn biurowych (deficyt 90 tys.);

acownicy obrotu pieniężnego (deficyt 94 tys.);

acownicy do spraw finansowych i handlowych (83 tys.);

łęgniarki i położne (deficyt 61 tys.);

enci biur pomagających w prowadzeniu działalności gosdarczej i pośrednicy handlowi (deficyt 54 tys.);

hniczny personel obsługi komputerów (deficyt 51 tys.);

xcjaliści nauk społecznych i pokrewnych (deficyt 41 tys.).

znaczyć trzeba, że obliczony przez autorów prognozy deficyt dynie pewną daną statystyczną, wynikającą z odniesienia ozowanego zapotrzebowania na pracę do prognozowanego ocia w określonych zawodach. W wielu jednak przypadkach zny deficyt może nigdy nie wystąpić ze względu na względną czność rynku pracy i tempo dostosowywania się podaży pracy ppytu na nią. Można więc zakładać, że nie powinny wystąpić

problemy z deficytem w takich zawodach, jak sprzedawcy i demonsratorzy, pracownicy służb ochrony, sekretarki, pracownicy obsługi biurowej czy pośrednicy handlowi, gdyż konieczny do wykonywania tego zawodu okres nauki jest stosunkowo krótki i dość szybko można się przekwalifikować. Z kolei jednak należy zwrócić uwagę, że **prognozowany deficyt w niektórych zawodach wymaga wcześniejszego dopasowania struktur kształcenia.** Odnosi się to do takich zawodów jak **architekci, pracownicy do spraw finansowych i statystycznych, specjaliści nauk społecznych, pracownicy obrotu pieniężnego, specjaliści do spraw biznesu.** Łatwo można również zauważyć, że większość z powyższych zawodów deficytowych to tzw. zawody nowoczesne, związane z sektorem usług.

Do zawodów, na które spadnie zapotrzebowanie, należą przede wszystkim zawody tradycyjne. Największy spadek wystąpić ma w zawodach związanych z rolnictwem, górnictwem i przemysłem wydobywczym, przemysłem lekkim oraz skórzanym, a także wśród ślusarzy, kowali i pokrewnych.

Jak była o tym mowa w poprzednim podrozdziale, jedną z cech przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy jest zmiana tradycyjnych funkcji rolnictwa. Skutkuje to pojawianiem się w tym sektorze nowych zawodów i zyskiwaniem na znaczeniu zawodów o znaczeniu do tej pory marginalnym. Do takich potencjalnie rozwojowych zajęć związanych z rolnictwem należy rolnictwo ekologiczne. Na jego rzecz przemawiają trzy cechy:

- jest ono bardzo pracochłonne, co przy niskich kosztach pracy w polskim rolnictwie dawałoby szansę na jego szybki rozwój;
- w Polsce ilość gospodarstw ekologicznych jest wciąż znikoma (0,11% wszystkich gospodarstw, przy średniej 3,2% w piętnastu starych krajach UE);
- rozwój rolnictwa ekologicznego stanowi jeden z priorytetów polityki rolnej Unii Europejskiej, co w praktyce przekłada się na niebagatelny fakt, że jest ono silnie dotowane.

Poza rolnictwem do takich rozwojowych obszarów należałoby również agroturystyka, już dziś bujnie się rozwijająca w niektórych regionach Polski, a także wykorzystywanie pól rolnych jako odnawialnych źródeł energii (uprawa wierzby opałowej, rzepaku na biopaliwa itp.).

#### UELASTYCZNIENIE CZASU PRACY I ZMIANA FORM ZATRUDNIENIA

Spośród wszystkich przemian, związanych z przechodzeniem do gospodarki opartej na wiedzy, w Polsce jak dotąd najmniej uwidoczniło się zastępowanie tradycyjnego czasu pracy jego elastycznymi formami. Można jednak spodziewać się, że w najbliższych latach będziemy musieli zmierzyć się także z głębokimi zmianami w tym obszarze i stawić czoła ich konsekwencjom dla rynku pracy. Dlatego warto już teraz przyjrzeć się temu, jak zmieniły się formy zatrudnienia i czasu pracy w krajach wysoko rozwiniętych i jakie są skutki przechodzenia od gospodarki opartej na wiedzy dla form pracy<sup>47</sup>. Tzw. normalny czas pracy charakteryzuje się następującymi cechami<sup>48</sup>:

- odpowiada pełnemu etatowi (35–40 godzin tygodniowo);
- obejmuje 5 dni w tygodniu (od poniedziałku do piątku);
- trwa w ciągu dnia;
- jego rozkład się nie zmienia.

<sup>47</sup> Na temat występowania elastycznych form czasu pracy i zatrudnienia w Polsce zob. Elżbieta Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003.

<sup>48</sup> Za: Helena Strzemińska, *Elastyczny czas pracy – funkcje gospodarcze, dochodowe i socjalne na przykładzie Niemiec, Francji i Holandii*, w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. Kazimierz W. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003, s. 132.

Wszystkie formy czasu pracy odbiegające od powyższych kryteriów uznawane są za **formy elastycznego czasu pracy**. Są to więc zarówno klasyczne rozwiązania, takie jak praca zmianowa, praca w nadgodzinach, praca w niepełnym wymiarze godzin, ruchomy czas pracy, jak i nowe, które pojawiły się w ostatnich latach: konta czasu pracy<sup>49</sup>, korytarze czasu pracy<sup>50</sup>, dyspozycyjne zmiany, grupy zadaniowe.

Helena Strzemińska podaje następujące dane, odnoszące się do badań przeprowadzonych przez Instytut ISO w Niemczech<sup>51</sup>. W 1989 roku w różnych formach elastycznego czasu pracy pracowało 76% zatrudnionych, w 1995 – 81%, a w 1999 – 85%. We Francji

<sup>49</sup> Jak pisze Magdalena Rycak, „konto czasu pracy funkcjonuje w sposób podobny do konta bankowego. Na koncie czasu pracy księguje się nadwyżki i niedobory czasu w stosunku do czasu pracy układowego. Pracownik co miesiąc otrzymuje takie samo wynagrodzenie, niezależnie od tego czy na jego koncie jest nadwyżka czy niedobór czasu pracy [...]. W Niemczech występują tzw. krótkookresowe konta czasu pracy (*Kurzzeitkonten*), cenione przez pracodawców ze względu na przejrzystość w wykorzystaniu czasu pracy poszczególnych pracowników, oraz tzw. konta długoterminowe (*Langzeitkonten*), prowadzonych w celu wykorzystania większych zapasów czasu wolnego podczas pracy zawodowej lub też skorzystania ze zgromadzonych oszczędności czasu pracy i wcześniejszego przejścia na emeryturę”, Magdalena Rycak, *Funkcja organizacyjna przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy*, Polityka Społeczna 7/2005 (<http://www.prawo.lex.pl/czasopisma/posp/rycak.html>, dostęp 13 maja 2006). Warto dodać, że w Polsce wprowadzenie kont czasu pracy stanowi jeden z postulatów organizacji pracodawców w zakresie likwidacji barier dla przedsiębiorczości.

<sup>50</sup> „Korytarz czasu pracy [...] jest wyznaczany przez górny i dolny dzienny lub tygodniowy wymiar czasu pracy. Pracodawca może dzięki jego stosowaniu dopasować czas pracy do przewidywanych wahań działalności firmy. W układach zbiorowych pracy wielkość korytarza i okres rozliczeniowy są zróżnicowane. W niektórych przedsiębiorstwach zakres dziennego lub tygodniowego czasu pracy można planować z dużym wyprzedzeniem, a w innych przypadkach wyprzedzenie to może być niewielkie”, Magdalena Rycak, op. cit.

