



Temat wydania:

W numerze:

Pomorski Przegląd Gospodarczy

Pomorski rynek pracy

Janusz Gałęziak

Polityka rynku pracy – historia choroby

Maciej Tarkowski

Pomorski rynek pracy – diagnoza sytuacji

Izydor Sobczak

Demografia a zasoby pracy

Bohdan Wyżnikiewicz

Wpływ koniunktury gospodarczej na rynek pracy

Katarzyna Rewers

Dlaczego bezrobocie w Pomorskiem tak szybko spada?

Magdalena Łukasiuk

Migracje do Warszawy – zrozumieć proces

Włodzimierz Szordykowski

Potrafimy pracować i jednocześnie kształcić młodych

Katarzyna Hall

Stawiamy na specjalizację

Jakub Kraszewski

Edukacja i biznes muszą ze sobą rozmawiać

Jan Zarębski

Rynek pracy nie powstrzyma rozwoju pomorskich firm

Jerzy Szulist

Na pracowników czekam z otwartymi rękami

*Młodzi o Pomorzu, Okno na świat, Analizy i porównania
oraz Wydarzenia gospodarcze*

Partnerzy i sponsorzy Pomorskiego Przeglądu Gospodarczego:

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

Miasto Gdańsk

Grupa LOTOS S.A.

Agencja Rozwoju Pomorza S.A.

Gdańska Stocznia „Remontowa” im. J. Piłsudskiego S.A.

Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna sp. z o.o.

„Dziennik Bałtycki”

TVP3 w Gdańsku

Radio Gdańsk



Urząd Marszałkowski
Województwa Pomorskiego



GDAŃSK
morze możliwości



Agencja Rozwoju Pomorza S.A.

REMONTOWA

Gdańska Stocznia "Remontowa"
im. J. Piłsudskiego Spółka Akcyjna



Dziennik
Bałtycki

Radio Gdańsk



W numerze:

Jan Szomburg, Jr.

POMORSKI RYNEK PRACY

Janusz Gałęziak

Maciej Tarkowski

Ewa Jurkowska

Izydor Sobczak

Bohdan Wyżnikiewicz

Maciej Tarkowski

Barbara Kapica

Miroslaw Ginter

Zofia Zienkiewicz-Zima

Katarzyna Rewers

Sławomir Ziemianowicz

Magdalena Łukasiuk

Paweł Bardon

Włodzimierz Szordykowski

Katarzyna Hall

Jakub Kraszewski

Ewa Łowkiel

Adam Pstrągowski

Jan Zarębski

Jerzy Szulist

Paulina Makowska

Waldemar Kucharski,

Beata Tkaczyk

Ewa Miłek

Zbigniew Borkowski

MŁODZI O POMORZU

Łukasz Wyszyński

Marta Abel

Michał Koralewski

Tomasz Snarski

Edyta Tombarkiewicz

OKNO NA ŚWIAT

Anna Hildebrandt

ANALIZY I PORÓWNIANIA

Przemysław Susmarski

Maciej Tarkowski

Maciej Tarkowski

WYDARZENIA GOSPDARCZE

Opracował

Drodzy Czytelnicy

Polityka rynku pracy – historia choroby

Pomorski rynek pracy – diagnoza sytuacji

Rynek pracy jeszcze nie jest doskonały

Demografia, a zasoby pracy

Wpływ koniunktury gospodarczej na rynek pracy

Ponadprzeciętna bierność

Szara strefa funkcjonuje, jest całkiem spora i ma się dobrze

Kultywowanie tradycyjnego modelu rodziny

System coraz lepiej radzi sobie z wylapywaniem wirtualnych bezrobotnych

Dlaczego bezrobocie w Pomorskiem tak szybko spada?

Po pierwsze, jest bardzo dużo ofert pracy

Migracje do Warszawy – zrozumieć proces

Europejski wspólny rynek pracy jest wielką szansą

Potrafimy pracować i jednocześnie kształcić młodych

Stawiamy na specjalizację

Edukacja i biznes muszą ze sobą rozmawiać

Edukacja, biznes – dwa bratanki

Zajęcia dydaktyczne opłacane są z funduszy firm

Rynek pracy nie powstrzyma rozwoju pomorskich firm

Na pracowników czekam z otwartymi rękami

Pracownicy, sól tej ziemi

Rynek pracy nas nie hamuje

Praktyka, praktyka, praktyka

Państwo konkuruje z biznesem

Widziane oczami studenta...

Wiedza – czy do pracy klucz?

Rynek pracy – prawa i obowiązki absolwentów

Czy szanujemy pracę – swoją i innych ludzi?

Tożsamość reemigranta

Coraz częściej potrzebne jest podejście indywidualne...

Koniunktura gospodarcza w województwie pomorskim

Wskaźniki rozwoju województwa pomorskiego

Rozwój gospodarczy Pomorza w świetle danych o produkcji regionalnym

Dawid Piwowarczyk

Redaktor naczelny

Marcin Nowicki

Z-ca redaktora naczelnego

Jan Szomburg, Jr.

Dystrybucja

Martyna Bildziukiewicz

ISSN 1506-6150

**© Copyright by Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową**

Wszelkie uwagi i opinie na temat
„**Pomorskiego Przeglądu Gospodarczego**”
prosimy kierować pod adresem:
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
ul. Do Studzienki 63, 80-227 Gdańsk
tel.: +48 58 524-49-00
faks: +48 58 524-49-08
e-mail: redakcja@ppg.gda.pl
<http://www.ppg.gda.pl>

Korekta

Sylwia Popławska

„PPG” ukazuje się dzięki pomocy:
marszałka województwa pomorskiego,
Urzędu Marszałkowskiego
Województwa Pomorskiego,
prezydenta Gdańska,
Miasta Gdańsk,
Grupy LOTOS S.A.,
Gdańskiej Stoczni „Remontowa” S.A.,
Agencji Rozwoju Pomorza S.A.,
Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej,
„Dziennika Bałtyckiego”,
TVP3 w Gdańsku,
Radia Gdańsk.

*Redakcja zastrzega sobie prawo opracowywania,
dokonywania skrótów oraz nadawania tytułów
i śródtytułów nadesłanym tekstom.*

*Opinie zawarte w prezentowanych artykułach
nie zawsze odzwierciedlają stanowisko IBnGR.*

DRODZY CZYTELNICY

Praca i związane z nią zarobki oraz prestiż społeczny są obecnie w percepcji społeczeństwa wyznacznikami sukcesu i coraz częściej szczęścia człowieka. Może to budzić uzasadniony niepokój o sferę ducha, lecz ze względu na bardzo wysoką stopę bezrobocia i trudności ze znalezieniem pracy w ostatnich latach trudno tego zjawiska społecznego nie rozumieć. Atmosferę podgrzewa również emigracja młodych i zdolnych Polaków, a także coraz częstsze głosy przedsiębiorców dotyczące braku chętnych do pracy w niektórych dziedzinach, mimo wciąż wysokiego oficjalnego bezrobocia.

Postanowiliśmy zatem zająć się po raz drugi na łamach „Pomorskiego Przeglądu Gospodarczego” naszym regionalnym rynkiem pracy, aby lepiej zrozumieć procesy na nim zachodzące. Skonfrontowaliśmy opinie przedsiębiorców, przedstawicieli władzy samorządowej, ludzi młodych oraz badaczy zagadnienia. Efektem takiego podejścia jest kompleksowe opracowanie pokazujące nie tylko obecny stan rynku pracy na Pomorzu i jego uwarunkowania w systemie ogólnopolskim, ale także obszary ściśle z nim związane, czyli demografię, koniunkturę gospodarczą, migracje oraz edukację. Biorąc pod uwagę wszystkie te czynniki, staramy się odpowiedzieć również na pytanie, dlaczego bezrobocie w województwie pomorskim tak szybko spada i czy jest to już trwała tendencja.

Jednocześnie wraz z niniejszym wydaniem „PPG” inaugurujemy nowy, stały dział analiz i porównań, w którym w systematyczny sposób będziemy pokazywać rozwój gospodarczy regionu, biorąc pod uwagę koniunkturę gospodarczą, wybrane wskaźniki rozwoju. Będziemy także porównywać Pomorskie z pozostałymi regionami Polski.

Mamy nadzieję, że niniejszy numer Przeglądu pozwoli na lepsze zrozumienie pomorskiego rynku pracy, mechanizmów i procesów na nim zachodzących. Jak zwykle, chcemy za pomocą „Pomorskiego Przeglądu Gospodarczego” inspirować dyskusję, która ma przyczynić się do podniesienia naszej wspólnej świadomości, a przez to poprawić jakość polityki publicznej – w tym wypadku, pomorskiej polityki rynku pracy.

Jan Szomburg, Jr.

*Zastępca
Redaktora Naczelnego*

Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

Zapraszamy do korzystania z informacji i analiz dostępnych na stronie internetowej:

www.porp.pl

Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy jest odpowiedzią na zapotrzebowanie na rzetelne i systematyczne analizy oraz prognozy naszego regionalnego rynku pracy. Takie analizy mają pomóc w lepszym prowadzeniu działań na rzecz zwiększania zatrudnienia oraz ograniczania i zapobiegania bezrobociu. Pomysłodawcą i wykonawcą projektu jest Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

Sytuacja na rynku pracy jest odbiciem wielu bardzo złożonych i dynamicznych procesów. Dlatego opisując rynek pracy, dokonujemy kompleksowej analizy społeczno-gospodarczej: badamy sytuację makroekonomiczną, koniunkturę gospodarczą, demografię, migracje, edukację i oświatę. Postawiliśmy sobie bardzo ambitny cel: nie tylko stwierdzić jak jest (do tego sprowadza się większość standardowych diagnoz), ale odpowiedzieć dodatkowo na pytania: dlaczego tak jest i jak będzie? Tylko znając odpowiedzi na takie pytania, można podjąć odpowiednie działania na rynku pracy.

Pomorski rynek pracy

<i>Janusz Gałęziak</i>	<i>Polityka rynku pracy – historia choroby</i>	6
<i>Maciej Tarkowski</i>	<i>Pomorski rynek pracy – diagnoza sytuacji</i>	10
<i>Ewa Jurkowska</i>	<i>Rynek pracy jeszcze nie jest doskonały</i>	16
<i>Izydor Sobczak</i>	<i>Demografia, a zasoby pracy</i>	17
<i>Bohdan Wyżnikiewicz</i>	<i>Wpływ koniunktury gospodarczej na rynek pracy</i>	21
<i>Maciej Tarkowski</i>	<i>Ponadprzeciętna bierność</i>	24
<i>Barbara Kapica</i>	<i>Szara strefa funkcjonuje, jest całkiem spora i ma się dobrze</i>	26
<i>Mirosław Ginter</i>	<i>Kultywowanie tradycyjnego modelu rodziny</i>	28
<i>Zofia Zienkiewicz-Zima</i>	<i>System coraz lepiej radzi sobie z wylapywaniem wirtualnych bezrobotnych</i>	30
<i>Katarzyna Rewers</i>	<i>Dlaczego bezrobocie w Pomorskiem tak szybko spada?</i>	32
<i>Sławomir Ziemianowicz</i>	<i>Po pierwsze, jest bardzo dużo ofert pracy</i>	35
<i>Magdalena Łukasiuk</i>	<i>Migracje do Warszawy – zrozumieć proces</i>	37
<i>Paweł Bardon</i>	<i>Europejski wspólny rynek pracy jest wielką szansą</i>	41
<i>Włodzimierz Szordykowski</i>	<i>Potrafimy pracować i jednocześnie kształcić młodych</i>	44
<i>Katarzyna Hall</i>	<i>Stawiamy na specjalizację</i>	47
<i>Jakub Kraszewski</i>	<i>Edukacja i biznes muszą ze sobą rozmawiać</i>	50
<i>Ewa Łowkiel</i>	<i>Edukacja, biznes – dwa bratanki</i>	53
<i>Adam Pstrągowski</i>	<i>Zajęcia dydaktyczne opłacane są z funduszy firm</i>	55
<i>Jan Zarębski</i>	<i>Rynek pracy nie powstrzyma rozwoju pomorskich firm</i>	58
<i>Jerzy Szulist</i>	<i>Na pracowników czekam z otwartymi rękami</i>	61
<i>Paulina Makowska</i>	<i>Pracownicy, sól tej ziemi</i>	64
<i>Waldemar Kucharski, Beata Tkaczyk</i>	<i>Rynek pracy nas nie hamuje</i>	67
<i>Ewa Miłek</i>	<i>Praktyka, praktyka, praktyka</i>	69
<i>Zbigniew Borkowski</i>	<i>Państwo konkuruje z biznesem</i>	71

Janusz Gałęziak

*Dyrektor Departamentu
Europejskiego
Funduszu Społecznego
w Urzędzie Marszałkowskim
Województwa Pomorskiego*

POLITYKA RYNKU PRACY – HISTORIA CHOROBY

Objawy

Pierwsze niepokojące, zewnętrzne objawy pojawiły się stosunkowo niedawno, w roku 2004, kiedy jedną z konsekwencji przystąpienia Polski do Unii Europejskiej stało się otwarcie rynków pracy niektórych państw członkowskich. Nagle okazało się, że pomimo kilkunastoprocentowego, a często kilkudziesięcioprocentowego bezrobocia, pomimo dramatycznie niskiego wskaźnika zatrudnienia występuje zjawisko braku rąk do pracy. Co więcej, nie dotyczy to tylko dobrze wykształconych specjalistów, ale i pracowników, wobec których na wstępie nie wymaga się żadnych kwalifikacji poza motywacją do pracy. Przez kilkanaście lat, od 1990 roku choroba rozwijała się bezobjawowo. Symptomy dysfunkcji sygnalizowane przez pracodawców były lekceważone. Dzisiaj zespół chorobowy wykazuje następujące cechy:

- najniższy w UE-25 poziom zatrudnienia (w 2005 roku w Polsce pracowało zaledwie 12 890 tysięcy osób ¹),
- łączne wydatki Funduszu Pracy w latach 1990–2006 wyniosły ponad 100 miliardów złotych,

¹ Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

- najwyższa w UE-25 stopa bezrobocia,
- najwyższy w OECD koszt rent (3,98% PKB),
- niska średnia wieku przechodzenia na emeryturę (57 lat),
- niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (13%),
- wysoki udział długotrwale bezrobotnych i osób z grup szczególnego ryzyka,
- ukryte bezrobocie na wsi,
- bezrobocie młodzieży,
- niski wskaźnik kształcenia ustawicznego (UE – 9,9%, PL – 5,5%),
- drenaż mózgów,
- niski poziom zdolności do zatrudnienia.

Przyczyny choroby – próba diagnozy

Analiza przyczyn obecnej zapaści polskiego rynku pracy musi być przeprowadzona wielowymiarowo. Poszukiwać należy w obszarze założeń systemowych, predyspozycjach sprzyjających powstaniu choroby, innych obszarach polityki państwa, jak również w warunkach zewnętrznych.

Naturalną konsekwencją wprowadzenia radykalnych reform ekonomicznych na początku lat dziewięćdziesiątych były zwolnienia grupowe. Konieczne było więc podjęcie działań osłonowych wobec osób tracących bezpieczeństwo socjalne. Przyjęto jednak błędne założenia. Pierwszym z nich było niedoszacowanie skali syndromu wyuczonej bezradności, wynikającego z życia w systemie totalitarnym i uzależnienia od państwa. Drugim była błędna ocena, iż bezrobocie dotknie 50–70 tysięcy osób. Lawina narastającego bezrobocia szybko wymknęła się spod kontroli. Trzecim błędem było przekonanie, że szok związany z transformacją będzie krótkotrwały, że „niewidzialna ręka rynku” przyniesie dobrobyt całemu społeczeństwu. Praktyka pokazała, że jest wręcz przeciwnie. Czwartym błędem było założenie, że państwo, a ściślej mówiąc rząd, najlepiej poradzi sobie z problemami społecznymi, tworząc centralnie sterowane systemy instytucji, których funkcjonowanie jest ściśle regulowane, a które to systemy finansowane są z podatków. Zapomniano przy tym o konieczności wprowadzenia obiektywnych wskaźników skuteczności działania tych instytucji. Piątym błędem był podział polityki na sektory. Bariery pomiędzy edukacją, polityką rynku pracy, pomocą społeczną, integracją osób niepełnosprawnych zostały wyznaczone od najwyższego do najniższego szczebla. Doszło do paradoksalnej sytuacji, w której nawet w obrębie jednego ministerstwa nie można

było prowadzić zintegrowanej polityki. Dramatem jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców. W tej sytuacji wbrew deklaracjom o „dawaniu wędki” zafundowano społeczeństwu „rybę”. Pozostawienie sporej części społeczeństwa samej sobie, na zasiłku, bez stworzenia możliwości zatrudnienia stało się pierwszym krokiem postępującej degradacji, czego przykładem jest sytuacja na terenach postpegeerowskich. Zabrakło koncepcji sprzyjających inwestowaniu na tych obszarach, podtrzymaniu zatrudnienia, chociażby o charakterze socjalnym, zabrakło wyobraźni, co do dramatycznych skutków długotrwałego bezrobocia.

Dynamiczny wzrost stopy bezrobocia i związane z tym napięcia społeczne w latach dziewięćdziesiątych stały się przyczyną działań kolejnych rządów mających na celu redukcję bezrobocia. Najczęściej działania te były obliczone na krótką metę, a ich podstawą nie były analizy ekonomiczno-społeczne. Do tych działań należały chociażby takie jak: zmiana kryteriów uprawniających do zasiłków, co spowodowało „przesunięcie” bezrobocia do obszaru pomocy społecznej, bezkrytyczne „wypychanie” w pełni sprawnych pracowników na wcześniejsze emerytury, nieszczerły system przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy. W latach 2003–2005 w województwie pomorskim nastąpił sześciokrotny wzrost kwoty wypłaconej przez ośrodki pomocy społecznej na zasiłki z tytułu bezrobocia.

Istota choroby tkwi w systemie finansowania, a ściślej mówiąc mechanizmie redystrybucji. Państwo ściągą z przedsiębiorców i innych podatników cały zespół haraczy. W tym procesie są generowane wysokie koszty związane z poborem i redystrybucją.

Dla przykładu plan Funduszu Pracy na rok 2007 zawiera następujące pozycje:

- przychód 7 565 mln złotych,
- koszt poboru składki 34 mln złotych,
- koszt wysyłki zawiadomień, wezwań związanych z zasiłkami i świadczeniami 57 mln złotych,
- koszt poradnictwa zawodowego, wyposażenia klubów pracy 49,6 mln złotych.

Do tego dochodzi nietrafność przeznaczenia tych środków, sztywność, brak zdolności do reagowania na zmieniającą się sytuację. Znaczna część tych środków przeznaczona jest na zasiłki, do których uprawnionych jest zaledwie 13,5% bezrobotnych. Państwo jest zobowiązane wypłacić zasiłki i zapewnić opłacenie składki na ubezpieczenie zdrowotne wszystkim uprawnionym. Środków na zasiłki nie wolno przeznaczać na inne cele, chociażby na zatrudnienie. Doszło do paradoksalnej sytuacji, w której środki, które powiat musi wydać na zasiłki dla

bezrobotnych, wielokrotnie przekraczają kwoty; które w tym samym powiecie przeznaczyć można na inwestycje i rozwój. Powiat, który otrzymuje te środki nie jest zatem zainteresowany spadkiem stopy bezrobocia, bo wraz z tym spadają realne dochody. Co więcej, środki przeznaczone na tak zwane aktywne formy walki z bezrobociem dzielone są według algorytmu, który „karze” województwa i powiaty, w których bezrobocie spada. Im mniej bezrobotnych, tym mniej środków z algorytmu. Gwoździem do trumny jest powiązanie środków na wynagrodzenia pracowników urzędów pracy z owym algorytmem. Im mniej bezrobotnych i co za tym idzie środków na aktywne formy walki z bezrobociem, tym mniej środków na wynagrodzenia. Ten sam mechanizm został zastosowany w algorytmie dotyczącym dochodów samorządów województw. Efekt jest taki, najprościej mówiąc: im mniej bezrobotnych, tym mniej środków na rozwój! Trudno sobie wyobrazić bardziej patologiczny mechanizm.

Bezrobotny, któremu urząd pracy zapewnia ubezpieczenie zdrowotne i zasiłek, nie jest zainteresowany zatrudnieniem. Łatwo policzyć dlaczego. Wysokość zasiłku nie odbiega od najniższego wynagrodzenia, a koszty związane z zatrudnieniem są istotne. Ubranie, buty, dojazd, przedszkole dla dzieci – kosztują, a do tego trzeba jeszcze pracować. W momencie utraty prawa do zasiłku wypłacanego przez urzędy pracy można uzyskać zasiłek okresowy z tytułu bezrobocia w ośrodku pomocy społecznej. Te środki również pochodzą z redystrybucji. Ich również nie wolno wydać na inne cele. Wójt, burmistrz nie ma zatem żadnej motywacji do redukcji ilości i wysokości zasiłków. Im mniej wyda, tym mniej dostanie w przyszłym roku.

Choroba ta wywołuje „przerzuty” na inne, życiowe funkcje organizmu państwa. Rozwija się strefa nielegalnego zatrudnienia. Przedsiębiorcy, którzy zatrudniają legalnie pracowników, nie są często w stanie znieść konkurencji ze strony tych, którzy nie ponoszą pozapłacowych kosztów pracy, nie są nękani przepisami, kontrolami i biurokracją. Przenoszą się w szarą strefę, wyprowadzają firmy za granicę lub bankrutują. Kolejny przerzut dotyczy systemu emerytalnego. Bezrobotni, którzy nie opłacają składek, stanowią bombę z opóźnionym zapłonem. Mieszkanka wybuchowa złożona z zadłużenia ZUS, braku składek, zmian demograficznych oraz nieuchronnego spadku tempa wzrostu gospodarczego może spowodować krach systemu emerytalnego. To samo dotyczy ubezpieczenia zdrowotnego. Koszty ekonomiczne tego mechanizmu autodestrukcji nie są jedyne, a być może nawet nie najważniejsze. Z pozostawieniem na długotrwałym bezrobociu wiąże się utrata godności, rozpad więzi rodzinnych i społecznych, potem pojawiają się postawy roszczeniowe, redukcja potrzeb i aspiracji,

zatrzymanie w rozwoju, a nawet regres. Kolejne pokolenia wychowywane w rodzinach, w których życie na cudzy koszt jest normą, nie widzą wartości w pracy, nie uważają, że jest to sposób na utrzymanie się, dobrobyt. Jednak widzą wokół siebie kolorowy świat dóbr materialnych. Jeżeli nie praca, uczciwie zarobione pieniądze są sposobem na wejście w ich posiadanie, to jakich zachowań możemy się spodziewać?

Rozwijając się przez siedemnaście lat, choroba wytworzyła cały szereg mechanizmów odporności na terapię. Bronić jej będą bezrobotni, dla których każda zmiana może oznaczać utratę *status quo*, bronić jej będą pracownicy urzędów pracy i pomocy społecznej, bronić też będą rządy, które „zapędziły się” w populizmie i nie są w stanie powiedzieć „stop”. Jedyne zainteresowanymi zmianą mogą być przedsiębiorcy i podatnicy, którzy opłacają ten mechanizm utrwalania bezrobocia. Ale oni są jeszcze za słabi. Zbyt niski poziom świadomości co do mechanizmów funkcjonowania państwa, oddalenie ośrodka decyzyjnego od zwykłego podatnika, brak zainteresowania mediów tego rodzaju tematami, mała skuteczność organizacji pracodawców, to przejawy tej słabości. Paradoksalna jest sytuacja, w której sięgamy po wsparcie funduszy unijnych na wzrost zatrudnienia i spójności społecznej, a z własnych podatków przeznaczamy znacznie większe środki na utrwalanie bezrobocia.

Rozpoznanie może być tylko jedno: nowotwór złośliwy z rozległymi przerzutami, pożerający swojego żywiciela.

Rokowanie

Bez natychmiastowej, szokowej terapii czeka nas kryzys finansów publicznych, załamanie systemów emerytalnych, rentowych, opieki zdrowotnej oraz rewolucja milionów ludzi żyjących dziś na cudzy koszt, którym pewnego dnia rząd nie zapewni utrzymania. Grozi nam zmarnowanie rozwijającej się gospodarki oraz wsparcia z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

Konieczna terapia

Warunkiem powodzenia terapii jest jednocześnie, zintegrowane i kompleksowe zastosowanie szeregu instrumentów. Pierwszym z nich jest redukcja pozapłacowych kosztów zatrudnienia pracownika. Dotyczy to zarówno wysokości składek, podatków, jak i utrudnień związanych z biurokracją oraz kontrolami.

Drugim działaniem powinno być umożliwienie wykorzystania środków – dotychczas przeznaczanych na zasiłki – na wsparcie zatrudnienia. Warunkiem otrzymania zasiłku przez okres dłuższy niż trzy miesiące powinno być przy braku oferty na otwartym rynku podjęcie pracy na rzecz gminy. Wraz z rejestracją bezrobotny powinien

otrzymać pakiet świadczeń i usług umożliwiający zmianę kwalifikacji oraz doradztwo i pośrednictwo w zatrudnieniu. Optymalnym rozwiązaniem jest wprowadzenie rynku tych usług w oparciu o zasadę „pieniądz za człowiekiem”. Firmy szkoleniowe, doradcze i agencje pośrednictwa pracy mogą w takim modelu konkurować jakością, skutecznością i ceną usług. Zasiłki z tytułu bezrobocia wypłacane przez ośrodki pomocy społecznej powinny również być przyznawane pod warunkiem podjęcia zatrudnienia na rzecz gminy.

Trzecim, niezbędnym działaniem jest zaprzestanie redystrybucji Funduszu Pracy według algorytmu utrwalającego bezrobocie. Fundusz ten powinien zostać „zamrożony” na obecnym poziomie i stanowić przez ściśle określony czas (3–5 lat) dotację celową dla powiatów, którą można w tym czasie wykorzystać na wzrost zatrudnienia. Po upływie tego czasu dotacja powinna ulec przekształceniu w limit dochodów powiatu pochodzący z udziału w podatkach od osób fizycznych i przedsiębiorstw. Te środki powiat mógłby wykorzystać już na cele rozwoju. Zadaniem powiatu pozostałaby wypłata zasiłków tym, dla których nie ma oferty zatrudnienia. Konieczne jest uelastycznienie instrumentów aktywnej polityki rynku pracy. Środki na wynagrodzenia pracowników oraz na funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia powinny być zagwarantowane w budżecie powiatu na określonym poziomie, z wysoką premią za osiągnięte rezultaty mierzone liczbą osób, które podjęły zatrudnienie w wyniku działań

podjętych przez te instytucje. Taki mechanizm pozwoliłby w przeciągu kilku lat na likwidację w całości bądź redukcję składki pracodawców na Fundusz Pracy. Powiaty w tym modelu będą zainteresowane wzrostem zatrudnienia i możliwością wykorzystania znacznych środków na cele rozwojowe w perspektywie kilku lat.

Kolejnym działaniem musi być wymuszenie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Tutaj do zastosowania jest kilka instrumentów. Począwszy od kształtowania świadomości rodziców i uczniów, poprzez zaprzestanie finansowania szkół kształcących w zawodach nadwyżkowych, udział pracodawców w kształceniu zawodowym, kończąc na opłatach za naukę wraz z systemem stypendialno-kredytowym.

Integracja działań instytucji rynku pracy i pomocy społecznej jest warunkiem koniecznym dla zaprzestania procederu wyłudzenia świadczeń. Funkcje policji zatrudnienia powinny zostać przekazane do struktur mających rzeczywiste uprawnienia policyjne. Integralne powiązanie instrumentów i środków Funduszu Pracy, PFRON, Europejskiego Funduszu Społecznego na szczeblu powiatu pozwoli na osiągnięcie w perspektywie kilku następnych lat realnego wzrostu zatrudnienia. Dobra sytuacja gospodarcza powinna sprzyjać rozpoczęciu prac nad ubezpieczeniem od bezrobocia. Konieczne jest jednak podjęcie natychmiastowej terapii z wykorzystaniem dobrej sytuacji gospodarczej i funduszy europejskich.

POMORSKI RYNEK PRACY – DIAGNOZA SYTUACJI

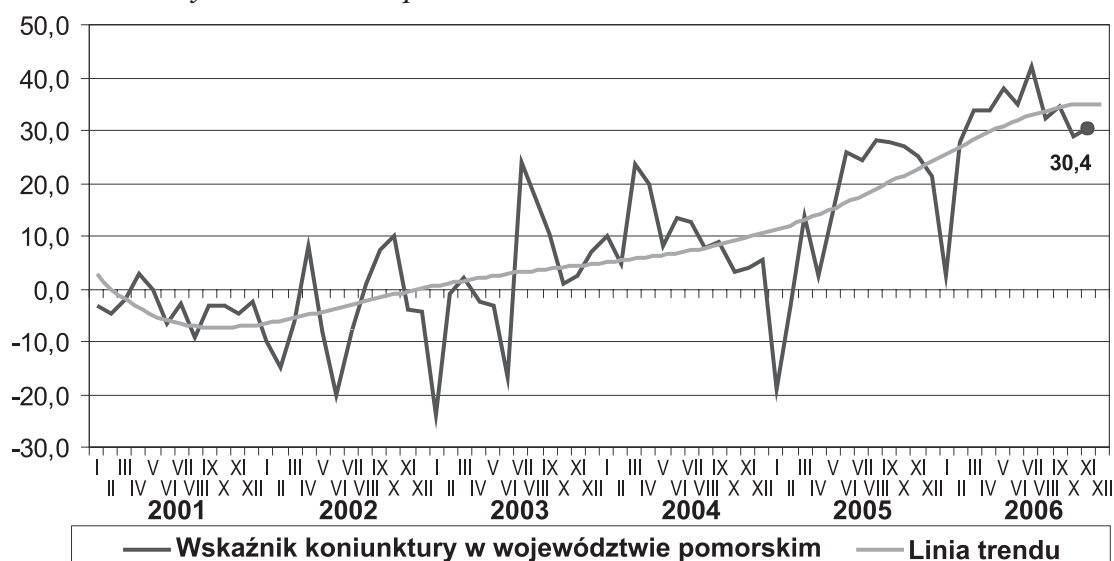
O d pewnego czasu na polskim rynku pracy mamy do czynienia z paradoksalną sytuacją. Z jednej strony, mimo spadającego poziomu bezrobocia, istnieje ciągle liczna rzesza bezrobotnych, z drugiej zaś pracodawcom coraz dotkliwiej doskwiera brak rąk do pracy. Z taką sytuacją mieliśmy również do czynienia w województwie pomorskim w III kwartale 2006 roku. Jakie czynniki są jej źródłem? Są to niewątpliwie: dobra koniunktura gospodarcza, niedopasowanie strukturalne kwalifikacji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, wysokie pozapłacowe koszty pracy skutkujące podejmowaniem pracy nierejestrowanej oraz wyjazdy do pracy za granicą, popularne wśród ludzi młodych oraz osób z doświadczeniem w swoim zawodzie. Odpowiedź na pytanie o znaczenie wymienionych czynników w kształtowaniu stanu rynku pracy województwa pomorskiego nie jest łatwa, niemniej jednak na podstawie różnorodnych analiz pewne jakościowe oceny są możliwe.

Rynkowa logika zależności pomiędzy podażą i popytem przyczyn spadku bezrobocia nakazuje poszukać w rosnącej koniunkturze gospodarczej, której efektem powinien być wzrost liczby miejsc pracy. Jaka zatem była koniunktura w województwie pomorskim w III kwartale 2006 roku? W opinii przedsiębiorców była ona bardzo dobra. Wskaźnik bieżącej koniunktury rekordowe wartości osiągnął w lipcu 2006 roku, przekraczając poziom 40 pkt. Z kolei w sierpniu koniunktura w województwie pomorskim bardzo wyraźnie przewyższała notowania ogólnopolskie.

Maciej Tarkowski

*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową*

Rysunek 1. Wskaźnik bieżącego klimatu koniunktury w województwie pomorskim w okresie styczeń 2001 r. – listopad 2006 r.



Źródło: IBnGR.

W kolejnych miesiącach poprawa koniunktury postępowała wolniej niż w trzecim kwartale. W listopadzie 2006 roku przewaga deklaracji wskazujących na poprawę koniunktury była nadal wyraźna, chociaż nie aż tak jak w rekordowym lipcu – wskaźnik koniunktury kształtował się bowiem na poziomie 30 pkt. Jednocześnie przedsiębiorcy wskazywali na trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Takie problemy zgłosiło 46 proc. respondentów z województwa pomorskiego, podczas gdy odsetek ten kształtował się przeciętnie w Polsce na poziomie 43 proc.

Bardzo dobra koniunktura znalazła odzwierciedlenie w przyroście liczby miejsc pracy. W końcu III kwartału 2006 roku w całym sektorze przedsiębiorstw w województwie pomorskim szacunkowo pracowało ok. 510 tys. osób. W stosunku do końca kwartału poprzedniego odnotowano więc wzrost liczby pracujących o ok. 6,9 tys. W omawianym okresie liczba bezrobotnych spadła o 11,7 tys. do poziomu 130,2 tys. osób.

W bilansie pracujących i bezrobotnych zabrakło więc ok. 4,8 tys. osób. Powyższe zestawienie wyraźnie wskazuje

na dominującą rolę rosnącego zatrudnienia w spadku bezrobocia. Do wyjaśnienia pozostają natomiast przyczyny spadku bezrobocia o dodatkowe 4,8 tys. osób ponad liczbę nowych miejsc pracy. Pomijając względy demograficzne, których krótkookresowy wpływ na wielkość bezrobocia jest znikomy oraz odpływ do pracy w sektorze publicznym, który prawdopodobnie również nie miał dużego udziału w spadku bezrobocia, zwrócić należy uwagę na dwa czynniki. Po pierwsze, na odpływ do pracy nierejestrowanej. Siłą rzeczy skali zjawiska nie można ocenić w sposób ilościowy – rozmiary „klina podatkowego” przemawiają jednak za podkreśleniem znaczenia tego czynnika. Po drugie, część omawianego spadku była z pewnością efektem migracji – choć pewnie zjawisko to dotyczyło głównie pracujących oraz „formalnie” bezrobotnych, a więc osób, które pracowały nielegalnie. Ich miejsca prawdopodobnie zajęte zostały, przynajmniej po części, przez faktycznie bezrobotnych.

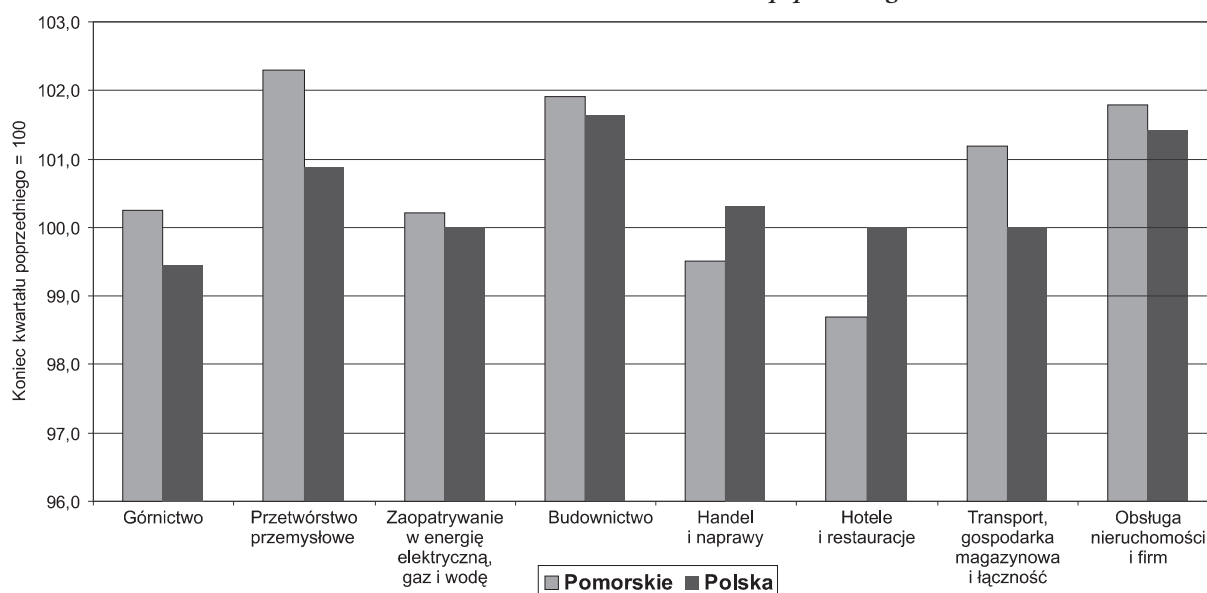
Niezależnie od pozytywnych zmian, jakie zachodzą na rynku pracy w województwie pomorskim, bezrobotni są nadal dużą grupą liczącą 130 tys. osób. Z drugiej strony, wg badań GUS w I półroczu 2006 roku liczba deklarowanych

Tablica 1. Zmiany liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw i bezrobotnych w województwie pomorskim w okresie II–III kwartał 2006 r.

Okres	Pracujący w sektorze przedsiębiorstw (bez 0–9)	Pracujący w sektorze przedsiębiorstw ogółem (dane szacunkowe)	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych
Koniec II kw.	264,6	503,3	141,9
Koniec III kw.	268,2	510,1	130,2
Różnica III kw. – II kw.	3,6	6,9	–11,7

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych US w Gdańsku i GUS.

Rysunek 2. Dynamika pracujących w sektorze przedsiębiorstw wg sekcji PKD w województwie pomorskim na tle Polski w III kwartale 2006 r. w stosunku do kwartału poprzedniego



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych US w Gdańsku i GUS.

wolnych miejsc pracy w województwie kształtowała się na poziomie 5 tys. Ekstrapolując te dane na całą populację podmiotów gospodarczych, można mówić o 10 tys. wolnych miejsc pracy¹. Powyższe dane wskazują więc na poważne niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe bezrobotnych w stosunku do oczekiwań rynku pracy.

Wyraźny wzrost liczby pracujących, jaki odnotowano w województwie pomorskim w III kwartale, był jednak zróżnicowany w zależności od rodzaju działalności gospodarczej. Biorąc pod uwagę osiem sekcji PKD, stwierdzić należy, że w sześciu z nich odnotowano dodatnią i wyższą od krajowej dynamikę pracujących. Najwyższe jej wartości cechowały przetwórstwo przemysłowe. Była to jednocześnie sekcja, w której województwo pomorskie wyróżniało się najwyższą dynamiką pracujących w porównaniu do zmian obserwowanych w kraju. Wyraźna wzrostowa dynamika liczby pracujących odnotowana została również w budownictwie oraz w obsłudze nieruchomości i firm.

Spadek liczby pracujących odnotowany został w dwóch sekcjach – handlu oraz w hotelarstwie i gastronomii. W skali kraju nie odnotowano tak negatywnych zmian. Omawiany spadek miał jednak charakter sezonowy. Funkcjonowanie handlu po części, a hotelarstwa i gastronomii w dużej mierze, uzależnione jest od ruchu turystycznego, który koncentruje się w okresie letnim, a więc w II kwartale.

Bardziej szczegółowa analiza dynamiki liczby pracujących potwierdza prymat działalności produkcyjnej w tym zakresie. W III kwartale 2006 roku, w pierwszej

dziesiątce działów PKD o największych wartościach dynamiki, sześć związanych było właśnie z tym rodzajem działalności gospodarczej. Podkreślić należy, że działalności te cechowały się również wysoką dynamiką pracujących w porównaniu do zmian odnotowanych w kraju. Na tym tle szczególnie wyróżniała się produkcja sprzętu radiowo-telewizyjnego i telekomunikacyjnego.

W sytuacji spadającego bezrobocia niezwykle ważną kwestią są zmiany zachodzące w jego strukturze. Szczególnie istotna jest odpowiedź na pytanie, czy spadkowi bezrobocia ogółem towarzyszył spadek udziałów bezrobotnych zaliczanych do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Pod uwagę wzięto trzy grupy: bezrobotnych w wieku do 25 lat, w wieku 50 lat i więcej oraz bezrobotnych długotrwale. Spadek udziału tych grup w bezrobociu ogółem byłby pozytywnym zjawiskiem świadczącym o zmniejszaniu się skali bezrobocia strukturalnego. Niestety, w III kwartale 2006 roku odnotowano wzrost odsetka bezrobotnych w wieku do 25 lat oraz w wieku 50 lat i więcej. Udział pierwszej grupy w bezrobociu ogółem wzrósł o 0,3 pkt. proc. – do poziomu 22,2 proc. Wzrost ten był nieznacznie niższy od obserwowanego przeciętnie w kraju (0,4 pkt. proc.). Udział drugiej grupy wzrósł natomiast o 0,8 pkt. proc. do poziomu 18,3 proc. przy średnim wzroście wynoszącym dla Polski 0,5 pkt. proc. W przeciwieństwie do dwóch opisanych powyżej grup spadek udziału w bezrobociu ogółem odnotowano w odniesieniu do długotrwale bezrobotnych. Dla województwa pomorskiego wyniósł on 0,4 pkt. proc., przy średniej dla Polski wynoszącej 0,5 pkt. proc. Spadek udziału odnotowany w regionie był więc nieznacznie

¹ Wśród przedsiębiorców pojawiają się opinie, że jest ich znacznie więcej.

Tablica 2. Dynamika liczby pracujących wg działów PKD w województwie pomorskim na tle Polski w III kwartale 2006 r. względem kwartału poprzedniego*

Dział PKD	Udział (woj. pomorskie =100)	Dynamika (koniec kwartału poprzedniego = 100)	
		Pomorskie	Polska
Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych	3,8	114,2	103,1
Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	3,2	106,1	101,6
Produkcja maszyn i aparatury elektrycznej	1,3	105,5	103,3
Produkcja wyrobów pozostałych z surowców niemetalicznych	1,6	104,5	101,7
Poczta i telekomunikacja	0,5	103,7	100,0
Produkcja artykułów spożywczych i napojów	8,0	103,0	100,0
Produkcja wyrobów z metali	5,7	102,9	103,0
Transport lądowy i rurociągowy	3,8	101,9	100,0
Pobór, uzdatnianie i rozprowadzanie wody	1,1	101,8	100,0
Wznoszenie budynków i budowli; inżynieria lądowa i wodna	5,8	101,8	101,7
Produkcja skór wyprawionych i wyrobów z nich	0,8	101,8	103,7
Produkcja drewna i wyrobów oraz wyrobów ze słomy i wikliny	3,5	101,5	100,0
Produkcja instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, zegarów i zegarków	0,4	100,7	100,0
Produkcja mebli, pozostała działalność produkcyjna	3,4	100,6	100,6
Wykonywanie instalacji budowlanych	1,5	100,5	101,7
Obsługa nieruchomości	2,3	100,4	101,0
Produkcja maszyn i urządzeń	2,2	100,4	101,1
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	1,1	100,1	104,6

* Skupiających nie mniej niż 0,5 proc. pracujących w sektorze przedsiębiorstw ogółem w województwie pomorskim i wykazujących się wzrostem ich liczby.

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych US w Gdańsku i GUS.

mniejszy od przeciętnego w kraju. Ważne jednak, że nastąpił, co oznacza, że przynajmniej część długookresowo bezrobotnych integrowała się ponownie z rynkiem pracy lub przynajmniej, dzięki poprawie koniunktury, legalizowała zatrudnienie.