<sup>51</sup> Helena Strzemińska, op. cit., s. 132.



wprowadzenie elastycznych form pracy w przedsiębiorstwach było metodą poprawy ich konkurencyjności. Ocenia się, że 50% przedsiębiorstw wprowadziło elastyczne formy pracy, które umożliwiały dostosowanie czasu pracy do wahań popytu.

Wraz z uelastycznieniem czasu pracy następuje zmiana form zatrudnienia. Do najważniejszych nowych form zatrudniania pracowników, zdobywających coraz większą popularność w krajach wysoko rozwiniętych, należą *job sharing* (system pracy dzielonej), leasing pracowniczy oraz telepraca.

*Job sharing* (system pracy dzielonej) jest systemem powstałym w latach 60-tych w USA, który rozpowszechnił się następnie na inne kraje. Jego istota polega na tym, że pełnowymiarowe miejsce pracy jest dzielone między dwóch lub więcej pracowników, przy czym podział czasu pracy jest dokonywany samodzielnie przez pracowników, niekoniecznie po równo. Pracownicy wspólnie ponoszą odpowiedzialność za wykonanie zadania, a praca może być podzielona nie tylko czasowo, ale także funkcjonalnie, tzn. różne osoby wykonują różne zadania, zależnie od swych kompetencji. *Job sharing* może być podstawą tworzenia zespołów roboczych powoływanych do wykonywania określonych zadań. Oparty jest na samodzielności, kreatywności i odpowiedzialności pracowników. Jeżeli te wymogi zostaną spełnione, system ten przyczynia się do większej wydajności pracy, pozostawiając pracownikom swobodę dysponowania czasem. Zachowując zalety tradycyjnej formy pracy, zapewnia więc także korzyści związane z elastycznymi formami pracy, takie jak lepsze i szybsze dostosowanie się do zmieniających się zadań, zmniejszenie stopnia hierarchiczności organizacji pracy przez zmianę ulokowania funkcji kontrolnych, skrócenie dróg komunikacyjnych. Jednocześnie stawia jednak duże wymagania pracownikom i wymaga od nich zdolności pracy w grupie oraz umiejętności psychospołecznych<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> Beata Skowron-Mielnik, *Formy organizacji pracy jako czynnik kreowania zatrudnienia*, w: Ryszard Horodeński, Cecylia Sadowska-Snarska (red.), op. cit., s. 223.

**Leasing pracowniczy** polega na wynajmowaniu przez przedsiębiorstwo, za pośrednictwem specjalistycznej agencji pracy czasowej, pracowników na podstawie umowy na czas określony<sup>53</sup>. Ma to najczęściej miejsce w przypadku:

- potrzeby zastąpienia pracownika stałego nieobecnego przez dłuższy okres czasu (np. kobiety na urlopie macierzyńskim czy wychowawczym);
- okresowego zwiększonego zapotrzebowania na pracę, np. ze względu na większą ilość zadań w sezonie;
- pojawienia się zadań wymagających specjalistycznych umiejętności;
- poszukiwania osób do wykonania prac dorywczych – np. hostessy na okres promocji określonego towaru.

Leasing pracowniczy ma swoje dobre i złe strony. Do korzyści należy umożliwienie znalezienia choćby krótkookresowej pracy przez osoby bezrobotne bądź niemogące podjąć pracy długo-okresowej lub w pełnym wymiarze godzin. Leasing pracowniczy jest także szansą na nabycie doświadczenia przez osoby wchodzące na rynek pracy. Z drugiej strony związany jest on z brakiem stabilności ekonomicznej i zawodowej dla zatrudnionych osób<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> Pośrednictwem pracy czasowej zajmują się w Polsce takie duże agencje pracy, jak Adecco, Randstad, Leader Service czy Work Service. Są one oddziałami większych międzynarodowych agencji, działających w wielu krajach i nastawionych przede wszystkim na pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanych specjalistycznych kadr menedżerskich dla firm. Poza nimi działają także agencje pracy tymczasowej takie jak Personel, Vedior, Time Work, ITC czy Allbecon. Większość z nich ma swoje oddziały regionalne w województwie kujawsko-pomorskim. W naszym regionie istnieje także od 4 lat Kujawsko-Pomorska Agencja Pracy, założona przez Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców oraz Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, zajmująca się m.in. pośrednictwem pracy czasowej.

<sup>54</sup> Beata Skowron-Mielnik, op. cit., s. 225.

**Telepraca** – doświadczenia krajów skandynawskich, przodujących w Europie pod względem ilości telepracowników, pokazują, że **praca na odległość przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii komunikacyjnych może stanowić ważny element rozwoju regionalnego, pozwalający na przełamywanie nierówności między regionami i stymulowanie regionów zacofanych**. Jak pisze Lucyna Machol-Zajda, „w Norwegii telepracę uznaje się za czynnik rozwoju lokalnego przemysłu i zahamowania odpływu ludności, a nawet przyciągania osób o wyższych kwalifikacjach, które opuściły dany region w poszukiwaniu pracy”<sup>55</sup>.

W przypadku Polski jest to istotne pod kilkoma względami: upowszechnienie telepracy mogłoby przyczynić się do przełamywania wciąż pogłębiającego się podziału na centrum (przede wszystkim duże miasta, takie jak Warszawa, Poznań, Wrocław, Trójmiasto, Kraków) i peryferie, tzw. Polskę A i B, oraz likwidacji części nierówności występujących między miastami a wsią. Telepraca może być też pewnym rozwiązaniem w sytuacji niskiej mobilności polskiego społeczeństwa i złego stanu infrastruktury transportowej, utrudniających dojeżdżanie do pracy na większe odległości.

Udział telepracowników w zatrudnieniu w Europie wahał się w 2000 roku w zależności od kraju od 2,8% (w Hiszpanii) do 16,8% (w Finlandii). Wyraźnie duży odsetek telepracowników występuje w krajach skandynawskich – poza wspomnianą Finlandią – w Szwecji (15,2% – 2. miejsce w EU) oraz Danii (10,5% – 4. miejsce w UE)<sup>56</sup>. W sumie w 2000 roku w Europie było 9 milionów telepracowników, spośród których 2,9 miliona pracowało w domach,

<sup>55</sup> Marek Bednarski, Lucyna Machol-Zajda, *Wpływ techniki elektroinformatycznej (informacyjnej) na lokalne rynki pracy*, w: Ryszard Horodeński, Cecylia Sadowska-Snarska (red.), op. cit., s. 147.

<sup>56</sup> eWork 2000 – Status Report on New Ways to Work in the Information Society; Annual Report from the European Commission: September 2000; <http://www.eto.org.uk/twork/tw00/index.htm> (data dostępu: 12.02.2006).

3 miliony to tzw. pracownicy uzupełniający (*supplementary*), 2,3 miliona to pracownicy mobilni, a 1,4 miliona to samozatrudnieni pracownicy pracujący w SOHOs (*Small Office Home Office*)<sup>57</sup>.

Na drodze do rozwoju telepracy w Polsce stoją jednak przeszkody dwojakiego rodzaju: z jednej strony są to bariery o charakterze infrastrukturalnym, polegające na złym stanie infrastruktury telekomunikacyjnej, braku powszechnej dostępności do szerokopasmowych łączy internetowych i sprzętu komputerowego; jednocześnie jednak mamy do czynienia z przeszkodami o charakterze kulturowym, takimi jak przywiązanie do tradycyjnych form pracy, niechęć do zmiany przyzwyczajzeń związanych z wychodzeniem do pracy o stałej porze, brak gotowości do podejmowania szkoleń związanych z technologiami informatycznymi, brak nacisku ze strony kadr kierowniczych w firmach i przedsiębiorstwach.

#### ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE PROGNOZY

Konstruując hipotetyczny rozwój sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim, musimy przesądzić o kilku metodologicznych przesłankach naszej prognozy. Przede wszystkim, jak zauważyliśmy we wstępie, nasza prognoza łączyć ma walory analiz jakościowych i ilościowych. Sądzymy, iż wystarczającym argumentem za oparciem się nie tylko na prognozach o charakterze ilościowym, jest wysoki poziom ich zawodności. Polski rynek pracy, znajdujący się w fazie radykalnych przeobrażeń o charakterze strukturalnym, nie może, w naszym przekonaniu, być trafnie przewidywany wyłącznie za pomocą ekstrapolacji trendów.

Z kolei analizy jakościowe, chociaż niewątpliwie mają spory potencjał analityczny i prognostyczny, nigdy nie będą w stanie prognozować sytuacji na rynku pracy z taką dokładnością jak

<sup>57</sup> eWork 2000; por. Marek Bednarski, Lucyna Machol-Zajda, op. cit., s. 157.

prognozy ilościowe. Inna sprawa, iż pomimo prognozowania przez instytucje rządowe liczby bezrobotnych z dokładnością do 1 tysiąca, pomyłono się o blisko 700 tys. w roku 2000 i ponad milion w roku 2001<sup>58</sup>. Nie chcąc jednak rezygnować całkowicie z prognoz czysto ilościowych, postanowiliśmy zastosować pewną ich zmodyfikowaną wersję.

Prognoza zatrudnienia obejmuje lata 2005–2010, co oznacza niemal w całości okres rządu kadencji Sejmu 2005–2009 oraz kadencji samorządów 2006–2010.

#### ZASTOSOWANE METODY

Stwierdzenie, iż to wzrost gospodarczy stymuluje powstawanie nowych miejsc pracy, wydaje się być truizmem. Niemal bezdyskusyjne jest także twierdzenie, iż niski poziom wzrostu gospodarczego (na poziomie 2–3%) nie generuje nowych miejsc pracy<sup>59</sup>. Jak zauważa Mieczysław Kabaj, „dwa czynniki decydują o wzroście zatrudnienia: tempo wzrostu gospodarczego i wielkość współczynników absorpcji pracy ( $U_z$ )”<sup>60</sup>.

Kabaj określa czynniki determinujące wzrost zatrudnienia według następującego wzoru:

$$\frac{Z_1}{Z_0} = \frac{Y_1}{Y_0} \div \frac{W_1}{W_0}$$

<sup>58</sup> Zob. przypis 3.

<sup>59</sup> Mieczysław Kabaj, *Mechanizmy tworzenia i likwidacji miejsc pracy w polskiej gospodarce w latach 1990–2001 i próba prognozy na lata 2002–2010*, w: *Studia i materiały. Przesłanki konstrukcji systemu długookresowego prognozowania popytu na pracę*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2002, s. 234.

<sup>60</sup> Tamże, s. 227–236.

gdzie: Z – zatrudnienie  
W – wydajność  
Y – PKB

Na wzrost PKB składają się więc dwa elementy: udział zatrudnienia i udział wydajności.

1)  $U_z$  – udział zatrudnienia, oblicza się według wzoru:

$$U_z = \frac{\Delta Z}{Z} \div \frac{\Delta Y}{Y}$$

gdzie:  $\Delta Z$  – przyrost zatrudnienia  
 $\Delta Y$  – przyrost PKB

2)  $U_w$  – udział wydajności, oblicza się według wzoru:

$$U_w = \frac{\Delta W}{W} \div \frac{\Delta Y}{Y}$$

gdzie:  $\Delta W$  – wzrost wydajności  
Y – przyrost PKB

Tak więc gdy założymy, że w przyroście PKB mają udział te dwa czynniki, wówczas relacja między nimi jest następująca:

$$U_z + U_w = 1$$

Warto też zwrócić uwagę, iż oba współczynniki mogą mieć wartość ujemną. Może stać się tak np. w sytuacji, gdy mamy do czynienia ze wzrostem gospodarczym pomimo spadku zatrudnienia przy jednoczesnym znacznym zwiększeniu wydajności.

Możemy mieć więc do czynienia ze stagnacją w powstawaniu miejsc pracy, gdy wartość współczynnika  $U_z$  jest bardzo niska.

Wówczas niemal za całość wzrostu PKB odpowiada wzrost wydajności. Z kolei, gdy wartość współczynnika  $Uz$  jest wysoka, wówczas nawet niski poziom wzrostu gospodarczego ma przełożenie na powstawanie miejsc pracy.

Niestety, w wielu prognozach przyjęcie współczynnika  $Uz$  ma charakter niemal wyłącznie arbitralny. Jak zauważa Kabaj, w różnych prognozach dotyczących polskiego rynku pracy przyjmowano wartość współczynnika  $Uz$  pomiędzy 0,04 a 0,31<sup>61</sup>. Dysproporcje są więc na tyle znaczne, że w przypadku zastosowania dwóch skrajnych wariantów powodują 8-krotne różnice w szacowaniu poziomu bezrobocia.

Także wybór metody prognozowania wzrostu PKB na przestrzeni kilku lat jest z reguły wysoce arbitralny. Takie prognozy mogą opierać się na ekstrapolacji trendów zauważonych w ciągu ostatnich kilku lat lub być obliczane na podstawie sekwencji kilkuletnich, które następnie stają się wariantami obliczania prognozy. Mogą być także wyznaczone na bazie analizy wzrostu gospodarczego krajów o podobnej strukturze gospodarki.

Widzimy więc, iż w każdej sytuacji wariantów możliwego prognozowania jest bardzo wiele i często kwestią arbitralnej decyzji autorów prognozy jest przyjęcie odpowiednich założeń wstępnych.

Ponadto trzeba zauważyć, iż tego typu analizy z reguły dotyczą poziomu ogólnokrajowego. Gdy przechodzimy na poziom regionalny sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej. Trudno bowiem ustalić, w jaki sposób wzrost gospodarczy na poziomie kraju będzie miał przełożenie na poziom regionalny. Wiele inwestycji na poziomie regionalnym jest koordynowanych przez różne instytucje samorządu terytorialnego. Często od ich sprawności zależy pozyskanie znaczącego inwestora, co z kolei ma bezpośrednie przełożenie na miejsca pracy. Może się też zdarzyć, że przez nieudolną politykę na poziomie regionalnym nawet wysoki poziom wzrostu PKB w kraju nie przyczyni się do powstawania nowych miejsc pracy w danym regionie.

<sup>61</sup> Tamże, s. 242.

Mamy więc do czynienia z co najmniej kilkoma wariantami rozwoju sytuacji zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym. Zanim przejdziemy do bardziej szczegółowych analiz, spróbujmy dokonać pokrótce rekonstrukcji czynników, które wpływają na wzrost PKB i zatrudnienia na poziomie centralnym i lokalnym.

#### POZIOM CENTRALNY

Na początku warto poczynić kilka spostrzeżeń. Po pierwsze, na co chcemy w szczególności zwrócić uwagę, nie ma możliwości precyzyjnego oszacowania, w jaki sposób poszczególne elementy wpływają na poziom wzrostu PKB. Wiele z wymienionych powyżej elementów ma charakter interaktywny, co oznacza, iż wzrost wartości jednego elementu może (ale nie musi) mieć wpływ na wartość innych.

Po drugie, wymienione poniżej poziomy mogą w wielu wymiarach nachodzić na siebie, np. to, w jaki sposób będzie reprezentowany interes skarbu państwa w spółkach, w których jest ono podmiotem, wpływa na przejrzystość polityki w zakresie finansów publicznych.