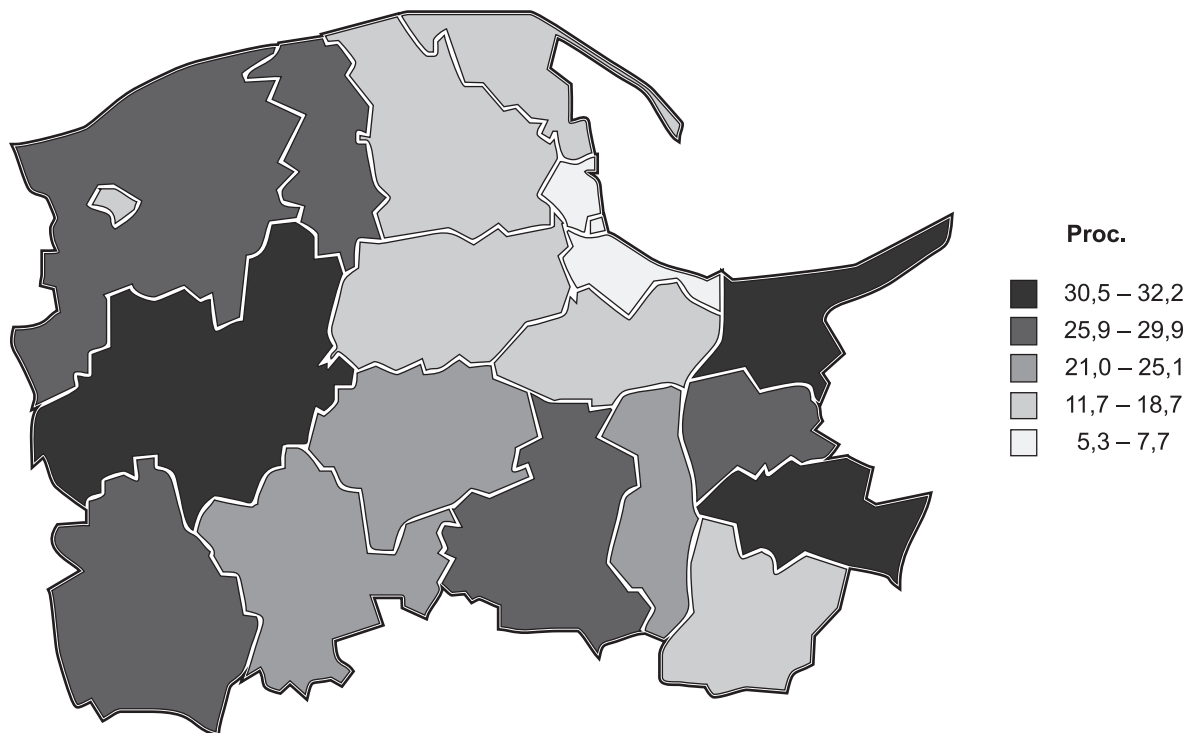
Opisane powyżej zmiany na rynku pracy dotyczyły województwa pomorskiego ogółem. Tymczasem sytuacja na lokalnych rynkach pracy jest bardzo silnie zróżnicowana, o czym świadczą trzy wybrane przykłady dotyczące: stopy bezrobocia, wskaźnika intensywności deficytu/nadwyżki i zmian odsetka długotrwale bezrobotnych.

Stopa bezrobocia na koniec III kwartału 2006 roku była silnie zróżnicowana w układzie powiatów. O ile najwyższa stopa bezrobocia przekraczała 30 proc., o tyle najniższa – jedynie 5 proc. Najwyższa stopa bezrobocia cechowała

powiat bytowski (32,2 proc.), nowodworski (32 proc.) i sztumski (30,5 proc.), najniższą zaś zaobserwowano w powiatach grodzkich Trójmiasta: Sopot (5,3 proc.), Gdynia (6,3 proc.) i Gdańsk (6,7 proc.). Duże przestrzenne zróżnicowanie poziomu bezrobocia jest jednym z symptomów jego strukturalnego charakteru. Dobrym przykładem jest powiat nowodworski sąsiadujący z Gdańskiem. Stopa bezrobocia była w nim ponad czterokrotnie wyższa niż w Gdańsku. Różnica taka utrzymywała się przez długi czas, co świadczyło o małej mobilności zawodowej i przestrzennej bezrobotnych z tego obszaru. Dopiero w ostatnich miesiącach spadki stopy bezrobocia odnotowane w powiecie nowodworskim były wyższe od przeciętnych.

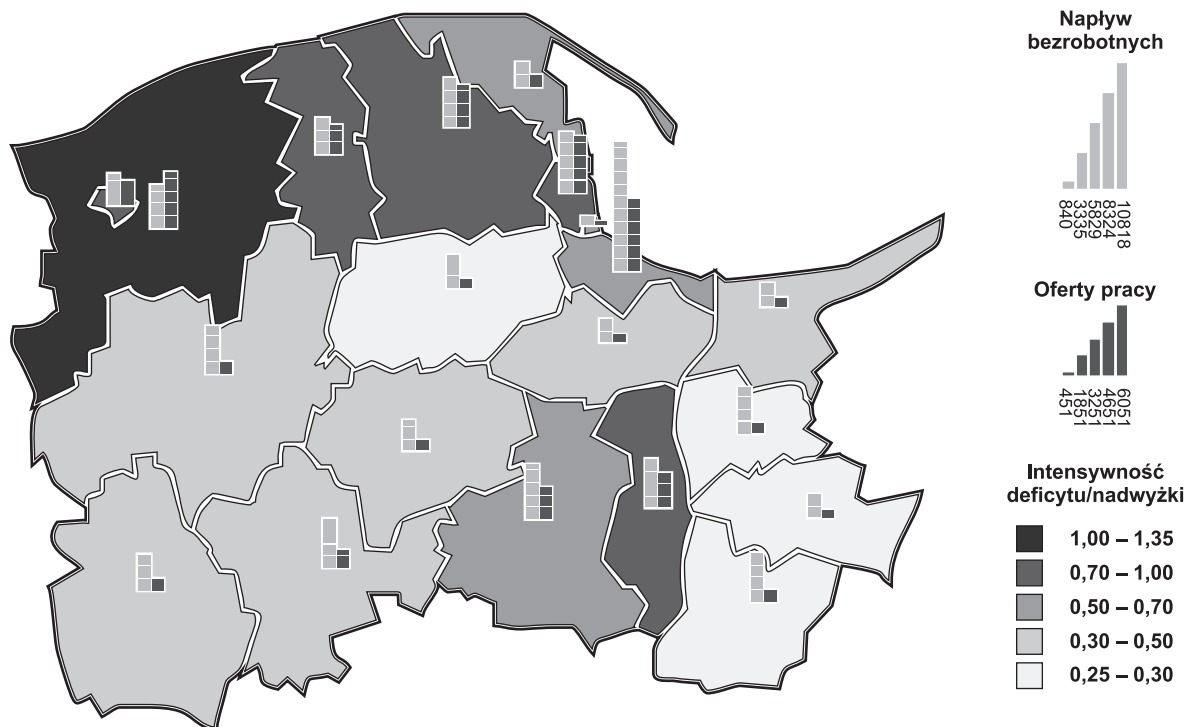
Istotną kwestią z punktu widzenia funkcjonowania lokalnych rynków pracy jest to, na ile wielkości i strukturze

Rysunek 3. Stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego w końcu III kwartału 2006 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS.

Rysunek 4. Napływ bezrobotnych i oferty pracy w I połowie 2006 r. w powiatach województwa pomorskiego



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych US w Gdańsku.

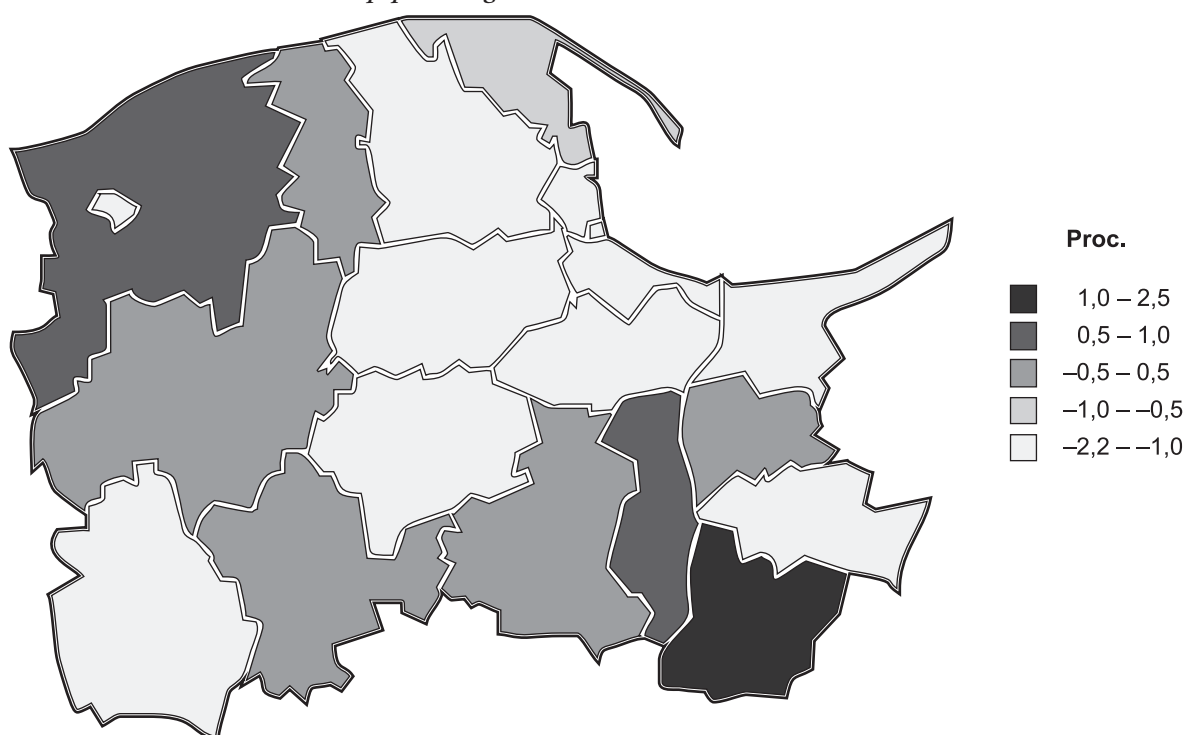
bezrobotnych odpowiada liczba i struktura składanych ofert pracy. W I połowie 2006 roku zdecydowanie największa liczba ofert była dostępna w Gdańsku i Gdyni oraz w pasie powiatów położonych w północnej części województwa, w szczególności w powiecie słupskim. W południowej i środkowej części województwa ofert pracy pojawiało się zdecydowanie mniej. Wyjątkiem były powiaty: tczewski i starogardzki.

Opisana struktura przestrzenna znalazła potwierdzenie również w rozkładzie wskaźnika intensywności deficytu/nadwyżki uwzględniającego, oprócz liczby ofert pracy, również wielkość napływu bezrobotnych. Deficyt potencjalnych pracowników wyraźnie zaznaczył się w powiecie słupskim. W Słupsku i w Gdyni w tym zakresie odnotowano równowagę, a w trzech pozostałych powiatach z tej samej klasy niewielką nadwyżkę. Bardzo duża nadwyżka napływających do bezrobocia względem zgłoszonych ofert pracy zaznaczyła się w powiecie kartuskim oraz trzech powiatach wschodniej części regionu – malborskim, sztumskim i kwidzyńskim. Województwo pomorskie, w I połowie 2006 roku, było więc regionem głębokich kontrastów, jeżeli chodzi o relację pojawiających się ofert pracy do napływu bezrobotnych. Równowaga pomiędzy tymi procesami odnotowana została w sporadycznych przypadkach, a dominowała nadwyżka napływu bezrobotnych.

W III kwartale 2006 roku, w stosunku do kwartału poprzedniego odnotowano zróżnicowane zmiany udziałów bezrobotnych długookresowo w powiatach województwa pomorskiego. W niektórych powiatach nastąpił wzrost udziału tej kategorii w ogóle bezrobotnych, w innych spadek, a w jeszcze innych – udział nie uległ istotnym zmianom. Tylko w powiecie kwidzyńskim nastąpił najwyższy wzrost udziału – o ponad 2 pkt. proc. W powiatach słupskim i tczewskim ten wzrost był niższy, ale jednak znaczący. W dużej grupie powiatów odnotowano wyraźny spadek udziału długotrwale bezrobotnych, szczególnie widoczny w Trójmieście i w powiatach sąsiednich, a więc na trójmiejskim lokalnym rynku pracy. Bardzo wyraźny spadek cechował też Słupsk i powiat sztumski.

Przedstawione przykłady wyraźnie wskazują, że poprawa sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego miała różny zakres w zależności od powiatu. Szczególnie wyraźna była ona na trójmiejskim rynku pracy, a więc w Trójmieście i powiatach je otaczających. Wyraźna poprawa została również zauważona w niektórych powiatach o wysokiej stopie bezrobocia – np. w nowodworskim lub sztumskim, podczas gdy np. w powiecie bytowskim była ona stosunkowo niewielka. O zmianach na powiatowych rynkach pracy w dużej mierze decydują zatem uwarunkowania lokalne, modyfikujące oddziaływanie takich czynników, jak np. wzrost koniunktury gospodarczej.

Rysunek 5. Zmiana udziału bezrobotnych długookresowo w bezrobociu ogółem na koniec III kwartału 2006 r. w stosunku do kwartału poprzedniego



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych WUP w Gdańsku.

RYNEK PRACY JESZCZE NIE JEST DOSKONAŁY

Sytuacja na rynku pracy Pomorza, mimo widocznej i systematycznej poprawy, nadal daleka jest od zadawalającej. Stopa bezrobocia w naszym województwie spada najszybciej w kraju – między styczniem 2006 r. a styczniem 2007 r. stopa bezrobocia zmniejszyła się o 3,9 pkt. proc. – ale jej poziom nadal przewyższa średnią krajową. Kolejnym wielkim wyzwaniem jest bardzo duże zróżnicowanie wewnątrzregionalne – na lokalnych rynkach pracy. W Trójmieście stopa bezrobocia waha się między 5 a 6 proc., a tymczasem w położonym niemalże w sąsiedztwie aglomeracji powiecie nowodworskim przekracza 34 proc. Przykład tego powiatu wyłamuje się z ogólnej prawidłowości, którą obserwujemy od lat w naszym województwie, że im dalej od Trójmiasta, tym wyższa jest stopa bezrobocia. Pokazuje to, jak ważną jest kwestia mobilności nie tylko zawodowej – a więc gotowości do zmiany pracy, zawodu – ale także mobilności przestrzennej, czyli gotowości do zmiany miejsca zamieszkania lub dojeżdżania do pracy na większą odległość. Gotowość ta zależy nie tylko od chęci czy nastawienia mieszkańców naszego regionu, ale w dużej mierze – a może nawet przede wszystkim – od możliwości, jakie daje dostępność (także kosztowa) transportu. Dla migracji na stałe, czyli zmiany miejsca zamieszkania, kluczowe znaczenie ma rynek nieruchomości i wynajmu mieszkań. A ten w ostatnim czasie wydaje się stanowić coraz większą barierę mobilności przestrzennej. Paradoksalnie, często łatwiej jest wyjechać za granicę. Kuszą nie tylko znacznie wyższe wynagrodzenia, ale także coraz niższe koszty transportu i coraz liczniejsze przykłady sukcesów emigrantów. Działa tu efekt kuli śnieżnej. Na szczęście dobra koniunktura gospodarcza, którą notujemy na Pomorzu, wzrost gospodarczy i pozytywne przełożenie na poziom wynagrodzeń – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2006 r. wzrosło o 8,9 proc. – napawają optymizmem. Jestem przekonana, że obok korzystnych tendencji w realnej gospodarce, również coraz lepsze działania publicznych instytucji rynku pracy oraz możliwości dofinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego programów zapobiegania bezrobociu i ograniczania jego skali sprawią, że już niedługo nasz regionalny rynek pracy będzie dobrze działającym „silnikiem” pomorskiej gospodarki. Młodzi Pomorzanie natomiast wyjeżdżać będą za granicę w poszukiwaniu pracy tylko wtedy, gdy będą chcieli, a nie dlatego, że w naszym regionie nie mogą znaleźć interesującej, rozwojowej i dobrze płatnej pracy.

Ewa Jurkowska

*Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Gdańsku*

*Dr hab.
Izydor Sobczak*

*Prof. Gdańskiej Wyższej
Szkoły Humanistycznej
Członek Rządowej Rady
Ludnościowej*

DEMOGRAFIA, A ZASOBY PRACY

Rozwój społeczno-gospodarczy kraju czy regionu zdeterminowany jest wieloma czynnikami. Istotny wpływ ma tu poziom nauki i techniki, położenie geograficzne, zasoby naturalne, panujący system polityczny, metody zarządzania gospodarką itp.

Pamiętając o powyższych, nie sposób pominąć roli, jaką w procesach rozwojowych spełnia czynnik demograficzny. Wskazać tu można na różnego rodzaju skutki, jakie wynikają ze zmian w liczbie i strukturze ludności według płci i wieku dla polityki oświatowej, rynku pracy, służby zdrowia, opieki społecznej itp.

Artykuł opisuje uwarunkowania demograficzne zasobów pracy w województwie pomorskim. Przedstawia aktualny stan, opierając się w tym względzie na liczbach z lat 2002 i 2005 oraz perspektywy wynikające z danych dla lat 2010, 2015 i 2020.

Rozwój liczebny ludności

*Tablica 1. Rozwój liczebny ludności w województwie pomorskim
w latach 2002–2005*

Wyszczególnienie	Ludność w tysiącach stan w dniu 31 XII		Przyrost (+) ubytek (–) w okresie 2002–2005	
	2002	2005	w tysiącach	w procentach
Ogółem	2 183,6	2 199,0	+ 15,4	+ 0,7
Miasta	1 484,9	1 480,1	– 4,8	– 0,3
Wieś	698,7	718,9	+ 20,2	+ 2,9

Źródło: Rocznik Demograficzny 2003; Rocznik Demograficzny 2006 oraz obliczenia własne.

Dynamika liczby ludności w województwie pomorskim w ostatnich latach kształtuje się odmiennie niż w całym kraju. W ciągu trzech lat (2002–2005) ludność w województwie wzrosła o 15,4 tys. osób, czyli o 0,7%, podczas gdy w kraju w tym samym czasie zmalała o 62,0 tys. osób tj. o 0,2%. Zauważmy jednak – informują o tym dane w tablicy 1. – że przyrost ludności w województwie wystąpił wyłącznie na wsi, miasta zaś wykazały spadek liczebny populacji. Podobne zjawisko obserwować będziemy w nadchodzących latach i to zarówno w województwie pomorskim, jak i w całym kraju.

O przyroście liczby ludności w województwie pomorskim w ostatnich latach rozstrzygał głównie przyrost naturalny. W ciągu trzech badanych lat (2003–2005) wyniósł on 13,8 tys. osób. Oznacza to, że liczba urodzeń przewyższała liczbę zgonów. W całym kraju było odwrotnie. Przyrost naturalny ludności w tych samych latach był ujemny, czyli liczba zgonów przewyższała liczbę urodzeń.

Jeśli wymienioną uprzednio liczbę przyrostu naturalnego w województwie za ostatnie trzy lata odniesiemy do przyrostu rzeczywistego, okaże się, że blisko 90% jego stanu przypada na przyrost naturalny. Jak widać, przyrost wędrowniczy ludności w ostatnich latach nie odegrał większej roli w przyroście rzeczywistym ludności.

Ludność według społeczno-ekonomicznych grup wieku

Przedmiotem naszego zainteresowania będzie klasyfikacja ludności według społeczno-ekonomicznych grup wieku. Klasyfikacja tego typu pozwala wyróżnić trzy

duże grupy wiekowe: wiek przedprodukcyjny (0–17 lat), produkcyjny (18–59 lat kobiety, 18–64 lata mężczyźni) i poprodukcyjny (60 lat i więcej kobiety, 65 lat i więcej mężczyźni). Prezentacja struktury ludności w tym ujęciu wiąże się ściśle z procesami zachodzącymi na rynku pracy. Odpowiednie dane dla województwa pomorskiego w 2002 i 2005 roku ukazano w tablicy 2.

Populacja w wieku przedprodukcyjnym

Zwraca uwagę spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. W ciągu trzech lat (2002–2005) zbiorowość ta zmalała o 39,7 tys. osób, czyli o 7,6%, w większym stopniu w miastach, w mniejszym zaś na wsi. Spowodowało to zmniejszenie się udziału względnego omawianej zbiorowości w ogólnej liczbie ludności z 23,7% do 21,8% (tablica 2.). Stała, wyraźnie malejąca tendencja liczby ludności w wieku 0–17 lat utrzyma się w województwie pomorskim i w nadchodzących latach. Informują o tym dane w tablicy 3. Zmniejszy się ona z 479,0 tys. osób w 2005 roku do 424,1 tys. w 2010 i 388,9 tys. w 2020 roku. W 2020 roku liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym będzie o około 90,0 tys. osób mniejsza niż w 2005 roku. Jej udział procentowy w ogólnej liczbie ludności skurczy się do 17,5%.

Będzie to rezultat spadku liczby urodzeń, jaki zaobserwowano w latach 90. i pierwszych latach XXI wieku. Z prognoz GUS wynika, że ubytek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym w większym stopniu wystąpi w miastach, w mniejszym zaś na wsi. Zniżkowa tendencja w liczbie ludności w wieku przedprodukcyjnym w miarę

Tablica 2. *Ludność w wieku przedprodukcyjnym^{a)}, produkcyjnym^{b)} i poprodukcyjnym^{c)} w województwie pomorskim w latach 2002 i 2005. Stan w dniu 31.XII.*

Wiek	Ogółem		Miasta		Wieś	
	2002	2005	2002	2005	2002	2005
w liczbach bezwzględnych						
Ogółem	2 183 636	2 199 043	1 484 889	1 480 133	698 747	718 910
przedprodukcyjny	518 706	479 005	311 065	283 359	207 641	195 646
produkcyjny	1 370 452	1 414 914	956 310	970 059	414 142	444 855
poprodukcyjny	294 478	305 124	217 514	226 715	76 964	78 409
w procentach						
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
przedprodukcyjny	23,7	21,8	21,0	19,2	29,7	27,2
produkcyjny	62,8	64,3	64,4	65,5	59,3	61,9
poprodukcyjny	13,5	13,9	14,6	15,3	11,0	10,9

^{a)} Ludność w wieku 0–17 lat;

^{b)} mężczyźni w wieku 18–64 lata, kobiety 18–59 lat;

^{c)} mężczyźni w wieku 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej.

Źródło: Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym, Zeszyty dla 2002 i 2005, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2003, 2006 oraz obliczenia własne.

upływu czasu – determinować będzie liczebność i strukturę ludności w wieku produkcyjnym.

Ludność w wieku produkcyjnym

Kolejna grupa wieku – oparta na społeczno-ekonomicznych przesłankach klasyfikacyjnych, ściśle związana z rynkiem pracy to populacja w wieku produkcyjnym. Ludność w wieku produkcyjnym jest ważnym czynnikiem determinującym rozwój społeczno-ekonomiczny kraju czy regionu. Zjawiska demograficzne najsilniej oddziałują na gospodarkę właśnie przez liczbę i strukturę ludności w tym wieku. Zbiorowość ta określa wielkość potencjalnych zasobów pracy, te zaś z kolei rozmiary zatrudnienia. W efekcie ludność w wieku produkcyjnym jest istotnym elementem siły produkcyjnej społeczeństwa.