Po trzecie, warto zwrócić uwagę na tzw. bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy. Wielu ekonomistów zakłada, iż niski poziom wzrostu gospodarczego nie ma przełożenia na wzrost zatrudnienia. Różnią się zaś w kwestii, co do wysokości takiego wzrostu bezzatrudnieniowego. Jak zauważa Kabaj, polscy ekonomiści prezentują w tej kwestii bardziej radykalne stanowisko niż ekonomiści europejscy: „W Polsce dominuje szkoła myślenia, która utrzymuje, że dopiero 5–6% wzrost gospodarczy generuje wzrost zatrudnienia”<sup>62</sup>.

Tak więc podstawowe trudności, na które napotyka niniejsza prognoza, dotyczą w zasadzie dwóch wymiarów:

– w jaki sposób trafnie prognozować wysokość wzrostu gospodarczego;

<sup>62</sup> Tamże, s. 227.

– w jaki sposób trafnie prognozować wysokość współczynnika Uz, czyli szacować, jak wzrost gospodarczy wpływa na powstawanie nowych miejsc pracy.

Jak już wspomnieliśmy wcześniej, prognozowanie obu tych wskaźników na przestrzeni kilkuletniej musi być obciążone wysokim poziomem zawodności oraz arbitralności. Nie jesteśmy w stanie całkowicie ustrzec się przed tym także w naszej prognozie. Niemniej jednak, konstruując hipotetyczne scenariusze rozwoju sytuacji opieramy się w znacznej mierze na czynnikach o charakterze ilościowym, a nie *stricte* jakościowych<sup>63</sup>.

<sup>63</sup> Jednak niezależnie od czynników *stricte* ilościowych istnieje cały szereg czynników o charakterze jakościowym, które mogą wpływać na wysokość wzrostu gospodarczego. Są to:

(1) na poziomie politycznym: rząd mający poparcie sejmowej większości; w miarę trwałą koalicją rządową umożliwiającą sprawne uchwalanie ustaw; niskie prawdopodobieństwo paraliżowania prac Sejmu przez opozycję; sprawne zarządzanie agencjami i funduszami skarbu państwa; reprezentowanie interesu skarbu państwa w spółkach, w których jest on udziałowcem; reforma wymiaru sprawiedliwości;

(2) na poziomie ekonomicznym: ogólny stan gospodarki; struktura gospodarki; przejrzysta polityka finansowa państwa; rozwijający się handel z krajami UE i spoza UE; zwiększająca się skłonność obywateli do oszczędzania; stabilna sytuacja na Giełdzie Papierów Wartościowych; niski poziom stóp procentowych, utrudniający spekulację na rynku walutowym; stopniowa likwidacja agencji i funduszy skarbu państwa; pojawienie się nowych zawodów; obniżenie kosztów pracy; obniżenie podatków; uproszczenie systemu podatkowego; wysoki poziom inwestycji; rozwój budownictwa;

(3) na poziomie demograficznym: wyższy niż do tej pory przyrost naturalny; neutralizowanie efektów starzenia się społeczeństwa; kontrolowany, nieprowadzący do emigracji najbardziej wykształconych obywateli, poziom migracji zagranicznych; kontrolowany napływ imigrantów do Polski uwzględniający ich kwalifikacje i zapotrzebowanie na potencjalnie wykonywaną przez nich pracę.

Według *Economic Intelligence Unit* (EIU)<sup>64</sup> wzrost PKB w Polsce w latach 2005–2010 będzie przyjmował następujące wartości:

Tabela 2. Prognozy wzrostu polskiego PKB w latach 2005–2010

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Wzrost PKB w %	3,2	4,0	4,3	4,1	4,1	4,0

Źródło: *Economic Intelligence Unit*

Szacunki podawane przez EIU są znacznie niższe niż prognozy polskich instytucji. Według Założeń Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013 „średnie tempo wzrostu PKB w latach 2004–2013 ukształtuje się na poziomie około 5%. W latach 2004–2007 tempo wzrostu będzie przyspieszać z 4,6% do nieco ponad 5% w latach 2005–2007, by w 2008 i 2009 r. zwolnić do 4,5–4,6%, co związane jest z zacieśnieniem polityki fiskalnej w skali pozwalającej na spełnienie kryteriów z Maastricht. W kolejnych latach wzrost gospodarczy ponownie przyspieszy do 5%. Takie kształtowanie się tempa wzrostu gospodarczego wynika z prognoz tempa wzrostu popytu konsumpcyjnego, inwestycyjnego oraz handlu zagranicznego”<sup>65</sup>.

Tak więc projekcja wzrostu PKB dokonana przez EIU na lata 2006–2010 charakteryzuje się następującymi elementami:

- średni wzrost PKB w latach 2006–2010 wyniesie 4,1%;
- odchylenie standardowe wyniesie 0,12.

Natomiast w przypadku projekcji zawartej w *Założeniach do NPR*, powyższe zmienne wyliczyć jest dość trudno, gdyż analitycy

<sup>64</sup> <http://www.paiz.gov.pl/index/?id=ec47a5de1ebd60f559fee4afd739d-59b> (data dostępu: luty 2006).

<sup>65</sup> *Założenia do Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013*, [http://www.mgip.gov.pl/NR/rdonlyres/B6910EAB-4EF6-4BF8-A3DC-9BEF98E8A45D/0/6529\\_nsrr\\_zv5.pdf](http://www.mgip.gov.pl/NR/rdonlyres/B6910EAB-4EF6-4BF8-A3DC-9BEF98E8A45D/0/6529_nsrr_zv5.pdf) (data dostępu: 11 lutego 2006), s. 46.

nie podali precyzyjnych danych dotyczących prognozowanego wzrostu gospodarczego oddzielnie dla każdego roku kalendarzowego, lecz skupili się na ogólniejszych tendencjach. Analizując jednak dane zawarte w tym opracowaniu, możemy szacować, iż:

- średni wzrost PKB w latach 2006–2010 wyniesie ok. 5%
- odchyleniu standardowe wyniesie ok. 0,4.

Ponieważ trudno jest jednoznacznie przesądzić, która z tych prognoz – EIU czy *Założenia do NPR* – jest bardziej trafna przyjmijmy roboczo wersję pośrednią:

**Średni wzrost Produktu Krajowego Brutto w skali kraju na lata 2006–2010 oszacujemy na ok. 4,5%, przy odchyleniu standardowym wynoszącym ok. 0,25.**

Problemem pozostają w tym momencie dwie kwestie:

- w jaki sposób precyzyjnie oszacować wzrost PKB w województwie kujawsko-pomorskim;
  - w jaki sposób tak wyliczony wzrost przełoży się na miejsca pracy.
- Rozpocznijmy od tego drugiego zagadnienia. Jak pokazują analizy zaprezentowane w *Założeniach do NPR*, wzrost gospodarczy w Polsce miał charakter bezzatrudnieniowy<sup>66</sup>. Jak wskazują autorzy, pomimo ogólnego wzrostu PKB w latach 1992–2003 o ponad 63%, nie nastąpiło w Polsce wyraźne zwiększenie liczby miejsc pracy:

<sup>66</sup> *Założenia do NPR...*, s. 15.

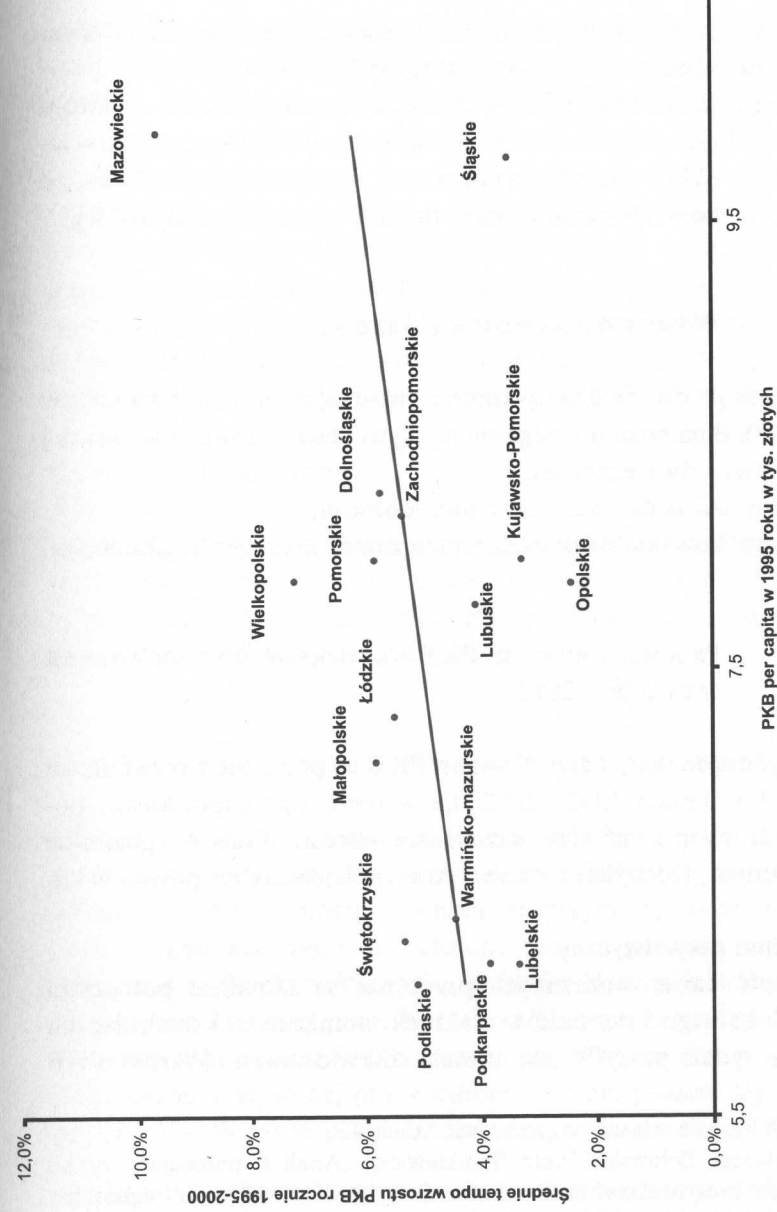
Tabela 3. Czynniki wzrostu gospodarczego w Polsce (zmiany skumulowane w proc.)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Wyszczerólnienie												
Wkład pracy we wzrost	-2,7	-1,6	-0,2	0,8	1,2	1,7	0,9	-0,5	-1,6	-2,2	-1,7	-0,4
Wkład kapitału we wzrost	0,5	0,7	0,9	0,7	1,7	1,2	1,4	1,4	1,5	0,9	1,1	1,4
TFP	4,9	4,7	4,5	5,5	3,1	3,9	2,5	3,2	4,1	2,2	2	2,7
Razem wzrost PKB	2,6	3,8	5,2	7,0	6,0	6,8	4,8	4,1	4,0	1,0	1,4	3,7

Źródło: *Założenia do NPR...*, s. 14

Tabela 4. Składowe wzrostu PKB w Polsce w latach 1992 – 2003 (zmiany roczne)

Wyszczólnienie	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Wzrost	-2,7	-1,6	-0,2	0,8	1,2	1,7	0,9	-0,5	-1,6	-2,2	-1,7	-0,4
Wkład pracy we wzrost	0,5	0,7	0,9	0,7	1,7	1,2	1,4	1,4	1,5	0,9	1,1	1,4
Wkład kapitału we wzrost	4,9	4,7	4,5	5,5	3,1	3,9	2,5	3,2	4,1	2,2	2	2,7
TFP	2,6	3,8	5,2	7,0	6,0	6,8	4,8	4,1	4,0	1,0	1,4	3,7
Razem wzrost PKB												



Wykres 1. Średnie tempo rozwoju gospodarczego w latach 1995 – 2000 według województw

Źródło: Założenia do NPR..., s. 16.

Z kolei średni roczny wzrost wyniósł 4,2% przy bardzo dużym odchyleniu standardowym wynoszącym 1,9<sup>67</sup>.

Kolejnym problemem są znaczne dysproporcje w rozwoju poszczególnych województw: województwo kujawsko-pomorskie w latach 1992–2003 osiągało średni wzrost w granicach 3,7–3,8%, co stanowiło około 0,9 wartości wzrostu PKB w skali ogólnopolskiej.

#### WZROST PKB NA POZIOMIE LOKALNYM

Przechodząc do analizy poziomu lokalnego, musimy uznać, iż wzrost PKB na poziomie regionalnym jest determinowany w głównej mierze przez dwa elementy:

- wzrost PKB na poziomie ogólnopolskim;
- uwarunkowania strukturalne na poziomie lokalnym/regionalnym.

#### PROGNOZA WZROSTU PKB NA POZIOMIE WOJEWÓDZTWA NA LATA 2006–2010

Uwzględniając fakt, iż średni wzrost PKB na poziomie województwa stanowił w latach 1992–2003 0,9 wzrostu ogólnopolskiego, postanowiliśmy przyjąć trzy scenariusze wzrostu PKB na poziomie regionalnym. Odchylenie standardowe przyjęliśmy na poziomie 0,2.

#### Scenariusz pesymistyczny

Większość barier wskazanych przez nas w „Analizie potencjału rynku lokalnego i czynników makroekonomicznych kształtujących lokalny rynek pracy”<sup>68</sup> nie została zlikwidowana. Wzrost PKB

<sup>67</sup> Obliczenia własne na podstawie tabeli 4.

<sup>68</sup> Marcin Spławski, Piotr Stankiewicz, „Analiza potencjału rynku lokalnego i czynników makroekonomicznych kształtujących regionalny rynek pracy”, 2005. Raport opracowany w ramach projektu „Badanie

będzie więc niższy niż na poziomie ogólnopolskim o jedno odchylenie standardowe, a więc wynosi 0,7 wzrostu PKB na poziomie ogólnopolskim. Daje to roczny wzrost PKB na poziomie 3,15%.

#### Scenariusz neutralny

Część wskazanych przez nas barier została zlikwidowana. Województwo rozwija się w tempie zbliżonym do wzrostu ogólnopolskiego. Ponieważ jednak średni wzrost w latach 1992–2003 w województwie kujawsko-pomorskim wyniósł tylko 0,9 wzrostu PKB w skali kraju, przyjmujemy tę właśnie wartość za wyjściową. W takiej sytuacji średni wzrost w województwie kujawsko-pomorskim wyniesie 4,05%.

#### Scenariusz optymistyczny

Większość wskazanych przez nas barier została zlikwidowana; województwo rozwija się szybciej o jedno odchylenie standardowe od swojego średniego rozwoju, co daje poziom 1,1 wzrostu PKB w skali kraju. Prognoza wzrostu PKB na lata 2006–2010 w tym przypadku wyniosłaby średnio 4,95%.

#### WZROST GOSPODARCZY A WZROST ZATRUDNIENIA

Jak już wskazaliśmy wcześniej, wielu badaczy uważa, że wzrost gospodarczy nie musi bezpośrednio przekładać się na poprawę sytuacji na rynku pracy. Ekonomiści przyjmują różne poziomy wzrostu gospodarczego, od którego ma on przełożenie na powstawanie miejsc pracy. Pomijając radykalne koncepcje ekonomistów przytaczane wcześniej przez Mirosława Kabaję, którzy poziom ten sytuowali w granicach 5–6%, przyjmijmy w naszych rozważaniach przytaczane w tej samej pracy założenia, które poziom ten szacują na 2,5–3%. W naszej prognozie zakładamy, iż wzrost gospodarczy,

ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Monitoring Plus”, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (ZPORR, Działanie 2.1).



do poziomu którego, mamy do czynienia z wzrostem bezzatrudnieniowym, będzie wynosił 2,75%, co stanowi średnią dwóch skrajnych wartości.