Granice wieku produkcyjnego są zakreślane dość szeroko. Rozpiętość między najmłodszymi rocznikami tej grupy – 18 lat, a najstarszymi liczącymi 59 lat (kobiety) i 64 lata (mężczyźni) wynosi odpowiednio 42 i 47 roczników. Oznacza to, że w grupie wieku produkcyjnego np.: w 2005 roku znajdowały się generacje o różnej liczebności; są jeszcze w tej zbiorowości liczne roczniki wyżu z lat 50., mniej liczne roczniki niż urodzeń z lat 60.; odnajdziemy tu także stosunkowo liczną generację, która przyszła na świat w latach 70. itp.

Proces ubytku naturalnego i migracyjnego ludności w wieku produkcyjnym, jaki się dokonywał w ostatnich kilku latach, był rekompensowany nowymi generacjami, które osiągnęły 18 lat – wywodzącymi się z wyżu urodzeń drugiej połowy lat 70. i pierwszej połowy lat 80. W rezulta-

cie tych procesów ludność w wieku produkcyjnym w latach 2002–2005 zwiększyła swą liczebność o 44,5 tys. osób, czyli o 3,2%. Wzrost ten w większym stopniu dotyczył wsi, w mniejszym zaś miast województwa pomorskiego.

Rosnąca tendencja w tym względzie trwać będzie do około 2010 roku; wówczas populacja w wieku produkcyjnym osiągnie około 1440 tys. osób (tablica 3.), po czym obserwować będziemy jej stały spadek. W 2015 roku obniży się do około 1402 tys. osób, a w 2020 roku stanowić będzie już tylko 1344 tys. osób. W stosunku do 2005 roku obniży się o blisko 71 tys. osób.

Jak informują dane w tablicy 3., ubytek liczby ludności w wieku produkcyjnym wystąpi tylko w miastach, na wsi natomiast obserwować będziemy odmienną tendencję, a mianowicie wzrost liczebny tej populacji. Trzeba nadmienić, że o wielkości przyrostu lub ubytku liczby ludności w wieku produkcyjnym w danym okresie rozstrzygają: liczebność młodej generacji wstępującej w wiek produkcyjny, liczba osób wychodząca z wieku produkcyjnego (i wstępująca w wiek poprodukcyjny), a ponadto poziom zgonów i rozmiary migracji wewnętrznych i zagranicznych występujących w tej populacji.

Ludność w wieku 19–24 lata

Oceniając kształtowanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym, szczególną uwagę należy zwrócić na liczebność populacji w wieku 19–24 lata. Jest to bardzo prężna i mobilna grupa społeczna. W tym wieku najczęściej podejmuje ona pierwszą pracę albo studia wyższe, względnie poszukuje pracy. W wieku 19–24 lata zawiera się dość często

Tablica 3. Prognoza liczby ludność w wieku przedprodukcyjnym^{a)}, produkcyjnym^{b)} i poprodukcyjnym^{c)} w województwie pomorskim w latach 2010, 2015 i 2020. Stan w dniu 31.XII

Wiek	Ogółem			Miasta			Wieś		
	2010	2015	2020	2010	2015	2020	2010	2015	2020
w tysiącach									
Ogółem	2 210,6	2 219,1	2 217,2	1 471,6	1 451,9	1 422,3	739,0	767,2	794,9
przedprodukcyjny	424,1	400,4	388,9	249,0	232,1	220,3	175,1	168,2	168,6
produkcyjny	1 440,5	1 402,1	1 343,7	962,3	907,2	846,3	478,2	495,0	497,3
poprodukcyjny	346,0	416,6	484,6	260,3	312,6	355,7	85,7	104,0	129,0
w procentach									
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
przedprodukcyjny	19,2	18,0	17,5	16,9	16,0	15,5	23,7	21,9	21,2
produkcyjny	65,1	63,2	60,6	65,4	62,5	59,5	64,7	64,5	62,6
poprodukcyjny	15,7	18,8	21,9	17,7	21,5	25,0	11,6	13,6	16,2

^{a)} Ludność w wieku 0–17 lat;

^{b)} mężczyźni w wieku 18–64 lata, kobiety 18–59 lat;

^{c)} mężczyźni w wieku 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej.

Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2003–2030, Informacje i opracowania, GUS, Warszawa 2004.

małżeństwa, zabiega o mieszkanie, wydaje potomstwo itp. Można powiedzieć, że populacja ta zaznacza bardzo wyraźnie swą obecność w życiu społeczno-gospodarczym i demograficznym.

Stan liczebny ludności w wieku 19–24 lata w województwie pomorskim w latach 2002–2005 oraz prognozy do 2020 roku ukazuje tablica 4.

Trzeba zaznaczyć, że wzrost lub spadek liczby ludności w omawianej grupie wieku jest wynikiem wstępowania do niej urodzonych wcześniej generacji i opuszczania tej grupy wiekowej przez osoby, które zmarły, wyemigrowały lub osiągnęły wiek 25 lat w badanym okresie.

Tablica 4. wykazuje, że w okresie 2002–2005 zbiorowość osób w wieku 19–24 lata nieznacznie zwiększyła swą liczebność, ale tylko na wsi. W całym województwie w 2005 roku liczyła ona 228,7 tys. osób.

Nadchodzące lata charakteryzować się będą stałym i znaczącym spadkiem tej populacji. Według prognozy GUS w 2010 roku wyniesie ona 201,8 tys. osób, a w 2020 roku już tylko 144,2 tys. (tablica 4.). Malejąca dynamika przełoży się na duży spadek udziału względnego tej zbiorowości w ogólnej liczbie ludności: z 10,4% w 2005 roku do 6,5% w 2020 roku. Przewidywana niskowa tendencja – i to zarówno w liczbach bezwzględnych, jak i udziałach procentowych – obejmie miasto oraz wieś; w większym jednak stopniu to pierwsze środowisko.

Z malejącej liczby ludności w wieku 19–24 lata płyną określone wnioski dla wielu dziedzin życia społeczno-

-gospodarczego, w tym zwłaszcza dla polityki rynku pracy.

Ludność w wieku poprodukcyjnym

Trzecią grupę wieku wyodrębnioną na podstawie kryteriów społeczno-gospodarczych stanowi ludność w wieku poprodukcyjnym. Zbiorowość tę tworzą kobiety w wieku 60 lat i więcej oraz mężczyźni w wieku 65 lat i więcej.

Jak wskazują dane w tablicy 2., populacja ta w latach 2002–2005 wzrosła liczebnie. Dotyczyło to zarówno miast, jak i wsi. W nadchodzących latach – mamy tu na uwadze lata objęte prognozą, czyli do 2020 roku – będzie ona nadal stale i dynamicznie zwiększać swą liczebność (tablica 3.) Będzie to skutek wkraczania w wiek poprodukcyjny licznych roczników wyżu demograficznego z lat 50., a także stałego wydłużania przeciętnego trwania życia mieszkańców województwa pomorskiego.

Wobec szybko rosnącej liczby ludzi w wieku poprodukcyjnym poważnym problemem społecznym pozostaje nadal konieczność lepszego wykorzystania wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia życiowego osób w starszym wieku, cieszących się niejednokrotnie dobrym zdrowiem i chęcią do aktywnego działania.

Włączanie ludzi w podeszłym wieku do czynnego życia społecznego i zawodowego, dającego im satysfakcję i pełniejsze zadowolenie z życia, chronić ich będzie od samotnej bezczynności, która niekorzystnie wpływa na stan psychiczny i fizyczny.

Tablica 4. Rozwój liczebny ludności w wieku 19–24 lata w województwie pomorskim w latach 2002–2020

Lata	Ludność w wieku 19–24 lata					
	Ogółem	Miasta	Wieś	Ogółem	Miasta	Wieś
stan w dniu 31.XII	w tysiącach			udział w ogólnej liczbie ludności w %		
2002 ^{a)}	225,8	154,2	71,6	10,3	10,4	10,2
2005 ^{a)}	228,7	149,1	79,6	10,4	10,1	11,1
Prognoza:						
2010	201,8	125,0	76,8	9,1	8,5	10,4
2015	169,5	101,5	68,0	7,6	7,0	8,9
2020	144,2	85,6	58,6	6,5	6,0	7,4

^{a)} dane rzeczywiste

Źródło: Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym, Zeszyty dla 2002 i 2005, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2003, 2006, Prognoza demograficzna na lata 2003–2030, Informacje i opracowania, GUS, Warszawa 2004 oraz obliczenia własne.

*Dr Bohdan
Wyżnikiewicz*

*Wiceprezes Instytutu Badań
nad Gospodarką Rynkową*

WPLYW KONIUNKTURY GOSPODARCZEJ NA RYNEK PRACY

Teorii ekonomii i obserwacje empiryczne pozwalają na określenie ogólnej zależności między stanem koniunktury makroekonomicznej a sytuacją na rynku pracy. Najogólniej mówiąc, dobra koniunktura powoduje poprawę sytuacji na rynku pracy, a zła koniunktura pogorszenie. Niemniej jednak, koniunktura makroekonomiczna jest bardziej odpowiedzialna za zmiany na rynku pracy, takie jak wzrost i spadek zatrudnienia bądź bezrobocia, niż za stan rynku pracy. Poziom zatrudnienia i bezrobocia kształtowany jest bowiem historycznie przez wzajemne oddziaływanie wielu czynników zewnętrznych i wewnętrznych dla regionu. Do ważniejszych czynników zewnętrznych należy polityka gospodarcza, system regulacyjny, do czynników wewnętrznych sytuacja demograficzna oraz szeroko rozumiane warunki lokalne.

W przypadku wpływu ogólnokrajowej koniunktury makroekonomicznej na regionalne rynki pracy mechanizm przenoszenia impulsów jest dość oczywisty, choć daleki od automatycznego. Zwykle poprawa na rynkach pracy pojawia się z opóźnieniem wobec zmiany koniunktury i okres opóźnienia może być różny w zależności od innych okoliczności gospodarczych.

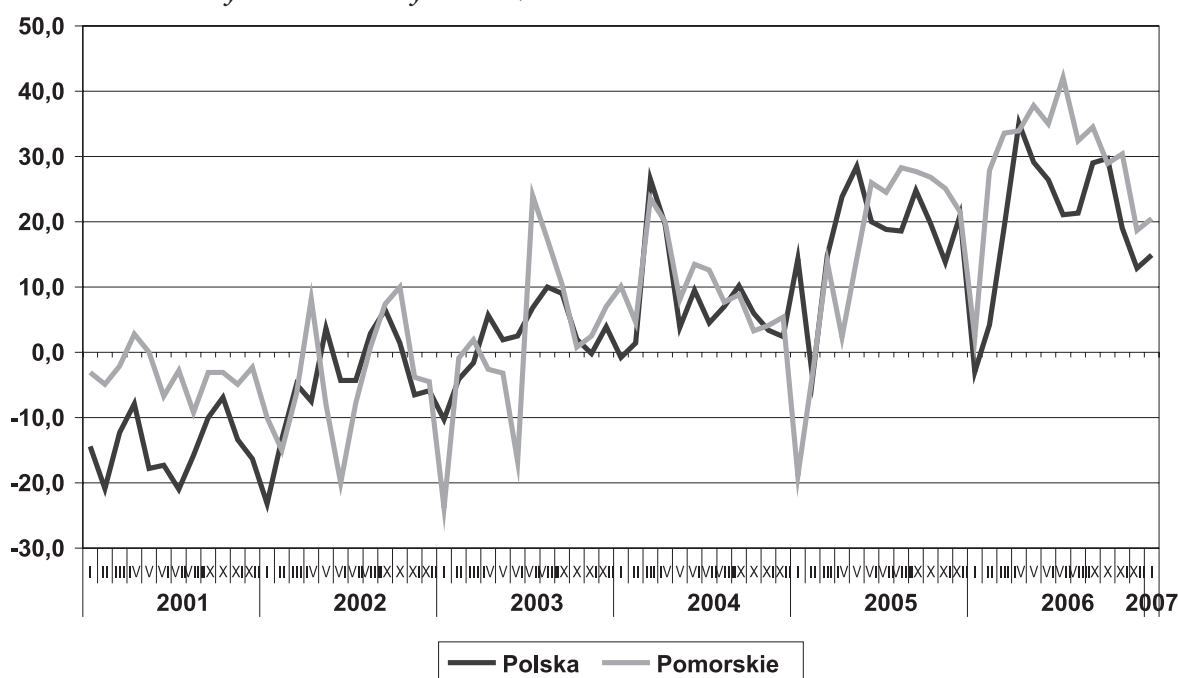
Zmiany koniunktury najwcześniej pojawiają się w regionach o największym potencjale gospodarczym. W Polsce w trzech najsilniejszych gospodarczo województwach wytwarzane jest blisko 44 procent produktu krajowego brutto, a w czterech najsilniejszych

ponad połowa (51,5 proc.). Impulsy z silniejszych regionów rozchodzą się do reszty kraju głównie poprzez powiązania kooperacyjne i zakupy zaopatrzeniowe.

Wiadomo, że rynki pracy reagują na zmiany koniunktury, jednak reakcje te odbywają się z różną siłą w różnych okresach i w różnych regionach. Poprawa stanu koniunktury nie oznacza natychmiastowej poprawy na

Koniunktura gospodarcza w województwie pomorskim zwykle zmienia się w podobnych kierunkach co koniunktura ogólnopolska, różne są jednak relacje dotyczące opóźnień bądź wyprzedzenia tych zmian. Widać także, że przedsiębiorstwa działające w województwie pomorskim są nieco bardziej czułe na zmiany koniunktury niż można to obserwować dla próby ogólnopolskiej.

Rysunek 1. Wskaźnik bieżącej koniunktury dla całej Polski i województwa pomorskiego w okresie styczeń 2001 r. – styczeń 2007 r.



Źródło: IBnGR.

rynku pracy. W Polsce do początku 2005 roku przez kilka lat wskaźniki rynku pracy pogarszały się, by po przekroczeniu punktu zwrotnego, konsekwentnie poprawiać się w kolejnym okresie. Zmiany koniunktury są częstsze, jednak we wpływie zmian na sytuację na rynku pracy liczy się ogólna tendencja koniunktury, a nie krótkookresowe jej wahania.

Wyrazem tego zjawiska jest większa zmienność wskaźnika koniunktury w województwie niż w całej Polsce. Inaczej mówiąc – jeśli koniunktura w całej Polsce się pogarsza, to w Pomorskiem pogarsza się nieco bardziej. Podobnie w przypadku poprawy – poprawa w województwie pomorskim jest zazwyczaj nieco bardziej wyraźna niż przeciętnie w Polsce.

Tablica 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i w wybranych województwach, luty 2005 r. – grudzień 2006 r., stan w końcu miesiąca

Województwo	Luty 2005	Czerwiec 2005	Grudzień 2005	Czerwiec 2006	Grudzień 2006	Zmiana 02.05 – 12.06
Polska	19,4	18,0	17,6	16,0	14,9	-4,5
Mazowieckie	15,4	14,4	13,8	12,8	11,9	-3,5
Śląskie	17,1	16,2	15,4	14,2	12,8	-4,3
Wielkopolskie	16,6	15,3	14,6	12,9	11,8	-4,8
Pomorskie	21,7	20,6	19,3	17,3	15,5	-6,2
Różnica Pomorskie – Polska	2,3	2,6	1,7	1,3	0,6	X

Źródło: Biuletyny Statystyczne GUS.

Jeżeli przyjąć za początek rozważań luty 2005 roku, kiedy to miało miejsce odwrócenie tendencji negatywnych, to okazuje się, że względna poprawa stopy bezrobocia była większa w województwie pomorskim niż w trzech województwach o największym potencjale gospodarczym: mazowieckim, śląskim i wielkopolskim. W okresie do grudnia 2006 roku pomorska stopa bezrobocia zbliżyła się znacząco do średniej krajowej i obniżyła się aż o 6,2 punktów procentowych, czyli więcej niż średnio w kraju i w trzech najsilniejszych gospodarczo województwach. Mimo to pozostaje ona wyższa od czterech porównywanych stóp bezrobocia.

Taki wzorzec zmian stopy bezrobocia w województwie pomorskim nie jest zaskakujący. W województwach silnych gospodarczo poprawa sytuacji na rynku pracy nie musi być większa niż w województwach słabszych gospodarczo. Trudniejsze jest bowiem obniżanie stopy bezrobocia przy jej niskim wyjściowym poziomie. Istotniejsze jest to, że silne gospodarczo województwa kreują tendencję zmian.

Wiele wskazuje na to, że stopa bezrobocia w województwie pomorskim w najbliższych latach zbliży się do ogólnopolskiej stopy bezrobocia, a nawet osiągnie wartość poniżej niej.

PONADPRZECIĘTNA BIERNOŚĆ

Poprawa sytuacji, jaka obserwowana jest na rynku pracy województwa pomorskiego, przejawia się przede wszystkim spadkiem bezrobocia. Oznacza to, że osoby zajmujące nowopowstałe miejsca pracy rekrutują się przede wszystkim z grupy bezrobotnych. Rzadko kiedy pracę podejmują natomiast osoby bierne zawodowo.

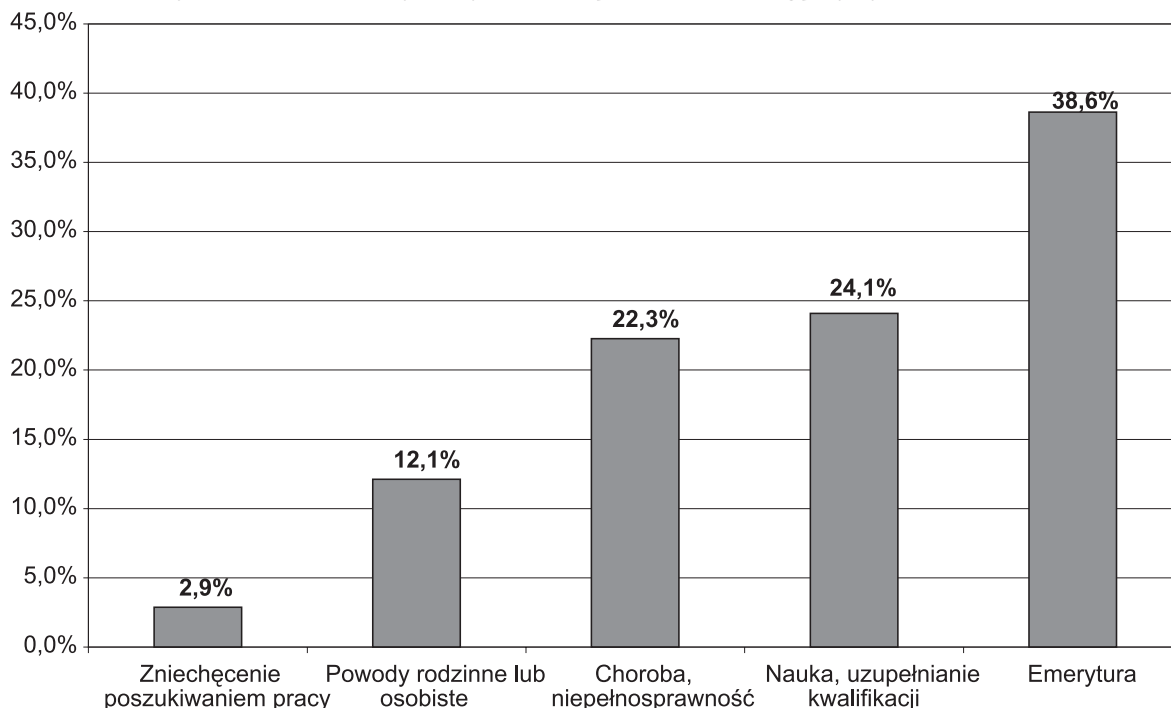
Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że w III kwartale 2006 r. bierni zawodowo stanowili w województwie pomorskim 48,1 proc. ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej (725 tys. osób). Odsetek ten był wyższy od przeciętnego dla kraju o 2,6 pkt. proc. i w porównaniu do innych województw należał do wysokich. Zjawisko bierności zawodowej w województwie pomorskim cechuje się ponadprzeciętnym natężeniem, co należy oceniać negatywnie.

Najważniejszym powodem bierności zawodowej jest emerytura. Istotną rolę odgrywa także kształcenie oraz choroba i niepełnosprawność. Wymienione powody bierności można uznać za oczywiste i „usprawiedliwione”. Kwestią dyskusyjną jest jedynie wiek, w którym odchodzi się na emeryturę oraz niska dostępność pracy dla osób niepełnosprawnych, które chciałyby i mogły pracować. Zagadnienia te wykraczają jednak poza specyfikę województwa pomorskiego – dotyczą całego kraju.

Pozostałe dwa powody mają o wiele mniejsze znaczenie w kreowaniu zjawiska bierności zawodowej. Mimo to są one bardzo ważne, bo nie wynikają z trwałej niezdolności do pracy związanej z wiekiem lub niepełnosprawnością. Powody osobiste

Maciej Tarkowski

*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynekową*

Rysunek 1. Powody bierności zawodowej w województwie pomorskim według przyczyn w III kwartale 2006 r.

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych US w Gdańsku.

lub obowiązki rodzinne są kategorią ogólną, jednak można domyślać się, czego dotyczą. Chodzi przede wszystkim o niemożność lub nieopłacalność podjęcia zatrudnienia w sytuacji wymagającej opieki nad najbliższymi – najczęściej dziećmi, choć również osobami starszymi. Powód ten nie zawsze jednak musi stanowić problem – bierność może być efektem świadomego wyboru, w którym nad korzyści wynikające ze świadczenia pracy przedkładamy wartości związane z pielęgnowaniem życia rodzinnego.

Najrzadziej wymienianym powodem bierności jest zniechęcenie poszukiwaniem pracy. Teoria wskazuje, że

tego typu motywacje pojawiają się w sytuacji wysokiego bezrobocia, kiedy część poszukujących pracy traci wiarę, że jest w stanie pokonać liczną konkurencję. Powód ten powinien tracić na znaczeniu w okresie ożywienia gospodarczego, jednak nie zachodzą w tym zakresie istotne zmiany.

Niewątpliwie grupy biernych zawodowo z powodu dwóch ostatnich przyczyn stanowią rezerwę zasobów rynku pracy, którą można zaktywizować najłatwiej. Sam wzrost gospodarczy wydaje się być jednak niewystarczającym czynnikiem.