Zauważmy więc, że niezależnie od wystąpienia określonego scenariusza, przy tak określonym poziomie wzrostu PKB, przyjętej wartości wzrostu bezzatrudnieniowego i wartościach współczynników  $Uz$  i  $Uw$ , **poziom bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim będzie spadać**. Pozostaje tylko odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu<sup>69</sup>.

Aby prognozować w miarę trafnie spadek lub wzrost liczby bezrobotnych, musimy oszacować wartość współczynnika  $Uz$ . Wielu badaczy przyjmuje ten szacunek arbitralnie, nie podając kryteriów, za pomocą których jest on wyznaczany. Niemniej jednak zauważmy, iż w analizowanych przez nas opracowaniach wartość współczynnika  $Uz$  waha się od 0,07 do 0,21. My proponujemy przyjąć te dwie skrajne wersje, dodatkowo dodając jeszcze opcję pośrednią, którą będzie ich średnią, a więc 0,14. To, jaką wartość przyjmie wskaźnik  $Uz$  w województwie kujawsko-pomorskim, zależy od różnych czynników. Są to przede wszystkim:

- składowe wzrostu gospodarczego – czy za wzrost gospodarczy odpowiada konsumpcja, czy np. inwestycje;
- struktura PKB – w jakim stopniu wzrasta sektor usług w tworzeniu lokalnego PKB.

<sup>69</sup> Oczywiście poziom bezrobocia będzie spadać przy założeniach określonych wcześniej, czyli wysokiego poziomu wzrostu PKB, poziomu wzrostu bezzatrudnieniowego wysokości 2,75% oraz wskazanych wartości współczynników  $Uz$  i  $Uw$ . W tym elemencie mamy do czynienia z rozbieżnościami tej prognozy z projekcją Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, według której województwo kujawsko-pomorskie będzie jedynym województwem w Polsce, w którym poziom bezrobocia pomimo absorpcji środków unijnych nie będzie spadać. (Maciej Nowicki (red.), *Jak integracja z Unią Europejską wpłynie na polskie regiony?*, IBnGR, Gdańsk 2003). Warto jednak zauważyć, iż projekcja ta była dokonywana w sytuacji niższego niż obecnie poziomu wzrostu gospodarczego.

Mamy więc do czynienia z dwoma wymiarami opisywanego zjawiska. Po pierwsze szacujemy trzy prawdopodobne scenariusze wzrostu PKB w latach 2006–2010 w województwie kujawsko-pomorskim. Są to:

- scenariusz pesymistyczny – 3,15% wzrost PKB;
- scenariusz neutralny – 4,05% wzrost PKB;
- scenariusz optymistyczny – 4,95% wzrost PKB.

Poza tym mamy też trzy scenariusze typu wzrostu PKB.

- scenariusz bezzatrudnieniowy –  $Uz = 0,07$ ;
- scenariusz neutralny –  $Uz = 0,14$ ;
- scenariusz prozatrudnieniowy –  $Uz = 0,21$ .

Nakładając na siebie obie zmienne możemy otrzymać jeden z dziewięciu prawdopodobnych scenariuszy. Przedstawia to poniższa tabela:

Tabela 5. Poziom wzrostu PKB a typ wzrostu PKB

Typ wzrostu PKB	Poziom wzrostu PKB		
	pesymistyczny	neutralny	optymistyczny
Bezzatrudnieniowy	PKB – 3,15% $Uz = 0,07$	PKB – 4,05% $Uz = 0,07$	PKB – 4,95% $Uz = 0,07$
Neutralny	PKB – 3,15% $Uz = 0,14$	PKB – 4,05% $Uz = 0,14$	PKB – 4,95% $Uz = 0,14$
Prozatrudnieniowy	PKB – 3,15% $Uz = 0,21$	PKB – 4,05% $Uz = 0,21$	PKB – 4,95% $Uz = 0,21$

Przejdźmy więc teraz do zasadniczej części naszej prognozy. Według danych WUP stopa bezrobocia w styczniu 2006 roku wyniosła 22,3%<sup>70</sup>. Oczywiście jest ona zróżnicowana terytorialnie w zależności od powiatu. W powiecie grodzkim Bydgoszcz wynosi niecałe 11%, natomiast w powiecie żnińskim jest to już ponad 33%.

<sup>70</sup> <http://www.wup.torun.pl/statystyka/stopa.php> (data dostępu: luty 2006).

Nie podejmujemy się prognozowania spadku bezrobocia w poszczególnych powiatach. Byłoby to obciążone zbyt wysokim poziomem zawodności. W powiatach z wysokim poziomem bezrobocia pojawienie się nawet średniej wielkości inwestycji może znacząco przyczynić się do spadku poziomu bezrobocia. Z kolei likwidacja dużego zakładu pracy może spowodować znaczący wzrost liczby bezrobotnych.

Tak jak wspomnieliśmy wcześniej, zakładamy, że do poziomu wzrostu PKB wynoszącego 2,75% mamy do czynienia ze zjawiskiem wzrostu bezzatrudnieniowego. Wówczas współczynnik  $U_z$  będzie wynosił 0, a współczynnik  $U_w = 1$ . Powyżej tego poziomu współczynniki  $U_z$  i  $U_w$  będą zależały od scenariusza wzrostu.

Tabela 6. Scenariusze wzrostu PKB

Scenariusz wzrostu	$U_z$	$U_w$
Bezzatrudnieniowy	0,07	0,93
Neutralny	0,14	0,86
Prozatrudnieniowy	0,21	0,79

Ponieważ szacujemy, iż do poziomu 2,75% współczynnik  $U_z$  będzie wynosił 0, musimy wskazać poziom wzrostu PKB, dla którego współczynniki  $U_z$  i  $U_w$  będą przyjmowały wartości jak w powyższej tabeli. W naszym przypadku będzie to:

- scenariusz negatywny: 1,15% wzrostu PKB (3,15 – 2);
- scenariusz neutralny: 2,05% wzrostu PKB (4,05 – 2);
- scenariusz pozytywny: 2,95% wzrostu PKB (4,95 – 2).

Przy nałożeniu na siebie dwóch powyższych zmiennych, mamy do czynienia z dziewięcioma możliwymi kombinacjami scenariuszy.

W każdym z możliwych wariantów na podstawie danych z grudnia 2005 roku poziom bezrobocia będzie wynosił 22,3% i będzie, w różnym tempie, stopniowo spadał. Nie ma tu miejsca ani

powodu, by szczegółowo prezentować wszystkie możliwe scenariusze. Z dziewięciu wariantów postanowiliśmy wybrać cztery, prezentujemy nieco bardziej szczegółowo. Są to:

- scenariusz najbardziej pesymistyczny;
- scenariusz najbardziej optymistyczny;
- scenariusz będący kontynuacją dotychczasowego trendu;
- scenariusz najbardziej prawdopodobny.

Tabela 7. Scenariusz najbardziej pesymistyczny. Wzrost PKB – typowy. Typ wzrostu – bezzatrudnieniowy

Analizowana zmienna	Data					
	XII 2005	XII 2006	XII 2007	XII 2008	XII 2009	XII 2010
Wzrost PKB w kuj.-pom. (w proc.)	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15
Bezrobocie (w proc.)	22,3	22,22	22,14	22,06	21,98	21,9

W najbardziej pesymistycznym scenariuszu bezrobocie na przestrzeni pięciu lat spadnie zaledwie o 0,4 punktu procentowego. Stanie się tak w sytuacji, gdy zarówno na poziomie lokalnym jak i centralnym będziemy mieli do czynienia ze splotem niekorzystnych zjawisk.

Tabela 8. Scenariusz najbardziej optymistyczny. Wzrost PKB – pozytywny. Typ wzrostu – prozatrudnieniowy

Analizowana zmienna	Data					
	XII 2005	XII 2006	XII 2007	XII 2008	XII 2009	XII 2010
Wzrost PKB w kuj.-pom. (w proc.)	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95
Bezrobocie (w proc.)	22,3	21,7	21,1	20,5	19,9	19,3

W scenariuszu najbardziej optymistycznym wysoki poziom wzrostu gospodarczego przekłada się najbardziej wyraźnie na tworzenie nowych miejsc pracy. Bezrobocie w ciągu pięciu lat zmniejsza się o 3 punkty procentowe.

Tabela 9. Scenariusz będący kontynuacją dotychczasowego trendu. Wzrost PKB – pozytywny. Typ wzrostu – bezzatrudnieniowy

Analizowana zmienna	Data					
	XII 2005	XII 2006	XII 2007	XII 2008	XII 2009	XII 2010
Wzrost PKB w kuj.-pom. (w proc.)	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95	4,95
Bezrobocie (w proc.)	22,3	22,1	21,9	21,7	21,5	21,3

Scenariusz ten to niestety charakterystyczny, jak do tej pory, element naszej sytuacji gospodarczej. Wysoki poziom wzrostu PKB w niewielkim stopniu przekłada się na powstawanie nowych miejsc pracy. Bezrobocie maleje w ciągu pięciu lat o 1 punkt procentowy.

Tabela 10. Scenariusz najbardziej prawdopodobny. Wzrost PKB – neutralny. Typ wzrostu – neutralny

Analizowana zmienna	Data					
	XII 2005	XII 2006	XII 2007	XII 2008	XII 2009	XII 2010
Wzrost PKB w kuj.-pom. (w proc.)	4,05	4,05	4,05	4,05	4,05	4,05
Bezrobocie (w proc.)	22,3	22	21,7	21,4	21,1	20,8

**To w naszym przekonaniu najbardziej prawdopodobny scenariusz.** Zakłada on przy umiarkowanym wzroście gospodarczym na pozio-

mie regionu ostrożny wzrost miejsc pracy i spadek bezrobocia do poziomu 20,8% na koniec 2010 roku.

Warto zauważyć, że **wszystkie scenariusze przewidują, iż stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim będzie spadać.** W przypadku najbardziej negatywnego scenariusza tempo spadku będzie minimalne i w przeciągu pięciu lat doprowadzi do obniżenia bezrobocia do poziomu 21,9%. Gdyby przyjąć najbardziej optymistyczny scenariusz, wówczas bezrobocie w grudniu 2005 roku wyniosłoby 19,3%. Jest to jedyny scenariusz, w przypadku którego bezrobocie spada poniżej poziomu 20%.

**W naszym przekonaniu najbardziej prawdopodobny jest scenariusz, który zakłada średni poziom wzrostu gospodarczego i neutralny charakter tego wzrostu. W takiej sytuacji bezrobocie spadłoby w ciągu 5 lat o półtorej punktu procentowego osiągając w roku 2010 poziom 20,8%.**

## WNIOSKI I REKOMENDACJE

Konstruując wnioski i rekomendacje próbowaliśmy szukać odpowiedzi na następujące pytania: Co należy zrobić, żeby zrealizował się najbardziej optymistyczny scenariusz prognozy zatrudnienia? W jaki sposób kujawsko-pomorskie może przygotować się na wymogi stawiane przez gospodarkę opartą na wiedzy i społeczeństwo informacyjne oraz konsekwencje ich nastania dla rynku pracy?

Na bazie tej analizy<sup>71</sup> przedstawiamy wnioski o charakterze mniej lub bardziej ogólnym w zakresie wskazanych przez nas

<sup>71</sup> A także w pewnym zakresie naszej poprzedniej pracy: Marcin Szałowski, Piotr Stankiewicz, „Analiza potencjału rynku lokalnego i czynników makroekonomicznych kształtujących regionalny rynek pracy”, 2005. Raport opracowany w ramach projektu „Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Monitoring Plus”, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (ZPORR, Działanie 2.1).

wcześniej poziomów: politycznego, ekonomicznego i demograficznego. Następnie zastanawialiśmy się, w jaki sposób wskazany we wniosku problem może być rozwiązany. Poniżej zaproponowaliśmy szereg rekomendacji, będących konkretnymi, sposobami rozwiązania problemu. Przy każdej rekomendacji staraliśmy się wskazać jej adresatów, czyli instytucje które posiadają w swych kompetencjach zdolność do bezpośredniego lub pośredniego wdrażania przedstawionych tu rekomendacji w formie rozwiązań prawnych i instytucjonalnych.

Celem projektu „Monitoring Plus” było zbadanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Ten potencjał próbujemy rekonstruować we wszystkich analizach wykonanych w ramach tego projektu. W rekomendacjach wskazujemy, co – w naszym przekonaniu – należałoby zrobić, aby ten ukryty potencjał mógł się zrealizować. Większość zmian jest możliwa do zrealizowania przy niewielkim nakładzie środków. Niektóre z nich wymagają koordynacji działań kilku instytucji i większych środków finansowych (zwłaszcza rekomendacje do wniosków nr 8 i 9). W przypadku tych wniosków wymagana jest przede wszystkim wola polityczna instytucji samorządu terytorialnego, a także ich współpraca z agencjami rządowymi, zwłaszcza z Agencją Nieruchomości Rolnych.

**Wniosek 1.** Wykształcenie studentów i oczekiwania pracodawców są w wielu przypadkach rozbieżne.

**Rekomendacja 1.1.** Zacieśnienie współpracy urzędów pracy z instytucjami edukacyjnymi w celu kształtowania programów nauczania odpowiadających potrzebom na rynku pracy; prowadzenie warsztatów i szkoleń dla studentów i uczniów oferujących rozeznanie w specyfice regionalnego rynku pracy.

**Adresat rekomendacji 1.1.** Instytucje rynku pracy we współpracy z uczelniami wyższymi.

**Wniosek 2.** Przystąpienie do Unii Europejskiej owocuje ubywaniem przedstawicieli pewnych zawodów, co może w najbliższych latach doprowadzić do ich deficytu.

**Rekomendacja 2.1.** Kontynuowanie kształcenia zawodowego i wspieranie kształcenia w zawodach uznanych za potencjalnie deficytowe (pielęgniarki, kierowcy, sektor budowlany).

**Rekomendacja 2.2.** W przypadku korzystania ze szkoleń finansowanych ze środków publicznych powinno być wymagane podpisanie deklaracji o niepodejmowaniu stałej pracy za granicą w ciągu następnych dwóch lat pod sankcją zwrotu kosztów szkolenia.

**Adresat rekomendacji 2.1 i 2.2.** Instytucje rynku pracy we współpracy z samorządami terytorialnymi, na terenie których może wystąpić deficyt pożądaných zawodów.

**Wniosek 3.** Rolnictwo ekologiczne stanowi potencjalny sektor zatrudnienia dla osób odchodzących z rolnictwa tradycyjnego. Jednocześnie, w przeciwieństwie do industrialnych metod uprawy i hodowli, jest ono wysoce pracochłonne. W Polsce rolnictwo ekologiczne jest rozwinięte na poziomie znacznie niższym niż w krajach zachodnich. Jednocześnie pozwala ono realizować jeden z trzech filarów Strategii Lizbońskiej (rozwój zrównoważony).