Barbara Kapica

*Dyrektor Powiatowego
Urzędu Pracy w Kartuzach*

SZARA STREFA FUNKCJONUJE, JEST CAŁKIEM SPORA I MA SIĘ DOBRZE

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

- **Pani Dyrektor, z czego wynika niższa aktywność zawodowa mieszkańców Pomorza w stosunku do innych regionów Unii Europejskiej i innych polskich województw?**
- Szczerze przyznam, że nie wiem z czego to wynika. Jednym z powodów może być moim zdaniem to, że poza Trójmiastem i kilkoma innymi ośrodkami większość pomorskich powiatów ma charakter wiejski. A ludność obszarów wiejskich jest mniej aktywna zawodowo niż ludność miejska.
- **A może ten niski wskaźnik zawdzięczamy ułomnej statystyce, której część danych umyka, nie jest uwzględniana w publikowanych wynikach?**
- Niewątpliwie tak. Niestety nikt nie przeprowadził szczegółowych badań, które dokładnie określałyby na przykład zjawisko szarej strefy w naszym województwie czy powiecie kartuskim. Z opinii ludzi wynika jednak, że szara strefa funkcjonuje, jest całkiem spora i ma się dobrze. My jako urząd pracy mamy pewien ogłód sytuacji

dzięki ewidencji bezrobotnych. Osoby są wykreślane z rejestru, poza oczywistą sytuacją podjęcia legalnej pracy, w przypadku nie zgłoszenia się na wezwanie urzędu. Ludzie nie zgłaszają się zasadniczo w dwóch przypadkach. Po pierwsze, gdy pracują w szarej strefie i po drugie, jeżeli wyjechali do pracy za granicę, nie informując o tym powiatowego urzędu pracy.

— **A czy takie czynniki, jak uwarunkowania etniczno-kulturowe oraz historyczne mogą mieć wpływ na wskaźnik aktywności zawodowej?**

— Moim zdaniem nie do końca można tutaj szukać prostego przełożenia. Oczywiście w rodzinach, w których wszyscy mają pracę, wskaźnik aktywności osób młodych będzie większy. A z drugiej strony w przypadku rodzin, gdzie mamy do czynienia z trwałym bezrobociem, może występować bardzo negatywne zjawisko „dziedziczenia bezrobocia”. Ale czy można to w jakiś sposób powiązać na przykład z czynnikami wymienionymi w pytaniu, to trudno mi powiedzieć. Faktem jest jednak to, że Kaszubi zawsze należeli do ludzi pracowitych. I na pewno nie można powiedzieć, że są oni kulturowo mało aktywni.

— **A może kultywowanie w większym stopniu tradycyjnego modelu rodziny przekłada się na niższy poziom aktywności kobiet?**

— Myślę, że może się tak dzieć. Choć nasze ostatnie doświadczenia pokazują, że aktywność zawodowa kobiet wzrasta, a w coraz większym stopniu mamy problem z mężczyznami, którzy „uciekają” nam ze statystyki. To mężczyźni częściej trafiają do szarej strefy lub wyjeżdżają do pracy za granicę. W tym drugim przypadku wiąże się to często z tym, że wielu Kaszubów ma rodziny za granicą, szczególnie w Niemczech. Duża część osób wyjeżdża tam do nielegalnej pracy. Znikają więc z naszej statystyki i nie są jednocześnie ujawniani w statystykach kraju, do którego jadą. Ale tak naprawdę nie mamy danych i może warto zastanowić się nad

przeprowadzeniem badań, które powiększyłyby naszą wiedzę na temat rzeczywistego poziomu aktywności mieszkańców Pomorza.

— **Pani Dyrektor, czy nie ma Pani wrażenia, że ta bierność zaczyna być powoli większym problemem niż bezrobocie?**

— Nie. Nawet te osoby, które się wyrejestrowują, a tych mieliśmy w 2006 roku bardzo dużo, to nie są osoby rezygnujące z aktywności. Trudność polega na tym, że my wiemy tylko, ile osób jest zatrudnionych legalnie, a cała rzesza ludzi aktywnych zawodowo, ale pracujących nielegalnie, wymyka się naszym statystykom.

— **A czy urzędy pracy nie powinny też zająć się takimi nieaktywnymi ludźmi i zacząć „odzyskiwać” ich dla rynku pracy?**

— Być może tak. Ale musielibyśmy mieć odpowiednie możliwości i instrumenty. Na dzień dzisiejszy obowiązuje nas ustawa o promocji zatrudnienia i tam określone są nasze kompetencje na rynku pracy.

— **A czy jesteśmy w stanie w najbliższych latach awansować z ostatniego, niechlubnego miejsca w UE pod względem poziomu zatrudnienia?**

— Jak już wcześniej powiedziałam, wskaźnik jest tak niski w dużej mierze dlatego, że ułomna statystyka nie jest w stanie podać rzeczywistego poziomu aktywności zawodowej. Uważam, że jeżeli pójdziemy w kierunku zmniejszenia obciążeń pozapłacowych, to pracodawcy zaczną chętniej legalizować stanowiska pracy, a na to nałoży się dobra koniunktura. Tylko w ubiegłym roku z powodu niestawienia się do pracy musieliśmy wykreślić z naszej ewidencji aż 1700 osób. Jestem przekonana, że zdecydowana większość tych osób znalazła zatrudnienie, ale niestety ten fakt nie został odnotowany w oficjalnych statystykach.

— **Dziękuję za rozmowę.**

KULTYWOWANIE TRADYCYJNEGO MODELU RODZINY

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Panie Dyrektorze, czy czynniki etniczno-kulturowe mogą mieć wpływ na poziom aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza?**

— Trudno mówić tu na podstawie jakichś konkretnych danych, ale moja wiedza i doświadczenie podpowiadają mi, że mogą mieć wpływ. To, że Kaszubi potrafili przetrwać w mniej sprzyjających warunkach klimatycznych, że nie ulegli w XIX wieku germanizacji, wymusiło na nich pewne zmiany w zachowaniu. Sądzę, że pokłosiem tego jest fakt, że Kaszubi mają dużo bardziej poważne i odpowiedzialne podejście do pracy. Dlatego są tak cenieni przez pracodawców.

— **A jakie czynniki mogą decydować o tym, że jednak nasz pomorski wskaźnik aktywności zawodowej jest zdecydowanie niższy w stosunku do wskaźników w innych regionach Unii Europejskiej?**

— Myślę, że wpływ na to może mieć silniejsze w naszym regionie, a szczególnie na obszarach wiejskich, kultywowanie tradycyjnego modelu rodziny. To na mężu spoczywa wyłączny obowiązek utrzymywania jej. Aktywność zawodowa kobiet jest w takim modelu albo całkowicie wykluczona, albo dopuszczalna tylko w nie-

Miroslaw Ginter

*Dyrektor Powiatowego
Urzędu Pracy w Kościerzynie*

wielkim stopniu. Oczywiście z jednej strony obniża to wskaźnik aktywności zawodowej w regionie, z drugiej jednak pozwala od kilku lat szczerzyć się województwu pomorskiemu jako jedynemu w kraju poziomem dzietności powyżej 2, który gwarantuje, że liczba mieszkańców Pomorza nie będzie malała. Myślę, że kolejnym ważnym powodem są czynniki ekonomiczne. Zbyt słaby rozwój gospodarczy regionu, koncentracja aktywności tylko na wybranych obszarach musiały znaleźć też odbicie we wskaźniku aktywności zawodowej.

— **Czy zaobserwował Pan jakieś zmiany na swoim lokalnym rynku pracy?**

— W ostatnim czasie obserwujemy poważne przeobrażenia na lokalnym rynku pracy. Wejście Polski do UE, które pozwoliło na legalne zagraniczne wyjazdy do pracy, w połączeniu z ożywieniem gospodarczym powoduje, że w coraz większym stopniu zaczynamy borykać się z problemem deficytu wykwalifikowanych pracowników.

— **Jest szansa, że dzięki temu wskaźnik aktywności zawodowej wzrośnie?**

— Na pewno tak. Przede wszystkim dobra koniunktura gospodarcza sprzyja temu, by ujawniła się część szarej strefy. Region korzysta też z dużych transferów środków z zewnątrz. Po pierwsze, trafiają do nas środki unijne, a po drugie, ludzie pracujący obecnie za granicą wysyłają do kraju pieniądze. Rosną więc możliwości nabywcze mieszkańców regionu, a to przekłada się na

wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia. Dodatkowo uważam, że oficjalne wskaźniki poziomu aktywności są zdecydowanie zaniżone. Pracuje znacznie więcej osób, „uciekają” one jednak oficjalnym statystykom.

— **A jakie czynniki hamują obecnie pozytywne tendencje w tym zakresie?**

— Na pewno problemem jest brak inwestorów, gotowych wyłożyć większe kwoty i utworzyć na terenie naszego powiatu kilkadziesiąt, kilkaset nowych miejsc pracy. Szczególnie korzystne byłoby tutaj pojawienie się podmiotu, który oferowałby zajęcie dla kobiet. Kolejnym problemem są bariery komunikacyjne. Powiat nie jest wystarczająco dobrze skomunikowany z innymi powiatami, a w szczególności z najsilniejszym gospodarczo Trójmiastem. Nie możemy przez to w wystarczająco dużym stopniu korzystać ze świetnej koniunktury w aglomeracji. Nienajlepsze połączenie z regionem ogranicza bowiem pozytywne oddziaływanie aglomeracji tylko do najbliższych terenów – położonych w odległości do 30-40 kilometrów. Tymczasem w Europie Zachodniej, przy dobrej sieci komunikacyjnej, miasta położone w takiej odległości od metropolii jak Kościerzyna od Gdańska w pełni korzystają z „renty położeniowej”. Dodatkowy problem stanowią także kwestie mentalnościowe. Część ludzi niechętnie zmienia zawód, czy doszkała się, tym samym dobrowolnie eliminują się lub też poważnie ograniczają swoje szanse na rynku pracy.

— **Dziękuję za rozmowę.**

*Zofia
Zienkiewicz-Zima*

*Dyrektor Powiatowego
Urzędu Pracy w Sztumie*

SYSTEM CORAZ LEPIEJ RADZI SOBIE Z WYŁAPYWANIEM WIRTUALNYCH BEZROBOTNYCH

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Pani Dyrektor, jak zmienia się sytuacja na rynku pracy?**

— Ostatnie miesiące przyniosły znaczącą zmianę na rynku pracy. Po raz pierwszy od wielu lat mamy do czynienia z rynkiem pracownika.

— **Czy można powiedzieć, że jest już dobrze?**

— Oczywiście poziom bezrobocia jest jeszcze dość wysoki, ale nie jest to już poziom tragiczny. Co więcej, obecnie w bardzo wielu zawodach, na przykład wśród pracowników budowlanych, istnieje wyraźny deficyt rąk do pracy.

— **Z czego wynika ta pozytywna tendencja na rynku pracy?**

— Obserwujemy bardzo pozytywny trend wzrostu aktywności gospodarczej na terenie naszego powiatu. Firmy coraz lepiej radzą sobie na rynku i potrafią wychodzić ze swoją ofertą na przykład na dużo większy i bardziej zasobny rynek trójmiejski. Rośnie sprzedaż i zatrudnienie w starych podmiotach gospodarczych,

ale jednocześnie powstają nowe podmioty, w tym firmy zakładane przez bezrobotnych przy wsparciu naszego urzędu i środków unijnych.

— **Jednocześnie jednak wiele osób wykonujących zawody budowlane ma statut bezrobotnego, a poziom aktywności zawodowej jest ciągle niski.**

— Istnieje kilka przyczyn takiego stanu rzeczy. Przede wszystkim, wiele osób ciągle pracuje w szarej strefie. Nie mniej ważne jest także to, że duża część pracowników nie ma wszystkich kwalifikacji, uprawnień i umiejętności wymaganych przez pracodawców.

— **W tej sytuacji powinien się uaktywnić powiatowy urząd pracy ze swoimi programami doszkalającymi.**

— Oczywiście działamy w tym kierunku, ale coraz częściej mamy problemy z rekrutowaniem chętnych na nasze

kursy i szkolenia. Duża grupa osób, nie myśląc o tym, że pozbawia się zabezpieczeń na okoliczność wypadku oraz obniża swoją przyszłą emeryturę, woli zarabiać w szarej strefie i nie jest zainteresowana znalezieniem legalnej pracy, wynajdując byle powód, by tylko móc odmówić przyjęcia proponowanego przez urząd zajęcia.

— **Jak radzicie sobie z eliminowaniem tych wirtualnych bezrobotnych?**

— Myślę, że nasz system coraz lepiej radzi sobie z wyląpywaniem takich bezrobotnych. Warto by zastanowić się przy tej okazji nad wyprowadzeniem systemu ubezpieczeń poza powiatowe urzędy pracy. Wówczas trafialiby do nas tylko ludzie rzeczywiście poszukujący pracy. Odciążeni pracownicy urzędów mogliby wtedy poświęcać im więcej czasu i jeszcze bardziej efektywnie wpływać na poprawę sytuacji na rynku pracy.

— **Dziękuję za rozmowę.**

DLACZEGO BEZROBOCIE W POMORSKIEM TAK SZYBKO SPADA?

Rok 2006 był okresem pozytywnych zmian na krajowym i regionalnym rynku pracy. Ożywienie gospodarcze i dobre wyniki przedsiębiorstw znalazły odzwierciedlenie w poprawie sytuacji zatrudnienia. Odnotowaliśmy w Pomorskiem wzrost liczby zatrudnionych, spadek liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy oraz obniżenie stopy bezrobocia przy jednoczesnym wzroście liczby ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do urzędów pracy w ramach pośrednictwa pracy. W 2006 roku Pomorskie zajęło I miejsce w kraju pod względem spadku liczby bezrobotnych. Wyniósł on 21,2%. Dla porównania najmniejszy spadek liczby bezrobotnych według regionów zanotowano w Lubelskiem, gdzie wyniósł on 9,6%. Spadek liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich powiatach: największy w Gdańsku (o 36,9%), w powiecie gdańskim (o 34,8%), w Słupsku (o 34,2%) i Sopocie (o 31,7%), a najmniejszy w powiecie lęborskim (o 6,5%). W tym samym okresie w kraju liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 16,7%, tj. o 463,6 tys. osób¹. W grudniu 2005 roku różnica pomiędzy stopą bezrobocia w województwie a średnią krajową wyniosła 1,7 punkta procentowego, na koniec 2006 roku różnica ta zmniejszyła się do poziomu 0,6%. Obniżenie stopy bezrobocia w regionie w okresie grudzień 2005 roku – grudzień 2006 roku wyniosło w województwie pomorskim 3,8%.

Katarzyna Rewers

*Ekspert ds. rynku pracy
IBnGR, Ecorys Polska*

¹ Informacja miesięczna o rynku pracy, WUP Gdańsk, grudzień 2006 r.

Sytuacja na regionalnym rynku pracy ulega poprawie, choć nadal poziom bezrobocia jest bardzo wysoki. Niepokojącym zjawiskiem jest jego bardzo duże zróżnicowanie w regionie, sięgające 28,9 punktów procentowych pomiędzy powiatami o najwyższym a najniższym poziomie bezrobocia. Sytuacja ta powoduje, iż ogólna poprawa we wskaźnikach wojewódzkich nie jest wyraźnie odczuwana na lokalnych, powiatowych rynkach pracy.

Analiza danych statystycznych w Pomorskiem wskazuje na poprawę elastyczności w podejmowaniu zatrudnienia i zwiększenie aktywności osób poszukujących pracy w samodzielnych staraniach na jej pozyskanie. Dane, pochodzące z systemu monitoringu przepływów bezrobotnych, wykazują przewagę osób wykreślonych z ewidencji urzędów z powodu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia zatrudnienia nad osobami wykreślonymi z tytułu podjęcia zatrudnienia. Zatrudnienie, o którym mowa, odnotowane w statystykach powiatowych urzędów pracy następowało najczęściej w wyniku działań urzędów i stosowania programów rynku pracy tj. pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, przekwalifikowań czy wsparcia dla rozwoju działalności gospodarczej. Brak odzwierciedlenia liczby podjęć pracy przez osoby zarejestrowane w odpowiedniej statystyce wynika z faktu nieinformowania urzędu przez byłych bezrobotnych o fakcie podjęcia przez nich zatrudnienia.

Powyższe dane wskazują, iż bezrobotni w wyniku własnej inicjatywy i działań skutecznie pozyskują zatrudnienie, co jest bardzo pożądanym efektem. Rezygnacja z rejestracji w urzędzie (związana z jednoczesną utratą ubezpieczenia zdrowotnego i innych form wsparcia) następuje w praktyce najczęściej w wyniku pozyskania lepszej alternatywy w postaci zatrudnienia. Jednocześnie jest to sygnał mówiący o większej opłacalności podejmowania pracy przez bezrobotnych nad korzystaniem z form pomocy publicznej. Może to świadczyć także o zjawisku legalizacji dotychczasowego zatrudnienia „na czarno”. Kwestią otwartą pozostaje odpowiedź na pytanie, jaki udział w tym odpływie ma nasilona w ostatnich 2 latach emigracja zagraniczna? Zapewne znaczący, ale raczej nie decydujący. Sygnałem potwierdzającym poprawę sytuacji na rynku pracy w stolicy naszego regionu są informacje na temat osób korzystających z pomocy społecznej. Według danych MOPS w Gdańsku od kilku lat spada liczba mieszkańców otrzymujących wsparcie władz lokalnych z powodu trudnej sytuacji spowodowanej bezrobociem. Tendencja ta dotyczy zarówno liczby osób indywidualnych, jak i rodzin. W 2003 roku liczba rodzin, którym udzielono pomocy z tytułu trudnej sytuacji spowodowanej bezrobociem, wyniosła 4 169, w 2004 roku było to 3 906

rodzin, w 2005 odpowiednio 3 551 rodzin². W roku 2006 spodziewana liczba beneficjentów pomocy społecznej z powyższego tytułu wyniesie ok. 3 473 rodziny.

Dane statystyczne nie odzwierciedlają rzeczywistej sytuacji osób poszukujących pracy zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i w całej populacji bezrobotnych. Zarówno pracodawcy, jak i służby zatrudnienia podkreślają, iż poziom rzeczywistego bezrobocia jest zawyżony. Urzędy pracy szacują, iż jest to nadwyżka rzędu od 10 do 30% liczby zarejestrowanych. Utrzymywanie wysokiego statystycznego bezrobocia spowodowane jest przyjętymi rozwiązaniami prawnymi, związanymi z przysługującym prawem do ubezpieczenia zdrowotnego przypisanego osobom zarejestrowanym i członkom ich rodzin oraz wysokimi kosztami pracy i wynikającymi z nich obciążeniami fiskalnymi. Innym negatywnym skutkiem tej sytuacji jest zatrudnienie nierejestrowane. Praca w szarej strefie jest poważnym problemem polskiego i regionalnego rynku pracy. GUS podaje, iż skala tego zjawiska ulega zmniejszeniu, jednak jej poziom jest nadal wysoki. W okresie pierwszych 9 miesięcy 2004 roku (od stycznia do września) pracowało w szarej strefie 1 317 tys. osób, a 6 lat wcześniej – w ciągu 8 miesięcy (od stycznia do sierpnia) – 1 431 tys. osób. W tym samym okresie 2004 roku z pracy nierejestrowanej korzystało 1019 tys. gospodarstw domowych, podczas gdy w 1998 roku – 1 418 tys.³. Należy jednak dodać, iż stopa bezrobocia w Polsce na koniec 1998 roku wyniosła 9,6%, a gospodarka stała przed procesami restrukturyzacji zatrudnienia, w wyniku których w kolejnych latach gwałtownie wzrosło bezrobocie w kraju.

Obok zjawiska zatrudnienia w szarej strefie poważną barierą w skutecznej aktywizacji zawodowej znacznej części zbiorowości bezrobotnych są utrwalone bierne postawy, charakteryzujące się wyuczoną bezradnością, ogólnym wycofaniem i niską motywacją do podejmowania działań w kierunku podwyższenia swojej atrakcyjności na rynku pracy. Urzędy pracy na co dzień spotykają się z brakiem zainteresowania ze strony wielu bezrobotnych ofertami pracy, które pozostają w ich dyspozycji. Pojawiają się też trudności z pozyskaniem chętnych do uczestnictwa w programach aktywizacji zawodowej, wymagających zaangażowania i udziału w kilkutygodniowych bezpłatnych szkoleniach zawodowych i innych zajęciach, polegających na kształtowaniu aktywnych postaw i zachowań pożądanых na rynku pracy.

Oдноśnie popytu na pracę dość powszechna jest sytuacja, kiedy pracodawcy – mimo braków kadrowych

² Sprawozdanie z działalności systemu pomocy społecznej za 2005 r., MOPS Gdańsk.

³ *Praca nierejestrowana w Polsce*, GUS, październik 2005.

– zniechęceni procedurami administracyjnymi związanymi z pozyskaniem pracowników i po wyczerpaniu innych metod rekrutacji, w ostateczności korzystają z pośrednictwa pracy w urzędzie pracy, nie będąc do końca przekonanymi o jakości kwalifikacji i kompetencji zawodowych osób kierowanych przez pośrednictwo pracy.

Podstawowym problemem polityki rynku pracy w Polsce jest jej pasywny charakter. W naszym kraju, podobnie jak w innych państwach środkowoeuropejskich, udział wydatków na APRP – aktywną politykę rynku pracy – w PKB jest niższy niż przeciętnie w Europie, co odzwierciedla generalnie niższe wydatki na politykę rynku pracy, opartą przede wszystkim na działaniach pasywnych. Udział wydatków na programy aktywne zarówno w PKB, jak i w całości wydatków na politykę rynku pracy, należy w Polsce do najniższych w OECD⁴. Należy przypomnieć, iż poziom bezrobocia w Polsce przekracza dwukrotnie średnią UE, a poziom wskaźnika zatrudnienia jest najniższy w obrębie państw należących do Wspólnoty Europejskiej.

Prognozy gospodarcze dla kraju są umiarkowanie optymistyczne, utrzymanie w 2007 roku wysokiego – 5% tempa wzrostu PKB, niska inflacja, spodziewana dostępność Funduszy Strukturalnych to dobre przesłanki dla dalszej poprawy sytuacji na rynku pracy. Myśląc o utrwaleniu tej pozytywnej tendencji, trzeba mieć na względzie niekorzystną strukturę bezrobocia w Pomorskiem, która obrazuje grupy charakteryzujące się różnymi barierami: edukacyjnymi, psychologicznymi, społecznymi.

W populacji bezrobotnych w województwie pomorskim:

- liczba długotrwale bezrobotnych wynosi 64,7% ogółu,
- brak kwalifikacji zawodowych charakteryzuje 28,3% osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy,
- ludzie młodzi do 25 roku życia stanowią 21% ogółu, osoby w „wieku niemobilnym” po 50 roku życia odpowiednio 19,3% ogółu,
- udział kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem wynosi 61,1%.

⁴ *Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, listopad 2006 r.