**Rekomendacja 3.1.** Zachęcanie rolników do przechodzenia na rolnictwo ekologiczne poprzez organizowanie akcji informujących, punktów informacji, festynów rolnictwa ekologicznego, współpracę z organizacjami ekologicznymi, czy też tworzenie w miastach targowisk ekologicznych o preferencyjnych warunkach handlu.

**Adresat rekomendacji 3.1.** Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa we współpracy z instytucjami samorządu terytorialnego.

**Wniosek 4.** Na znaczeniu zyskują formy elastycznego czasu pracy. Są one jednocześnie sposobem na pogodzenie przez kobiety obowiązków macierzyńskich z aktywnością zawodową, przez co wychodzą naprzeciw polityce prorodzinnej państwa polskiego i potrzebom

wielu młodych kobiet, zmuszonych do tej pory do dokonywania wyboru między pracą a macierzyństwem.

**Rekomendacja 4.1.** Wspieranie organizowania stanowisk pracy o elastycznej formie czasu pracy. Organizowanie szkoleń z zakresu form pracy i zatrudnienia dla pracodawców.

**Adresat rekomendacji 4.1.** Instytucje rynku pracy.

**Rekomendacja 4.2.** Zapewnienie odpowiedniej ilości miejsc w tzw. 5-godzinnych przedszkolach. Ułatwiłoby to podejmowanie elastycznych form pracy i pozwoliło na podjęcie aktywności zawodowej kobietom, którym tradycyjny model zatrudnienia często nie pozwala na łączenie obowiązków wychowawczych z pracą zawodową.

**Adresat rekomendacji 4.2.** Urzędy Miast i Gmin w województwie.

**Rekomendacja 4.3.** Wspieranie świetlic działających przy szkołach i przedszkolach przez tworzenie programów edukacyjnych, kulturalnych i rozrywkowych realizowanych w świetlicach.

**Adresat rekomendacji 4.3.** Urzędy Miast i Gmin w województwie; dyrektorzy placówek oświatowych.

**Rekomendacja 4.4.** Stworzenie przedszkoli przy szkołach wyższych pozwalających na pogodzenie studiowania i posiadania dzieci, a w efekcie przyciągnięcie absolwentów z powrotem do szkół na różnego typu formy doksztalania, np. studia podyplomowe.

**Adresat rekomendacji 4.4.** Uczelnie wyższe we współpracy z Urzędami Miast w Toruniu i Bydgoszczy.

**Wniosek 5.** Wraz z rozpowszechnieniem się nowych form zatrudnienia na znaczeniu zyskują kontrakty krótkoterminowe i tzw. praca dorywcza.

**Rekomendacja 5.1.** Stworzenie agencji pośrednictwa pracy czasowej prowadzonej przez instytucje publiczne (np. instytucje samorządu terytorialnego, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy), skierowane do osób mających problem ze znalezieniem stałej pracy.

**Adresat rekomendacji 5.1.** Instytucje rynku pracy we współpracy z samorządem powiatowym i wojewódzkim.

**Wniosek 6.** W przyszłości na znaczeniu będą zyskiwały tzw. usługi socjalne, zwiększając zatrudnienie w tym sektorze.

**Rekomendacja 6.1.** Wspieranie kształcenia osób gotowych do podjęcia pracy w zawodach zaliczanych do tego sektora. Monitorowanie podaży i popytu na te usługi przez instytucje rynku pracy. Włączenie do tych działań instytucji samorządu terytorialnego.

**Adresat rekomendacji 6.1.** Instytucje rynku pracy we współpracy z instytucjami samorządu terytorialnego.

**Wniosek 7.** Średni poziom wzrostu PKB w województwie kujawsko-pomorskim na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat stanowił tylko 0,9 wzrostu PKB w skali kraju.

**Rekomendacja 7.1.** Samorządy gminne i powiatowe powinny wypracować politykę (być może wspólną) redukcji obciążeń fiskalnych dla nowo inwestujących przedsiębiorstw. Np. podatek od nieruchomości (ustalany przez władze gminy) mógłby być pobierany w wysokości 50% stawki maksymalnej przez okres 2–3 lat dla firm, które zdecydowałyby się zarejestrować swoją działalność na terenie poszczególnych gmin w województwie. Miasta, które prowadzą taką politykę (np. Pruszcz Gdański), uzyskują z podatku od nieruchomości znacznie wyższe wpływy niż przed taką zmianą. Dodatkowo w budżetach samorządów zwiększają się wpływy z tzw. udziału w podatkach PIT i CIT.

**Adresat rekomendacji 7.1.** Urzędy Gmin i Miast.

**Rekomendacja 7.2.** Wygospodarowanie i przygotowanie pod inwestycje przez samorządy terytorialne oraz Agencję Nieruchomości Rolnych gruntów o powierzchni powyżej 5000 m<sup>2</sup>, które następnie mogłyby być sprzedane w przetargu pod inwestycje. Jeśli tereny byłyby w planie zagospodarowania przestrzennego przeznaczone na działalność rolniczą, powinny zostać przekwalifikowane, w zależności od potrzeb inwestorów. Agencja Nieruchomości Rolnych powinna takie tereny przekazać gminom nieodpłatnie (jest do tego zobowiązana ustawowo).

**Adresat rekomendacji 7.2.** Agencja Nieruchomości Rolnych we współpracy z instytucjami samorządu terytorialnego, głównie na poziomie gmin i miast.

**Rekomendacja 7.3.** Wypracowanie wspólnej polityki gospodarczej przez główne samorządy w województwie i stworzenie własnej strefy inwestycyjnej poprzedzone odpowiednią kampanią informacyjną i marketingową.

**Adresat rekomendacji 7.3.** Instytucje samorządu terytorialnego szczebla gminnego i powiatowego, pod nadzorem np. Urzędu Marszałkowskiego.

**Wniosek 8.** Środki z programów Unii Europejskiej przeznaczone na poprawę infrastruktury w województwie do tej pory nie przyczyniły się do zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej regionu.

**Rekomendacja 8.1.** Stworzenie czytelnych kryteriów przyznawania środków przez Regionalne Komitety Sterujące. Rozważenie mniejszego poziomu finansowania projektów w celu zwiększenia ilości samorządów, które mogłyby o takie finansowanie się ubiegać.

**Adresat rekomendacji 8.1.** Urząd Marszałkowski i Sejmik Wojewódzki.

**Rekomendacja 8.2.** Stworzenie systemu zachęt dla samorządów, które byłyby skłonne współfinansować inwestycje o znaczeniu strategicznym dla całego regionu, a co najmniej w skali powiatu.

**Adresat rekomendacji 8.2.** Urząd Marszałkowski i Sejmik Wojewódzki.

**Rekomendacja 8.3.** Wspieranie z funduszy strukturalnych projektów, o których mowa w rekomendacjach 8.2 i 8.3.

**Adresat rekomendacji 8.3.** Urząd Marszałkowski i Sejmik Wojewódzki.

**Wniosek 9.** Analizowany region charakteryzuje się relatywnie niską atrakcyjnością miast regionu (poza Toruniem i Bydgoszczą), co

przekłada się pośrednio na niewielką liczbę osób spoza regionu studiujących w województwie kujawsko-pomorskim.

**Rekomendacja 9.1.** Stworzenie systemu zachęt przyciągających studentów do uczelni wyższych w województwie kujawsko-pomorskim oraz 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 zrzeczeniami absolwentów).

**Rekomendacja 9.2.** Poszerzenie współpracy urzędów pracy z uczelniami wyższymi w celu monitorowania i wpływania na dalsze losy absolwentów. Stworzenie systemu monitorowania przepływu studentów przez województwo.

**Adresat rekomendacji 9.1 i 9.2.** Urzędy Miast w Toruniu i Bydgoszczy we współpracy z uczelniami wyższymi w regionie.