Kluczowe problemy związane z redukcją liczby bezrobotnych dotyczą niskiej konkurencyjności i niedopasowania zasobów pracy do obecnych i przyszłych wymagań gospodarki. Zasadniczą kwestią jest tu zdolność publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy do wypracowania programów prozatrudnieniowych i podejmowania wspólnych przedsięwzięć skierowanych do określonych grup odbiorców, odpowiadających na ich rzeczywiste potrzeby. Często muszą to być działania polegające w pierwszej kolejności na właściwym przygotowaniu psychospołecznym i zawodowym bezrobotnych do pełnienia roli kompetentnego i świadomego oczekiwań rynku pracy pracownika. Istotną barierą w dokonaniu szybkiej i jakościowej zmiany w tym zakresie jest niska dostępność do usług rynku pracy, obserwowana szczególnie poza aglomeracją trójmiejską.

Jak wiemy, wysokie bezrobocie jest przyczyną wielu negatywnych zjawisk związanych z funkcjonowaniem społecznym. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy izolację i wykluczenie społeczne, ubóstwo, patologie w funkcjonowaniu rodziny, alkoholizm i inne uzależnienia. Konsekwencją tych uwarunkowań jest brak pełnego uczestnictwa w życiu społecznym powodujący niemożność pełnego korzystania z takich usług, jak: kształcenie i doskonalenie zawodowe, uczestnictwo w kulturze i rozrywce, aktywne spędzanie czasu wolnego, odpowiednia ochrona i profilaktyka zdrowotna. Ogólnie rzecz biorąc, bezrobocie generuje czynniki wpływające na obniżenie potencjału kapitału ludzkiego. Obecnie przed nami rysuje się szansa na dokonanie istotnej zmiany i rozwiązanie najpoważniejszego problemu społecznego, jakim jest bezrobocie oraz związane z nim wykluczenie społeczne, dotykające liczną część społeczeństwa na Pomorzu. Właściwe wykorzystanie możliwości, jakie niesie ze sobą Program Operacyjny Kapitał Ludzki oraz środki Europejskiego Funduszu Społecznego w wysokości rzędu 280 mln. euro w okresie 2007–2013, obok koniecznych reform związanych z obniżeniem kosztów pracy, pozwolą na trwałe uporać się ze strukturalnym charakterem bezrobocia w naszym regionie i przyczyną się do zasadniczego wzrostu jego konkurencyjności i innowacyjności na europejskim rynku pracy.

*Sławomir
Ziemianowicz*

Starosta Słupski

PO PIERWSZE, JEST BARDZO DUŻO OFERT PRACY

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

- **Panie Starosto, czy w związku z poprawą sytuacji na rynku pracy możemy już mówić o tym, że udało się rozwiązać wszystkie istotne problemy lokalnego – słupskiego, a także całego pomorskiego rynku pracy?**
- Patrząc z perspektywy Słupska i regionu słupskiego, to jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia. Natomiast to, co się stało ostatnio – zmiany wynikające częściowo z emigracji, częściowo z ożywienia rynku pracy w postaci pojawienia się wielu nowych ofert pracy – spowodowało, że bezrobocie w obszarze naszego powiatowego urzędu pracy bardzo mocno spadło. Spadek o 5 tys. osób w tak krótkim okresie jest na pewno satysfakcjonujący. Bezrobocia na poziomie poniżej 20 tys. osób nie notowaliśmy bowiem od bardzo dawna.
- **A z czego wynika ten spadek?**
- Po pierwsze, jest bardzo dużo ofert pracy. Ludzie znajdują sobie pracę nawet bez pomocy i wsparcia urzędów pracy. By pokazać skalę zjawiska, powiem, że w najgorszych dla słupskiego rynku pracy miesiącach trafiało do urzędu 200-300 ofert, teraz jest to średnio 800-900, a w rekordowym miesiącu wpłynęło

ich ponad 1000. Doszło do tego, że coraz trudniej zatrudnić dobrego pracownika. Docierają do mnie sygnały od przedsiębiorców, że są oni gotowi zwiększać dynamicznie zatrudnienie, ale brakuje chętnych do pracy. Kolejnym czynnikiem jest poważny ubytek ludzi, szczególnie wśród młodych pracowników, powstały wskutek czasowych lub stałych wyjazdów do pracy za granicę. Następnym elementem jest to, że całkiem spora liczba osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy to osoby, które tak naprawdę nie są bezrobotne, a rejestrują się tylko po to, by uzyskać darmowe ubezpieczenie zdrowotne. W rzeczywistości są to osoby aktywne zawodowo zatrudnione w szarej strefie lub takie, które wyjechały za granicę. Bardzo często zdarza się, że w przypadku, gdy takiej osobie oferuje się zatrudnienie, ona bez zapoznania się z jego warunkami mówi, że nie jest zainteresowana pracą i prosi o wykreślenie z rejestru. Następnie po okresie 3 miesięcy ponownie wraca do urzędu i rejestruje się, by nabyć uprawnienia do ubezpieczenia.

— **A jak Pan Starosta jako pracodawca ocenia rynek pracy? Czy sektor publiczny także zatrudnia ludzi i przyczynia się tym samym do spadku bezrobocia?**

— Należy mieć świadomość tego, że sektor ten ma swoją dynamikę w zakresie zatrudniania. Jest ona wynikiem zmiany prawa albo ma charakter „wyborczy”. Jednak przez cały czas w sektorze publicznym istnieje popyt na osoby, które mają wiedzę oraz praktyczne umiejętności w zakresie pozyskiwania i rozliczania środków unijnych. Takich osób jest niestety niewiele i bardzo się one cenią. Na tym obszarze na pewno odbędą się ruchy kadrowe. Sporo osób potrzebnych też będzie w instytucjach otoczenia biznesu. Tam również trafią w najbliższych latach niemałe środki pomocowe i konieczne będzie zatrudnienie nowych osób, tak by absorpcja tych środków przebiegała sprawnie.

— **A jak się zmienia kwestia zatrudnienia „na czarno”?**

— My nie mamy żadnych narzędzi do pomiaru tego zjawiska. Natomiast moja opinia jest taka, że szara strefa nadal funkcjonuje, a usługi są tym sektorem, gdzie zjawisko to jest najbardziej rozpowszechnione.

— **A co jest z Pana punktu widzenia obecnie największym problemem na rynku pracy? Co by należało zmienić i w jakim kierunku, żeby sytuacja na słupskim rynku pracy uległa znaczącej poprawie?**

— Nie można tutaj przeprowadzić szybkiej zmiany. W Słupsku mamy bardzo niedobłą strukturę bezrobocia. Ponad 70% bezrobotnych to osoby z wykształceniem zawodowym i niższym. Znaczna część tych ludzi nie jest w stanie sprostać wymaganiom współczesnego rynku pracy. I tu czeka nas ciężka, mozolna, długotrwała i kosztowna praca u podstaw.

— **A propos środków, czy pomoc unijna może ułatwić kreowanie pozytywnych zjawisk na rynku pracy?**

— Jest taka szansa. Ale ci ludzie muszą chcieć. Muszą mieć atrakcyjne możliwości. Trzeba pracodawców bardziej zachęcać, tak by byli oni gotowi podejmować trud zatrudniania takich osób. Bowiem w przypadku takich pracowników trzeba będzie poza dostosowaniem zawodowym wykonać pracę w celu zmiany ich mentalności.

— **A czy myśli Pan, że jest szansa na znaczącą poprawę sytuacji osób wykluczonych, młodych, kobiet, osób starszych?**

— Szansa na znalezienie środków, by te grupy objąć pomocą, będzie większa. Natomiast to, czy będziemy potrafili po to sięgnąć, zależeć będzie od tego, jakie projekty będziemy w stanie przygotować. Ja wierzę w tę szansę, w to, że znajdują się mądrzy ludzie, którzy będą w stanie podjąć ten trud i skutecznie działać. Ale musimy mieć świadomość, że tu nie wystarczą już proste recepty. Same dotacje czy prace interwencyjne to już będzie za mało.

— **Dziękuję za rozmowę.**

*Dr Magdalena
Łukasiuk*

*Badaczka współczesnych
procesów migracyjnych,
członkini Stowarzyszenia
Łoża Trójmiasto w Warszawie*

MIGRACJE DO WARSZAWY – ZROZUMIEĆ PROCES

W maju 2006 roku miałam przyjemność uczestniczyć w Pomorskim Kongresie Obywatelskim w Gdańsku. Wygłaszałam wówczas krótką prezentację na temat warszawskich imigrantów z różnych części Polski, w tym także z Pomorza. W tym samym panelu brał udział również Michał Garapich, który badał polskich migrantów w Londynie. Mówiliśmy w dużej mierze jednym głosem. W dyskusji po prelekcjach padł wówczas w naszym kierunku zarzut, że zbyt lekko traktujemy temat, że opowiadamy o szukaniu nowych doświadczeń, nieskrępowanym „buszowaniu”, czyli podtrzymywaniu zamierzonej tymczasowości w pracy, w zamieszkiwaniu, w kontaktach społecznych i generalnie: w strategii życiowej, że koncentrujemy się na niezobowiązującym smakowaniu życia, gdy tymczasem migracja to częstokroć dramat braku wyboru, to heroiczna decyzja spowodowana totalnym brakiem perspektyw, to bolesne oderwanie od korzeni, banicja i rozdarcie. Wówczas zdałam sobie sprawę, jak zupełnie inny jest dyskurs emigracji od dyskursu imigracji, czyli innymi słowy: jak bardzo różni się język opisujący sytuację wyjazdu od języka przyjazdu. Zupełnie inaczej widzi się i opisuje migrację z perspektywy miejsca, które trzeba opuścić, a inaczej – z perspektywy miejsca, do którego się przyjeżdża, by rozpocząć nowy rozdział swojego życiorysu; miejsca, które ma w sobie niezbadany potencjał i kusi nowymi możliwościami.

Oboje z Michałem Garapichem badaliśmy migrantów w miejscach, do których przyjechali¹, nie koncentrując się specjalnie na tym, co pozostawili. Zresztą sami badani na nowym etapie swojego życia także nie poświęcali specjalnej uwagi temu, co za nimi. Czasem czuć było jeszcze w ich wypowiedziach posmak tamtego języka, często odwoływali się do względów sentymentalnych, do szczególnej uwagi, jaką darzą krainę swojej młodości i darzyć będą zawsze. Tu akcenty przesunęły się jednak znacząco w kierunku sentymentu właśnie, ustępując miejsca zupełnie innemu rozkładowi znaczeń praktykowanemu w codziennym życiu. Co więcej, nawet jako system odniesienia strony rodzinne stawały się coraz mniej istotne; kierunki ważnych życiowo porównań przebiegały zupełnie gdzieś indziej.

Moje badania socjologiczne koncentrowały się na imigrantach posiadających wyższe wykształcenie, zazwyczaj młodych, którzy przyjechali do Warszawy na przełomie wieków. W Polskiej gospodarce był to czas bessy, którą najpóźniej odczuli absolwenci wyższych uczelni. Gdy jednak bezrobocie dotknęło także tę grupę, wówczas w wielu miejscach wytworzyła się swoista kultura migracji do Warszawy – podtrzymywana i rozwijana przez całe środowiska koleżeńskie czy uczelniane, rzadziej krewnicze – polegająca na migrowaniu do Warszawy jako szeroko praktykowanej strategii życiowej. Jeden z respondentów następująco opisywał to zjawisko:

„Pod koniec lat 90-tych, gdy mieszkalem w Toruniu, wydawało mi się, że wszyscy mówią tylko o jednym. O Warszawie i o możliwościach, jakie w stolicy czekają na odważnych. Osobiście miałem jednego dobrego znajomego grafika komputerowego, który zdecydował się na podjęcie pracy w Warszawie. Od razu zarabiał trzykrotność tego, co w rodzinnym Toruniu. Spotykając się z nim na piwie w jednym z toruńskich pubów, śmialiśmy się, gdyż z sąsiednich stolików dobiegały nas rozmowy... o Warszawie i o możliwościach, jakie w stolicy czekają na odważnych”².

Wzór migracji do Warszawy jako strategii życiowej młodych ludzi po studiach upowszechniał się bardzo szybko, było to bowiem rozwiązanie sensowne, funkcjonalne i atrakcyjne. W tym kontekście mówi się zazwyczaj o finansowym i zawodowym aspekcie decyzji migracyjnych; w socjologii funkcjonuje termin „migracje zarobkowe” i częstokroć przy jego pomocy próbuje się wyczerpująco tłumaczyć procesy migracyjne. Z moich badań wynika

jednak, że – nie umniejszając roli czynnika zawodowego i zarobkowego – nie jest to jedyne, wystarczające wytłumaczenie. Okazuje się bowiem, że migracja jest dla wielu młodych osób także sposobem na wejście w dorosłość, na ostateczne wyzwolenie się z zależności od domu rodzinnego i rozpoczęcie samodzielnego życia. Tym motywem także towarzyszy czynnik finansowy – skuteczne usamodzielnienie wymaga przecież stałej pracy i dochodów pozwalających na utrzymanie – jednak sedno sprawy leży gdzieś indziej: w uniezależnieniu od kurateli rodziców, w chęci praktykowania dowolnego stylu życia, w awersji do scenariusza zakładającego powrót pod rodzicielski nadzór po okresie względnej swobody na studiach.

Nie mniej istotnym czynnikiem migracji okazała się sama zmiana, jakaś życiowa wolta, wartościowana coraz bardziej pozytywnie w naszej kulturze, przynajmniej przez wykształconych, młodych ludzi. Jedna z respondentek tak to ujęła:

„Nie, nie bałam się. Przed samym wyjazdem właśnie taki radca prawny, który z nami pracował w Elblągu, Radek, mówi do mnie: pani Małgosiu, ale przecież to jest przeprowadzka, pani zmienia swoje życie, wszystko przewraca do góry nogami. Ja mówię: i świetnie, i cudnie, i właśnie o to chodzi. No nie, no pani Małgosiu, pani posłucha, co ja mówię – wszystko przewraca pani do góry nogami, wchodzi pani w nowe środowisko. A ja na to: panie Radku, właśnie o tym mówię”³.

Częstokroć za decyzją migracyjną nie stała żadna kalkulacja, żadna przemyślana analiza, a jedynie – okazja, szczęśliwy zbieg okoliczności, który nadarzał się przypadkowo. Taka okazja przychodziła z zewnątrz, niespodziewanie, i stawała się wehikułem migracyjnym niejako „przenoszącym” migranta w nowe miejsce. Mogła to być oferta pracy, oferta współmieszkania, miłość do warszawianki, szansa dalszej edukacji, możliwość rozwinięcia biznesu, namowy znajomych, którzy już się przenieśli – cokolwiek. Reakcją przyszłego migranta na taką okoliczność była refleksja: dlaczego nie...?

Tak więc można powiedzieć, że migrację powodować może cały szereg czynników „miękkich”, słabo poddających się tradycyjnej analizie na bazie danych demograficzno-statystycznych. I taki jest chyba charakter najnowszych migracji, przynajmniej tych inteligenckich. Nastawienie na zmianę, otwarcie na nowe możliwości, chęć skutecznego wejścia w dorosłość i usamodzielnienia, także finansowego, wreszcie – umacnianie się środowiskowych wzorów migrowania i funkcjonowanie łańcuchów migracyjnych – to wszystko powoduje, że zmienia się sposób migrowania

¹ Celowo unikam określenia: docelowych, ponieważ implikuje ono jakąś ostateczność i nieodwołalność, gdy tymczasem wiele osób jest w permanentnej wędrówce, robiąc tylko dłuższe lub krótsze przystanki.

² Mężczyzna z Torunia, autobiografia nadesłana na konkurs „Gazety Wyborczej Stołecznej”.

³ Wywiad z kobietą z Nowego Dworu Gdańskiego.

i strategię życiowe związane z życiem po migracji, a więc zmienić się też muszą kategorie i terminy, którymi staramy się opisać te zjawiska. Mnie udało się w tym kontekście zidentyfikować dwa wzory migrowania powiązane silnie ze strategiami życiowymi migrantów: wzór stabilnie nowoczesny i płynnie nowoczesny. Są to oczywiście typy idealne w rozumieniu nadanym temu określeniu przez Maxa Webera, a więc czyste konstrukcje pojęciowe służące raczej rozumieniu rzeczywistości i porównywaniu niż opisujące jakieś faktyczne podziały w życiu społecznym.

Pierwszy z tych typów nazywam stabilnie nowoczesnym⁴. Jest to strategia zakładająca realizację tradycyjnego, „solidnego” wzoru rodzinno-zawodowo-mieszkaniowego⁵, traktowana jako najwłaściwszy scenariusz życiowy. Wzór ten najczęściej dotyczy par i rodzin, choć nie tylko. Mimo zmiany miejsca, przyjezdny stara się jak najszybciej osiągnąć stabilizację według znanego modelu, i skłonny jest opłacić ją znojem, uporem i konsekwencją. Oczywiście zmienia pracę i – w pierwszym okresie – wynajmowane mieszkania, jednakże postrzega te zmiany jako destabilizujące i wytrącające z udeptanej ścieżki dającej poczucie bezpieczeństwa. Migracja to dla niego przesunięcie w przestrzeni; chce, aby oprócz tego przesunięcia nic się nie zmieniło. Gorączkowo szuka stabilizacji i stara się tak uregulować ważne parametry swego życia, by było jak dawniej – tylko lepiej.

Drugi wzór, który wiąże z Baumanowską nowoczesnością, lekką i płynną, jest zasadniczo odmienny. Zakłada on otwartą opcję zmiany i perspektywę buszowania – zarówno w sferze terytorialnej, towarzyskiej, mieszkaniowej, jak i zawodowej. Jedną z autorek analizowanych przeze mnie autobiografii ujmuje to następująco:

„Nauczyłam się, że oczekiwanie stabilności na liberalnym, a nawet nieco drapieżnym, warszawskim rynku pracy prowadzi do zguby i frustracji. Jedyna droga to znaleźć przyjemność w zdobywaniu nowych doświadczeń i nieustannym szkoleniu. W ciągu 5 lat trzy razy zmieniałam pracę, znajomi patrzyli z mieszaniną zdziwienia i podziwu, kiedy kończyłam studia podyplomowe – IT w biznesie – w Polsko-Japońskiej Szkole Technik Komputerowych. Szlifując znajomość angielskiego, poznałam pięć szkół językowych, zanim wybrałam odpowiednią dla siebie. Moje obecne kompetencje nie są wyspecjalizowane. Kiedy ktoś pyta mnie o zawód, mówię, że zajmuję się zarządzaniem projektami. I mam to, co cenione najbardziej: elastyczność, odwagę i znam się na ludziach. Moim mottem stało się

zdanie: każda zmiana może być potencjalnie zmianą na lepsze”⁶.

Migranci zanurzeni w płynną nowoczesność doceniają wolność, anonimowość, „adaptabilność”⁷, swoisty ferment i otwartość, których zasmakowali w Warszawie lub które znają z zagranicznych metropolii, gdzie mieszkali wcześniej. Jak typowi Baudellaire’owscy spacerowicze smakują klimat i wdychają atmosferę miejsca w klubach, pubach, poznając nowych ludzi, zmieniając towarzystwo i szukając nowych wrażeń. Są znacznie bardziej nastawieni na przyjemne życie i zorientowani na teraźniejszość. Dla nich lekkość bytu nie jest nieznosna, lecz – kusząca⁸. Wolą świadomie umieszczać się w sieci możliwości, niż paraliżować swoje ruchy długoterminowymi, nieodwołalnymi zobowiązaniami czy decyzjami⁹. Raczej nie tworzą więc zakrojonych na całe życie planów karier zawodowych, a już na pewno nie poświęcają im szczególnego wysiłku i zainteresowania. Są otwarci na kolejne migracje, zwłaszcza że nie szukają stabilizacji, a raczej interesującego, barwnego życia, w którym jeszcze wszystko może się wydarzyć, zaś oparcia upatrują w sobie, w swoim kapitale migracyjnym i sieci powiązań społecznych.

Obecnie wydaje się, że intensywność migracji do Warszawy zmalała¹⁰, zaś potencjał migracyjny polskich inteligentów (i nie tylko) przesunął się w stronę migracji zagranicznych. Także polepszenie koniunktury gospodarczej spowodowało większy popyt na pracę, umniejszając rolę dysproporcji między Warszawą a np. Pomorzem w kwestii zatrudnienia i wynagrodzenia. Masowy napływ Pomorzan do Warszawy, który kilka lat temu decydował o rozkwicie migracyjnego Stowarzyszenia Łoża Trójmiasto w Warszawie, obecnie znacznie osłabł. Marek Giętkowski, były kanclerz Łoży, stwierdził niedawno, że dziś należałoby raczej założyć Łoże Trójmiasto w Londynie – to tam dzieją się najciekawsze rzeczy, tam jest polski ferment, tam napływa najwięcej naszych krajan¹¹. Nie zmienia to jednak faktu, że zaobserwowane na przykładzie Warszawy wzory migrowania i strategię życiowe migrantów pozostają w mocy, choć urzeczywistniają się już w zgoła innych dekoracjach.

⁶ Kobieta z Lublina, autobiografia nadesłana na konkurs „Gazety Wyborczej Stołecznej”.

⁷ Por. Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, op. cit., s. 182.

⁸ *Ibidem*, s. 184.

⁹ *Ibidem*, s. 193.

¹⁰ Piszę: wydaje się, ponieważ statystyki migracyjne produkowane w Polsce nie dają podstaw do żadnych sensownych analiz. W Warszawie jako imigracje rejestruje się wciąż fakty zameldowania na pobyt stały, co samo w sobie jest absurdem. Większość znanych mi migrantów mieszka bowiem latami bez meldunku, w wynajmowanych mieszkaniach, obracając się częstokroć w świecie społecznym złożonym z innych migrantów, niemal bez udziału ludności miejscowej.

¹¹ Inne stowarzyszenia migracyjne, np. Korporacja Absolwentów Akademii Ekonomicznej z Krakowa, mają już swoje zagraniczne placówki.

⁴ Por. Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kunz, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2006, s. 176 i nast.

⁵ Można tu przywołać tradycyjne pojęcie „kariery zawodowej” – *ibidem*, s. 181.

Bowiem pewne zmiany kulturowe już zaszły lub właśnie zachodzą, a kontakt z zagranicznymi metropoliami może je tylko zintensyfikować. Bardzo sugestywnie ujęła to jedna z moich respondentek:

„Mój dom jest w Gdyni. Mój dom jest zawsze w Gdyni... Znaczy inaczej – mój dom jest we mnie. Gdzie ja jestem, tam jest mój dom. I wydaje mi się – to jest może taka opinia – wydaje mi się, że nie jestem jedyna, która tak myśli. Ale wydaje mi się, że ludzie, którzy wynajmują mieszkania, agenci nieruchomości i osoby wynajmujące mieszkania, nie powinny przywiązywać aż tak dużej wagi do

tego, gdzie mieszkają, jak mieszkają. Znaczy jak mieszkają – na pewno tak. Ale na zasadzie: są już na Zachodzie sieci apartamentów, które są w pełni wyposażone, właśnie dla takich ludzi jak ja. Dzisiaj pracuję tutaj, jutro dostaję fajną ofertę pracy, w związku z tym jestem mobilna i się przeczucam w inne miejsce pracy, do innego miejsca zamieszkania i innego miasta i nie ciągnę za sobą całego balastu. Wydaje mi się, że w ogóle świat zmierza ku temu, bo granice się otwierają, firmy są już multinacjonalne i tak powinno być”¹².

¹² Wywiad z kobietą z Gdyni.

Paweł Bardon

*Kierownik Wydziału
Pośrednictwa Pracy
i Menadżer Liniowy EURES
Wojewódzkiego Urzędu Pracy*

EUROPEJSKI WSPÓLNY RYNEK PRACY JEST WIELKĄ SZANSĄ

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Czy Pomorzanie chętnie wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu pracy?**

— Na podstawie zgromadzonych u nas danych można stwierdzić, że mieszkańcy naszego regionu chętnie korzystają z możliwości podjęcia pracy za granicą, w większości jest to praca sezonowa.

— **A jaka jest rola wojewódzkiego urzędu pracy w kreowaniu mody na wyjazdy do pracy za granicę?**

— Urząd działa zgodnie z przepisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku i jest zobowiązany do realizacji zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami Unii Europejskiej. W ramach posiadanych uprawnień prowadzimy międzynarodowe pośrednictwo pracy we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Od czasu wejścia Polski do Wspólnoty Europejskiej Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku realizuje unijne zobowiązania w zakresie wspierania swobodnego przepływu pracowników. Podejmujemy szereg działań popularyzujących

usługi międzynarodowego pośrednictwa pracy skierowane zarówno do mieszkańców naszego regionu, jak i pracodawców. Zachęcamy wszystkie osoby zainteresowane wyjazdem do pracy za granicę do kontaktu z doradcami i asystentami EURES, w celu uniknięcia nieprzewidzianych sytuacji i rozczarowań związanych z trudnościami, jakie mogą wystąpić w kraju zatrudnienia. Do końca ubiegłego roku równolegle realizowaliśmy zagraniczne oferty pracy pochodzące z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pozyskiwane na mocy umów międzyrządowych oraz oferty pozyskiwane przez WUP w Gdańsku w ramach unijnych Publicznych Służb Zatrudnienia – EURES. Obecnie dynamicznie rozwijamy działalność systemu EURES. Kadra EURES w województwie pomorskim składa się z 20 osób: z 2 doradców EURES i asystenta wojewódzkiego EURES oraz 17 asystentów EURES w powiatowych urzędach pracy.

— **Jakie są najpopularniejsze kierunki wyjazdów?**

— W przypadku ofert pracy pozyskiwanych na podstawie umów międzynarodowych najważniejszym kierunkiem nadal pozostają Niemcy. Co roku, głównie do pracy sezonowej w rolnictwie, wyjeżdża kilkanaście tysięcy osób, które otrzymują umowy o pracę za pośrednictwem Niemieckich Służb Zatrudnienia. Większość z nich pracuje tam przez okres od jednego do czterech miesięcy podczas swoich wypoczynkowych lub bezpłatnych urlopów w Polsce. Zagraniczne wyjazdy traktują jako okazję do podreperowania domowego budżetu. Kolejnym popularnym kierunkiem wyjazdów jest Hiszpania, gdzie kilkaset osób rocznie podejmuje sezonowe zatrudnienie w rolnictwie przy zbiorach truskawek i przetwórstwie spożywczym. Na terenie Hiszpanii realizujemy również oferty pracy w branży budowlanej i transportowej, najczęściej poszukiwani są spawacze, monterzy konstrukcji stalowych, cieśle budowlani i kierowcy. W przypadku ofert realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w ramach systemu EURES od początku uczestnictwa Polski w strukturach Unii Europejskiej najpopularniejszymi kierunkami wyjazdów pozostają Wielka Brytania i Irlandia.

— **Jakie zawody są naszą pomorską „specjalnością eksportową”?**

— Poza już wymienionymi powyżej na pewno warto jeszcze wspomnieć o pracownikach do sezonowej pracy w usługach hotelowo-turystycznych oraz do opieki nad osobami starszymi.

— **W danych Państwa urzędu praktycznie nie ma informacji o wyjazdach do Wielkiej Brytanii i Irlandii, a dobrze wiemy, że to tam trafia największa fala polskich pracowników. Z czego to wynika? Czy to dlatego, że ludzie organizują sobie wyjazdy do tych krajów samodzielnie, nie korzystając z pomocy pośredników i wojewódzkiego urzędu pracy?**

— Nie ma publicznych statystyk, które szczegółowo monitorowałyby zjawisko migracji zagranicznych. Nasz urząd dysponuje danymi EURES za 2006 rok, z których wynika, że wymienione przez Pana kraje były najpopularniejsze wśród wyjeżdżających do pracy mieszkańców Pomorza. Koordynowaliśmy rekrutację około 2,7 tys. osób podejmujących zatrudnienie, głównie w branży transportowej, budowlanej, stoczniowej, handlu, rolnictwie, usługach hotelarskich i gastronomicznych. Pozostałe osoby wyjeżdżają dzięki swoim osobistym kontaktom z pracodawcami, czy otrzymując pomoc ze strony rodziny i znajomych.

— **Co jeszcze wynika z tych danych?**

— W ubiegłym roku 35 % wszystkich propozycji zatrudnienia w ramach systemu EURES pochodziło od brytyjskich pracodawców, a kolejne 25% złożyły irlandzkie podmioty. Kolejne miejsca na tej liście, ale już ze zdecydowanie mniejszą liczbą miejsc pracy, zajmują Norwegia, Hiszpania i Cypr. Co ciekawe, oferty przychodzą obecnie już prawie ze wszystkich europejskich krajów. Dotarły do nas nawet oferty z Islandii, Estonii i Finlandii.

— **Porównując skalę migracji zarobkowej z informacjami o osobach, które korzystały z Państwa pomocy, nasuwa się wniosek, że zdecydowana większość osób takiej pomocy nie wykorzystuje. Z czego to wynika? Są na tyle samodzielnymi, czy też wasze działania nie są dla nich atrakcyjne?**

— Jest to bardzo względne. Moim zdaniem skala naszej działalności jest jak na istniejące warunki bardzo duża. Tylko w ubiegłym roku i tylko w ramach sieci EURES Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku udzielił 9 tys. różnego rodzaju porad tym mieszkańcom Pomorza, którzy zainteresowani byli podjęciem pracy za granicą. Przeprowadziliśmy kilkanaście warsztatów na temat warunków życia i pracy w krajach UE, wzięliśmy udział w licznych targach pracy na terenie województwa pomorskiego. Pomagaliśmy w rekrutacjach, z których skorzystało blisko 3 tys. osób. Dla przykładu w 2005 roku prywatne agencje pośrednictwa pracy wysłały

- około 20 tys. osób, ale takich agencji w województwie jest około 250. Oczywiście istnieje całkiem duża ilość, szczególnie młodych i wykształconych ludzi, którzy dzięki swoim wcześniejszym wyjazdom wakacyjnym, kontaktom osobistym są w stanie znaleźć pracę całkowicie samodzielnie.
- **A czy nie czuje się Pan trochę jak „zdrajca”, który podstępnie wyrywa pomorskim pracodawcom ich najlepszych pracowników, doprowadzając tym samym pomorskie firmy na skraj przepaści?**
 - Absolutnie nie. Urząd jest zobowiązany do realizacji zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami Unii Europejskiej. Pomagamy znaleźć pracę tym osobom, które wcześniej podjęły decyzję o wyjeździe za granicę. Wśród tych osób są bezrobotni, ale także są osoby pracujące, które z wyjazdem do pracy za granicę łączą nadzieje na zdecydowanie wyższe wynagrodzenie i na szybki rozwój zawodowy. Zmiany zachodzące na naszym rynku pracy, zwłaszcza rosnące potrzeby kadrowe naszych pracodawców, powodują wzrost konkurencji przedsiębiorców, poszukujących dobrych pracowników. Trudności w zatrudnieniu niektórych specjalistów zgłaszają przedsiębiorstwa z przemysłu stoczniowego, budownictwa oraz firmy handlowe. I choć mówi się często o masowych wyjazdach fachowców za granicę, to należy zauważyć, iż wyjazdy te dotyczą tylko niektórych zawodów. Trzeba zaznaczyć, że firmy pomorskie reagują na zmieniającą się sytuację na rynku pracy. W ostatnim okresie m.in. podnoszą wynagrodzenia, zwłaszcza w odniesieniu do deficytowych zawodów w celu zatrzymania swoich pracowników.
 - **Firmy podkreślają jednak, że ich na to nie stać.**
 - Uważam, że nie zawsze jest to prawda. Obecnie płaca oferowana przez polskie firmy budowlane dla pracownika wykwalifikowanego na poziomie 3-5 tys. zł nie odbiega już znacząco od na przykład płacy w wysokości 1-1,4 tys. euro oferowanych na podobnych stanowiskach we Włoszech. Za pozostaniem i pracą w kraju przemawia na przykład możliwość utrzymania kontaktów z rodziną i znajomymi.
 - **A co należałoby zmienić w EURES, by mógł on jeszcze lepiej pełnić swoją funkcję?**
 - Uważam, że najważniejszym zadaniem jest dalsze propagowanie wiedzy o usługach EURES zarówno wśród osób fizycznych, jak i przedsiębiorstw. Dodatkowo za naszym pośrednictwem setki tysięcy osób w całej Europie podejmuje nową korzystniejszą pracę; w każdej chwili w internetowym portalu EURES pod adresem <http://ec.europa.eu/eures> dostępnych jest około miliona aktualnych ofert pracy. EURES stanowi ważne źródło informacji o zmianach na europejskim rynku pracy zarówno dla poszukujących pracy, jak i pracodawców. Stąd tak duże znaczenie przypisujemy propagowaniu wiedzy o usługach EURES.
 - **A jakie zmiany czekają pomorski oddział EURES?**
 - Do tej pory realizowaliśmy oferty pracy na rzecz pracodawców z innych krajów nie tylko „starej” UE, ale również na przykład Litwy czy Słowenii. Teraz zamierzamy zainteresować naszymi działaniami pomorskich przedsiębiorców. Myślę, że w związku z wejściem do Unii Europejskiej Rumunii i Bułgarii niektóre pomorskie firmy będą w stanie uzupełniać braki kadrowe o pracowników z tych państw, korzystając z pośrednictwa i usług EURES.
 - **A jakie szanse dotarcia do EURES – poza Internetem – mają osoby mieszkające poza Trójmiastem?**
 - W każdym powiatowym urzędzie pracy zatrudniony jest powiatowy asystent EURES, do którego można się zwrócić z prośbą o pomoc.
 - **A jak Pan ocenia przyszłość EURES?**
 - Rola EURES będzie rosła na europejskim rynku pracy m.in. ze względu na występujące niedopasowanie podaży zasobów pracy i popytu. Należy pamiętać, iż w dobie globalizacji gospodarki i zmian demograficznych mobilność pracowników jest jednym z elementów wpływających na poprawę sytuacji na rynku pracy, na przykład w USA mobilność mieszkańców jest kilkukrotnie większa od mobilności mieszkańców UE.
 - **Dziękuję za rozmowę.**

*Włodzimierz
Szordykowski*

*Dyrektor Pomorskiej Izby
Rzemieślniczej Małych
i Średnich Przedsiębiorstw*

POTRAFIMY PRACOWAĆ I JEDNOCZEŚNIE KSZTAŁCIĆ MŁODYCH

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

- **Czy, Pana zdaniem, system edukacyjny zapewnia absolwentów o odpowiednich kwalifikacjach?**
- Niestety muszę przyznać, że nie zapewnia. W firmach potrzebujemy przede wszystkim osób dobrze przygotowanych do pracy. W związku z tym przez cały czas organizowana jest nauka zawodu na stanowiskach pracy. W tej chwili mamy do czynienia z systemem dualnym. Uczeń w szkole zawodowej zdobywa podstawy teoretyczne, a dzięki podpisanej z pracodawcą umowie przyswaja sobie też umiejętności praktyczne. Poprzez pracę uczy się, nabiera doświadczenia. Niestety u nas przez wiele lat odchodzono od kształcenia praktycznego na rzecz przekazywania wiedzy. To prowadzi do sytuacji, w której absolwenci szkół dopiero w firmach muszą się doszkalać, by dobrze i efektywnie wykonywać swoje obowiązki.
- **Nasze małe i średnie pomorskie firmy radzą sobie z takim wyzwaniem?**
- Badania Politechniki Gdańskiej pokazały, że poziom przygotowania kadry zarządzającej w małych i średnich firmach jest zazwyczaj niższy niż w większych podmiotach. Tymczasem, małe i średnie przedsiębiorstwa nie mogą pozwolić

- sobie na to, żeby zatrudniać dużą rzeszę specjalistów. Menadżer w takich firmach musi umieć skutecznie zajmować się wieloma dziedzinami. Pracownicy produkcyjni także nie mogą być specjalistami tylko w jednej, wąskiej dziedzinie. Dlatego potrzebne jest kształcenie interdyscyplinarne. Staramy się promować i wspierać działania w tym kierunku. Dobrym przykładem jest tutaj Politechnika Gdańska, która uruchamia kształcenie mechatroników, czyli osób z wiedzą mechaniczną, elektroniczną i informatyczną. Właśnie taka interdyscyplinarność jest przyszłością. Ważne jest też to, żeby już w czasie nauki, studiów młodzi ludzie mogli mieć kontakt z przedsiębiorstwami. Proponujemy na przykład, żeby prace końcowe – dyplomowe, licencjackie, magisterskie – miały charakter praktyczny, zajmowały się opisywaniem i diagnozowaniem konkretnego tematu, problemu w konkretnej firmie. Młody człowiek zyska wtedy cenną wiedzę, umiejętność rozwiązywania problemów praktycznych, a przedsiębiorca będzie miał okazję docenić korzyści, jakie niesie ze sobą współpraca i zatrudnianie młodych osób.
- **Czy likwidacja szkół zawodowych, ograniczenie nauczania w technikach nie było błędem?**
 - Od dłuższego czasu obserwujemy tendencję likwidacji kształcenia technicznego na poziomie szkół średnich. Jest to pokłosie reformy edukacji, która zakładała, że kształceniu średniemu technicznemu będzie podlegał średnio co piąty uczeń, a nie, jak to było wcześniej, około 40% uczniów. Zgodnie z tymi założeniami aż 80% osób ma kształcić się w szkołach średnich kończących się maturą. Dla realizacji tych założeń nie tylko zwiększono nabór do liceów ogólnokształcących, ale utworzono też całkiem nowe jednostki – licea profilowane. Zgodnie z założeniem kształcenie zawodowe miało odbywać się bez żadnego kontaktu z praktyką. Efekt jest taki, że w szkołach tego typu kształcą się obecnie osoby, które z jednej strony nie mają wystarczającej wiedzy, by studiować, a z drugiej, przede wszystkim z powodu braku umiejętności praktycznych, nie są też atrakcyjne dla pracodawców. System spowodował, że skrzywdzono młodych ludzi. Rozbudzono ich ambicje, a jeszcze bardziej ambicje rodziców, nie dając tak naprawdę skutecznych narzędzi do ich realizacji. Tymczasem, prawda jest taka, że znaczna część tych młodych ludzi ma duże zdolności manualne i w szkole zawodowej czy technikum mogłaby je skutecznie rozwijać. Przecież nie każdy chce być lekarzem czy adwokatem. Teraz już zrozumiano błąd i powoli planuje się odejście od liceów profilowanych.
 - **Czy demografia pomaga, czy przeszkadza w dostosowywaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy?**
 - Niestety wydaje się, że demografia jest przeciwko nam. Widzimy to na przykład w wyraźnym spadku zainteresowania – także u nas w izbie rzemieślniczej – kształceniem zawodowym. Jeszcze kilka lat temu mieliśmy 8 tys. uczniów, a w tej chwili jest już poniżej 5 tys. uczniów rocznie. I coraz częściej, szczególnie w Trójmieście, firmy sygnalizują problem ze znalezieniem uczniów chętnych do podjęcia praktycznej nauki zawodu. Poza demografią przeciwko nam jest też to, że prestiż rzemieślnika nie jest u nas w kraju wysoki. Tymczasem okazuje się, że nasi pracownicy są bardzo dobrze oceniani za granicą.
 - **Z czego wynika ten nasz sukces edukacji zawodowej?**
 - To, czego szczególnie zazdroszczą rzemieślnicy z innych krajów, dotyczy tego, że nasi pracownicy potrafią pracować i równolegle kształcić młodszych. Jednocześnie jednak jest to kształcenie na najwyższym poziomie, bo kształcić może tylko osoba z tytułem mistrzowskim i uprawnieniami pedagogicznymi. My uczymy ludzi nie tylko zawodu. Uczniowie uczą się także, jak swoją wiedzę i umiejętności przekazać innym.
 - **Czy tworzenie szkół przyzakładowych może być antidotum na braki na rynku pracy?**
 - Uważam, że system szkół przyzakładowych był dobry, bo tam uczeń miał większą możliwość styczności z zawodem, miał praktykę na stanowisku pracy. Uczeń widział i mógł zapoznać się z technologią nie z książek, ale w rzeczywistym zakładzie pracy. I u nas w rzemiośle jest coraz większa grupa podmiotów gospodarczych zainteresowanych tworzeniem przy swoich firmach małych dziesięcioosobowych szkół. Motywacją są tutaj refundacje w wysokości kilkukrotności najniższej płacy i składki ZUS dla małoletnich uczniów.
 - **Czy firmy nie marnują potencjału pracowników? Na przykład poprzez zlecanie prostych prac przygotowawczych, porządkowych wysokokwalifikowanemu pracownikowi.**
 - Ja myślę, że ten problem rozwiąże się niedługo sam. Dzięki outsourcingowi firma i pracownicy są coraz częściej odciążani. Na przykład obecnie nie ma problemu ze zleceniem prania ubrań czy sprzątania podmiotom zewnętrznym. Oczywiście warto na przykład pomyśleć

o tym, czy firmy nie powinny częściej zatrzymywać u siebie starszych, doświadczonych pracowników. Pracownik taki może już nie być bardzo przydatny w procesie produkcyjnym, ale może stać się nauczycielem dla młodej kadry.

— **Czy, Pana zdaniem, nie marnuje się potencjału kobiet?**

— Słyszę o takich przypadkach, ale dyskryminacji nie widzę. Na przykład, u nas w izbie na 23 osoby 19 osób to kobiety. Jest wiele dziedzin, w których dominują kobiety – na przykład szkolnictwo – gdzie, według mnie, występuje zbyt duże sfeminizowanie, choć pewnych naturalnych predyspozycji nie należy na siłę zwalczać. W innym przypadku dojdziemy do absurdów. Są na przykład prace wymagające dużej siły i tutaj bardziej predysponowani są mężczyźni. Problemem jest to, że każde stanowisko pracy jest kosztem i pracownicy muszą zarobić na jego utrzymanie. Jeżeli kobieta idzie na urlop macierzyński, jeżeli często bierze zwolnienie chorobowe ze względu na dziecko, a państwo nie jest w stanie pokryć pracodawcy tych strat, to zrozumiałe jest to, że traktuje on taką sytuację w kategorii obciążenia firmy. Często jest tak, że to sam system dyskryminuje zarówno mężczyzn, jak i kobiety. Pamiętam dobrze, jak kilka lat temu moja żona, pracownik naukowy UG, musiała wyjechać służbowo za granicę. Gdy dzieci zachorowały, miałem niesamowite problemy, by jako rodzic, ale ojciec, uzyskać zwolnienie lekarskie.

— **Czy gminy są sobie w stanie same poradzić z tym problemem?**

— Myślę, że nie. Samorządy mają lepsze rozeznanie w kwestiach lokalnych. Państwo na szczeblu centralnym powinno zająć się tworzeniem dobrego systemu prawnego. A wszystkie inne rzeczy – edukacja, pomoc socjalna – powinny być zarządzane z jak najniższego szczebla. Wtedy efektywność działalności państwa będzie największa.

— **Dlaczego pracodawcy nie chcą bardziej angażować się w kształcenie swoich kadr?**

— W naszym przypadku ta teza nie znajduje uzasadnienia. Z 2 tys. firm-członków izby aż dwie trzecie kształcą młodych pracowników. Nasi członkowie wiedzą, że jest to dla nich szansa. Przez trzy lata kształcą takich młodych ludzi, odpowiednio ich formując, a jednocześnie mają niepowtarzalną okazję przyglądać się im przez tak długi okres i znajdować wśród nich swoich przyszłych pracowników. Standardowy proces rekrutacji nigdy nie da pracodawcy takich możliwości.

— **Czy wejście Polski do Unii Europejskiej było dla nas szansą, czy zagrożeniem?**

— Uważam, że cały czas jest to dla nas szansa. Nie możemy jednak powielać błędów innych. Obserwuję to na przykładzie niemieckich rzemieślników, którzy zamiast dostosowywać się do zmieniającej sytuacji, starają się wymuszać na władzach ochronę status quo. A to w realiach zmieniającej się gospodarki wolnorynkowej jest niemożliwe. Dlatego my musimy być gotowi do rywalizacji, ciągłej zmiany i dostosowywania się do trendów na rynku pracy. Problemem jest to, że nie tworzymy możliwości powrotu dla osób, które wyjechały do pracy za granicę i znaczna ich część jest już dla naszego rynku pracy stracona.

— **Czy Polska, Pomorze może przyciągać absolwentów, pracowników z innych regionów?**

— Uważam, że Pomorze ma taką szansę. By to jednak było możliwe, musimy zmienić nasze nastawienie. Musimy poważniej traktować nasze cele strategiczne i działać tak, by je osiągnąć. Problemem jest to, że często samorządy traktują gospodarkę jako coś, co jest od nich niezależne, co funkcjonuje samodzielnie. Tymczasem, doświadczenie uczy, że rozwój gospodarczy jest większy tam, gdzie samorządy potrafią współpracować z biznesem, tworzyć lepsze perspektywy dla funkcjonowania firm. Musimy być jak dobry gospodarz, który wie, kiedy zasiać, ile z plonu może skosnąć, ile może przeznaczyć na rozwój gospodarstwa, a ile musi zostawić na kolejny siew. Uważam jednak, że mamy potencjał, żeby być województwem o największej dynamice rozwoju w kraju.

— **Dziękuję za rozmowę.**

Katarzyna Hall

*Zastępca Prezydenta
Miasta Gdańska
ds. Polityki Społecznej*

STAWIAMY NA SPECJALIZACJĘ

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Czy, Pani zdaniem, system edukacyjny zapewnia absolwentów o odpowiednich kwalifikacjach?**

— Powiem tak, dużo robimy, żeby było lepiej. Już wiosną rok temu Prezydent Adamowicz powołał zespół, który pracował nad optymalizacją systemu edukacyjnego pod kątem oczekiwań rynku pracy. W jego skład poza urzędnikami weszli też przedstawiciele środowisk oświatowych i biznesowych oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Wypracowaliśmy szereg wniosków i staramy się je teraz wdrażać.

— **Na czym mają polegać zmiany?**

— Stawiamy na specjalizację, branżowość szkół zawodowych. Jednocześnie staramy się te szkoły doposażyć tak, żeby młodzież mogła korzystać z odpowiedniej bazy. Równolegle zaczynamy promować wśród młodzieży kształcenie w szkołach zawodowych i technikach. Wydaje się, że jeżeli te szkoły będą wyraziste, dobrze wyposażone i dobrze kształcące, to będą dobrą propozycją dla wielu młodych ludzi.

— **Czy likwidacja szkół zawodowych nie była błędem? Zachłysnęliśmy się kilka lat temu ideą reformy pod kątem wydłużenia i polepszenia jakości**

kształcenia. Wynikiem tego było między innymi odejście od kształcenia technicznego na rzecz kształcenia ogólnego. Tymczasem, teraz zaczyna nam brakować ludzi wykształconych w konkretnych zawodach.

— Reforma wprowadzona jeszcze w czasach rządów Jerzego Buzka opierała się na innych założeniach. Zakładano postawienie silniejszego nacisku na kształcenie ogólne, na kształcenie dorosłych, przy jednoczesnym wzmocnieniu kształcenia kierunkowego w liceach profilowanych. Później zmieniono jednak koncepcję liceów profilowanych. Obecnie jest to konstrukcja błędna systemowo. Nie daje ona uczniom żadnych kwalifikacji zawodowych, a z drugiej strony wiedza ogólna przekazywana jest na niższym poziomie niż w liceach ogólnokształcących. Efektem takich działań jest to, że młodzi ludzie zaczynają zbyt rzadko kształcenie na kierunkach technicznych. Na zachodzie Europy około 26% młodych ludzi wybiera taką drogę edukacji, u nas tylko niecałe 14%. Z drugiej strony mamy zbyt wielu pedagogów czy politologów.

— **Czy tworzenie szkół przyzakładowych może być antidotum na braki na rynku pracy?**

— Pewnych zmian już się nie da cofnąć. Na pewno ze strony pracodawców jest jednak zainteresowanie współpracą i my na nią jesteśmy otwarci. Proponujemy umowy partnerskie, a nawet, jeżeli byłaby taka wola, to stworzymy możliwość przejęcia szkół przez pracodawców czy ich izby lub zrzeszenia. Zastanawiamy się też nad takimi rozwiązaniami, jak delegowanie przez firmy swoich pracowników do szkół, by młodzi mogli uczyć się zawodu od najlepszych praktyków.

— **Są już efekty tych działań?**

— Edukacja jest delikatną materią i nie ma tutaj miejsca na rewolucje. Zmiany muszą być przemyślane i ewolucyjne. Choć są już pozytywne efekty na przykład w kwestii współpracy z przemysłem stoczniowym. Mamy zarówno zasadniczą szkołę zawodową, jak i technikum – Conradinum. Zauważamy tutaj zwiększone zainteresowanie. Na przykład jeszcze kilka lat temu problemem było utworzenie jednej klasy o specjalizacji monter kadłubów okrętowych. W tym roku bez problemu znaleźliśmy już chętnych do czterech klas i chcemy promować kształcenie w tym kierunku. Bo przecież ani w Krakowie, ani Warszawie nie da się w takich zawodach kształcić. Edukacja może odbywać się tylko tam, gdzie są stocznie, gdzie uczniowie mają

możliwość praktycznej nauki zawodu. I dopóki stocznie są, istnieją możliwości nauki i znalezienia pracy, my musimy w takich zawodach kształcić. Jeżeli nasze firmy przeżywać będą kryzys, to nasi specjaliści bez problemu znajdą pracę w zakładach w Norwegii, Niemczech i wielu innych krajach. To są ciężkie i wymagające zawody, ale gwarantujące znalezienie pracy i dobre zarobki.

— **Czy firmy nie marnują potencjału doświadczonych pracowników?**

— Ja myślę, że możemy na przykład doświadczone osoby wykorzystywać w toku edukacji. Z taką sytuacją mamy do czynienia w szkolnictwie, gdzie młody nauczyciel-stażysta otrzymuje zawsze swojego opiekuna, który dba o jego rozwój zawodowy. Taki system jest dobrym pomysłem i myślę, że w każdej innej branży może to dobrze funkcjonować i przynosić korzyści zarówno osobom młodym, jak i tym, którzy już powoli odchodzą z rynku pracy.

— **Czy nie marnuje się potencjału kobiet?**

— Nie wydaje mi się, żeby kobiety były dyskryminowane. Ja się tak na pewno nie czuję. Oczywiście mamy takie podziały, że pewne zawody cieszą się większą popularnością wśród kobiet, a inne wśród mężczyzn. Pewnie zawsze więcej będzie przedszkolań niż mężczyzn pracujących w tym zawodzie. Z drugiej strony w wymienianym tu zawodzie montera kadłubów okrętowych zawsze pracować będą głównie mężczyźni. I nie uważam, żeby to było złe. Czym innym jest bowiem brak dyskryminacji i ograniczeń, które muszą być eliminowane, a czym innym są naturalne predyspozycje.

— **Czy gminy są sobie w stanie same poradzić z tym problemem? Czy nie jest tak, że rząd tworzy reformy, a koszty i ciężar ich wprowadzenia przerzuca na samorządy?**

— Ministerialne projekty obserwuję już od końca lat osiemdziesiątych. Nam jako samorządom pozostaje jak najlepsze zarządzanie szkołami. Ważne, żeby była też ogólnopolska dyskusja i warto na takim forum pokazywać swoje doświadczenia, walczyć o wdrożenie swoich pomysłów. Nigdy zresztą nie jest tak, że się nie da nic zrobić. Raz szybciej, raz wolniej jesteśmy w stanie pewne działania podejmować. Oczywiście zawsze działamy w granicach prawa. Czasami ministerstwo stara się iść bardzo daleko w „pomaganiu” nam. Przykład mundurków dobrze to obrazuje. Wprowadza się odgórnie pewne nakazy, które najlepiej funkcjonują

w szkołach jako wypracowane w drodze konsensusu nauczycieli, uczniów i rodziców.

— **Czy według Pani Unia Europejska jest szansą, czy zagrożeniem dla pomorskiego rynku pracy?**

- Na pewno wejście do UE nie było błędem. Środki unijne pozwalają nam podejmować bardzo wiele działań, których wcześniej nie byliśmy w stanie z braku odpowiednich funduszy prowadzić. Wejście do europejskiej rodziny pozwala nam też korzystać z pewnych wzorców, wskazuje, jak lepiej komunikować się z rynkiem pracy, jak reformować system edukacyjny, by był on lepszy, bardziej wydajny. Po raz pierwszy mamy też szansę na udzielenie realnej pomocy osobom pozostającym długotrwale bez pracy. Odpływ pracowników za granicę stworzył szanse dla tych, którzy wcześniej byli bezrobotni, a teraz znaleźli pracę za granicą lub w Polsce, zajmując wakat powstały po wyjeździe osoby wcześniej na tym stanowisku zatrudnionej. Nasi pracownicy są też naszymi ambasadorami i dając dobre świadectwo swoją pracą, mogą zachęcać swoich zagranicznych pracodawców do lokowania części swojej aktywności gospodarczej właśnie u nas w Polsce, u nas na Pomorzu. Tak więc zważywszy na nieodwracalność akcesji, należy zrobić wszystko, by maksymalizować jej pozytywne skutki.

— **Czy Polska, Pomorze może zatrzymać proces wyjazdu zdolnych Pomorzan, może przyciągać absolwentów, pracowników z innych regionów?**

- Oczywiście, część osób wyjeżdża. Część za granicę, część do Warszawy i innych regionów. Taki proces był, jest i będzie. Ważne, żeby jednocześnie Trójmiasto

było postrzegane jako region atrakcyjny, przyciągający ludzi z innych krajów i regionów. Warto tutaj dbać o poszerzenie oferty. Już teraz dzięki temu, że nasze szkoły są wyposażone w bursy, internaty, młode osoby z całego regionu, kraju i nawet z zagranicy mogą do nas przyjeżdżać, żeby uczyć się na poziomie zawodowym i średnim. We współpracy z uczelniami staramy się przygotowywać jeszcze atrakcyjną ofertę dla osób z zagranicy, które chciałyby studiować na Pomorzu. Chcemy, by młodzi Pomorzanie tutaj pracowali i kształcili się, by chcieli do nas przyjeżdżać również inni.

— **Pani Prezydent, w trakcie spaceru naszymi pięknymi plażami spotyka Pani złotą rybkę, która obiecuje spełnić trzy życzenia. Co zmieniłaby Pani w edukacji?**

- To nie jest łatwe pytanie. Na pewno sprywatyzowałabym zarządzanie placówkami edukacyjnymi. Byłoby łatwiej zarządzać, oferta byłaby bogatsza. Uważam, że zarządzanie szkołami publicznymi przez niepubliczne jednostki jest krokiem w dobrą stronę. Mamy już takie doświadczenia w Polsce i są one pozytywne. Jeżeli grupa nauczycieli chciałaby przejąć sprawy w swoje ręce, to byłabym jak najbardziej za tym, żeby na to się zgodzić. W szkolnictwie zawodowym poprawiłabym współpracę z firmami zainteresowanymi poszczególnymi branżami. Zmieniłabym też system edukacyjny tak, aby obejmował edukacją przedszkolną wszystkie dzieci. Dzięki temu szybciej obejmowalibyśmy opieką dzieci potrzebujące silniejszego wsparcia, a z drugiej strony jednostki szczególnie uzdolnione mogłyby jeszcze szybciej doskonalić się w tym, w czym są dobre.
- **Dziękuję za rozmowę.**

EDUKACJA I BIZNES MUSZĄ ZE SOBĄ ROZMAWIAĆ

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Czy system edukacyjny zapewnia absolwentów o odpowiednich kwalifikacjach?**

— Nie czuję się na tyle kompetentny, by oceniać reformy w skali makro. Mogę tylko mówić o naszych doświadczeniach jako dużego pomorskiego pracodawcy. Od 3 lat współpracujemy jednak intensywnie z naszym rynkiem edukacyjnym. I muszę powiedzieć, że jesteśmy zadowoleni, mamy już pierwsze pozytywne efekty. Chociaż oczywiście pewnie nigdy nie będzie tak, że system edukacyjny będzie w stanie przygotować takich absolwentów, którzy w 100 % spełnialiby oczekiwania pracodawców. Musimy jednak umieć ze sobą rozmawiać i dzięki współpracy edukacji i biznesu wdrażać konieczne zmiany.

— **Czy likwidacja szkół zawodowych nie stała się problemem?**

— Twórcy reformy zakładali, że system edukacyjny powinien iść w kierunku szerokiego i interdyscyplinarnego kształcenia młodych ludzi. Na pewno jednak likwidacja tego typu szkolnictwa na poziomie średnim i zawodowym była nie do końca przemyślanym rozwiązaniem. Równocześnie wprowadzono licea profilowane,

Jakub Kraszewski

*Dyrektor ds. Zatrudnienia
w Stoczni Gdynia*

- których absolwenci nie mają ani oczekiwanych przez pracodawców kwalifikacji zawodowych, ani nie mogą pochwalić się wysokim poziomem wiedzy ogólnej. Ci ludzie kończąc edukację, mają naprawdę małe szanse na znalezienie pracy i sukces zawodowy.
- **Czy tworzenie szkół przyzakładowych może być antidotum na braki na rynku pracy?**
 - Uważam, że firmy powinny koncentrować się na prowadzeniu działalności gospodarczej i generowaniu przychodów oraz osiąganiu zysków ze swojej działalności podstawowej. Na pewno prowadzenie szkół, w przypadku stoczni, nie jest takim zadaniem. Natomiast firmy powinny wspierać edukację, na przykład poprzez zapewnienie możliwości praktyk, umożliwienie uczniom dostępu do najnowszych technologii – czy poprzez wyrażanie zgody na prowadzenie zajęć na swoim terenie, czy też poprzez partycypowanie w kosztach wyposażenia sal lekcyjnych. Samą działalnością edukacyjną powinny zajmować się jednak podmioty do tego powołane.
 - **Czy firmy nie marnują potencjału pracowników? Czy na przykład osoby starsze wysyłane na wcześniejsze emerytury nie mogłyby stać się mentorami, opiekunami absolwentów, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy?**
 - W pewnych zawodach takie rozwiązania są już wdrażane i na pewno będzie ich coraz więcej. Problemem jest jednak to, że takie działania kosztują i może warto by się zastanowić nad sposobami wspierania przez państwo tego typu inicjatyw. Prawdą jest, że produktywność polskich pracowników, w tym pracowników przemysłu stoczniowego jest jeszcze na zdecydowanie niższym poziomie niż na zachodzie i istnieje tutaj duża szansa na poprawę.
 - **Czy nie marnuje się potencjału np. osób starszych, kobiet?**
 - Oczywiście wraz z postępem technologicznym zmniejsza się liczba zawodów wykluczających pracę kobiet. W stoczni mamy na przykład bardzo silną reprezentację kobiet wśród suwnicowych. Ale na pewno pozostaje jeszcze kilka zawodów, w których ze względu na dużą uciążliwość raczej nie powinny pracować kobiety. Na przykład osoby zatrudnione przy transporcie i montażu elementów muszą często pracować w warunkach szczególnie szkodliwych, muszą przenosić duże ciężary i moim zdaniem kierowanie do takich prac kobiet czy osób starszych nie byłoby dobrym rozwiązaniem.
 - **Czy Unia Europejska jest z punktu widzenia pracodawców przemysłu stoczniowego szansą, czy tylko zagrożeniem odpływu pracowników do lepiej płacących zakładów w innych krajach unijnych?**
 - Niewątpliwie wejście do Unii uświadomiło nam, jak dotkliwa może być sytuacja znaczącego odpływu kadry. Duża część i to najczęściej świetnie wykwalifikowanych ludzi w najbardziej produktywnym wieku (25–40 lat) zdecydowała się wyjechać do innych krajów, głównie ze względu na zdecydowanie lepsze warunki płacowe. Pognębiło to jeszcze bardziej, widoczną już wcześniej, lukę pokoleniową. Dużym plusem jest jednak to, że wejście do UE w znacznym stopniu poszerzyło nasze możliwości finansowania kursów zawodowych i doszkalających ze środków zewnętrznych. Tylko w ciągu ostatnich lat dzięki temu, w działającej przy Stoczni Gdynia firmie szkoleniowej, udało nam się wykształcić 700 nowych fachowców.
 - **Czy gminy są w stanie poradzić sobie same z tym problemem, czy też lepiej się stanie, jeśli będą one rozwiązywane wyżej?**
 - Uważam, że gminy są odpowiednimi podmiotami do zawiadywania oświatą. Dzięki współpracy z miastem Gdynia udało nam się reaktywować nauczanie w zawodach stoczniowych. Jeszcze kilka lat temu nie było w mieście żadnej pełnej klasy kształcącej w tym profilu. Tymczasem obecnie corocznie otwiera się już po kilka klas. Mam nadzieję, że już niedługo dojdziemy do poziomu 10 klas. Dzięki temu byłaby szansa na to, że corocznie trafiałoby na rynek około 300 absolwentów, co w dużej mierze zaspokajałoby zapotrzebowanie gdyńskich firm.
 - **Dlaczego pracodawcy nie chcą bardziej angażować się w kształcenie swoich kadr?**
 - W przypadku stoczni ta teza nie znajduje uzasadnienia. Przez wiele lat, kosztem wielu milionów złotych przemysł stoczniowy sam sobie kształcił swoje kadry. Praktycznie przyjmowaliśmy do pracy każdego „z bramy”. Potem przez wiele miesięcy za własne pieniądze stocznia przyuczała tych ludzi do zawodu – jednocześnie płacąc im pensję. Uważam, że to nie było dobre rozwiązanie. Stocznia brała na siebie obowiązki, które powinny tak naprawdę spoczywać na organach państwa. To one powinny dbać o to, by system edukacyjny kształcił dobrych absolwentów, a system rynku pracy był w stanie doszkalać i przekwalifikowywać bezrobotnych tak, by byli atrakcyjni dla przedsiębiorców.

— **Czy Pomorze może przyciągać absolwentów, pracowników z innych regionów?**

- Uważam, że nie tylko może w przyszłości, ale i już to robi. Prowadzona przez nas rekrutacja oraz organizowane szkolenia przyciągają do nas ludzi praktycznie z całej Polski. Bardzo często tylko u nas – na Pomorzu można kształcić się w zawodach – np. suwnicowego, spawacza – które mogą być wykonywane w wielu firmach na terenie całego kraju. Wracając do naszego sektora, obecnie stocznie mają trudności z pozyskiwaniem

pracowników zamieszkałych na terenie Trójmiasta i najbliższej okolicy. Dlatego sięgamy w coraz większym stopniu po pracowników z powiatów bardziej oddalonych, a nawet innych województw. Przypuszczam, że prowadzona obecnie restrukturyzacja oraz planowana prywatyzacja i wejście do stoczni inwestorów tylko poprawi naszą sytuację na rynku pracy. I coraz większym strumieniem będą do nas płynęli pracownicy z innych regionów, a nawet z innych krajów.

— **Dziękuję za rozmowę.**

Ewa Łowkiel

Wiceprezydent Miasta Gdyni

EDUKACJA, BIZNES – DWA BRATANKI

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

- **Pani Prezydent, przedsiębiorcy narzekają, że system edukacyjny w ogóle nie uwzględnia potrzeb rynku pracy. Czy ich zarzut jest uzasadniony?**
- Nie wiem, o jakim aspekcie systemu myślą pracodawcy. Czy programy nauczania, które powstają poza nimi nie odpowiadają ich potrzebom i oczekiwaniom, czy też chodzi o to, że za mało kształcimy uczniów w zawodach, jakich oczekują?
- **Gdy rozmawia się z pracodawcami, to mniej obchodzi ich sam program, a ważniejsze jest to, jakiego absolwenta dostają. Czy jest on w pełni ukształtowany i będzie dobrym, produktywnym pracownikiem, czy też na nich spadnie obowiązek kształcenia i przygotowywania do pracy?**
- Myślę, że to odwieczny problem. Pracownik zawsze w pełni sprawdzić się musi w firmie. Możliwe, że szkoła, działając w obecnym systemie, nie jest w stanie tak wykształcić ucznia, by w momencie ukończenia edukacji był w pełni ukształtowanym pracownikiem, gotowym do wchodzenia w nowe role i podejmowania efektywnej pracy. Nawet po skończeniu wyższej uczelni, bez niezbędnej praktyki, absolwent nie może być przygotowany w stopniu zadawalającym pracodawców. Bardzo ważne jest doświadczenie. Choć może warto z tej perspektywy przyjrzeć się programom

nauczania, bo nasz system ciągle idzie raczej w stronę rozbudowanego teoretycznego kształcenia.

— **A jak ocenia Pani Prezydent realizowany przez Państwa razem z Międzynarodowym Stowarzyszeniem Bursztywników program kształcenia zawodowego złotników-jubilerów?**

— Jest to świetny projekt. Już trzeci rok funkcjonuje klasa złotników. Bursztywnicy przygotowali miejsca praktyk. To jest bardzo dobre doświadczenie. Współpraca okazała się bardzo korzystna dla każdej ze stron. My stworzyliśmy możliwość kształcenia w atrakcyjnym zawodzie, a bursztywnicy uzyskali możliwość oddziaływania na to, jakich pracowników pozyskają.

— **Jest szansa na kolejne podobne projekty?**

— Oczywiście, kolejne projekty już są realizowane. Razem z firmą SIM – zajmującą się obróbką skrawaniem – w Zespole Szkół Mechanicznych w Gdyni utworzyliśmy klasy kształcące na poziomie zawodowym i średnim technicznym. Zgłosiła się również do nas zatrudniająca 300 osób Meblarska Spółdzielnia Pracy „Dąb”, która chce się zaangażować w tworzenie klasy tapicerów i stolarzy. W porozumieniu z pracodawcą, który zorganizuje miejsce praktyk i miejsca do praktycznej nauki zawodów, może udać nam się przyciągnąć młodych ludzi do kształcenia właśnie w tych kierunkach. Dziś problemem nie jest to, że ludzie nie chcą uczyć się zawodów, ale niż demograficzny, który będzie trwał jeszcze kolejne 16 lat. Dodatkowo coraz częściej rodzice pragną kształcić dzieci w liceach ogólnokształcących, by po ich ukończeniu kontynuowały edukację na uczelniach wyższych. Trudno się tym ambicjom przeciwstawiać. Aby jednak chronić szkolnictwo zawodowe, zmierzamy w kierunku ściślejszej współpracy z biznesem. Bardzo ważną umowę mamy także ze Stoczną Gdynia, dzięki której w Zespole Szkół Budownictwa Okrętowego kształcimy młodych ludzi na poziomie zawodowym i średnim w zawodach okrętowych.

— **A może jest tak, że młodzi nie chcą się uczyć w technikach i szkołach zawodowych, bo są to szkoły źle wyposażone i nie gwarantują uzyskania dobrego zawodu?**

— Uważam, że jest to nieprawdziwa teza. Uczniowie odbywają praktyki u pracodawców i podczas nich zdobywają konkretne umiejętności. Bardzo dobra współpraca z cechami pozwala nam lepiej kształcić. Dzięki temu mamy klasę fryzjerów i sprzedawców. Na potrzeby terminalu kontenerowego w Zespole

Szkół Chłodniczych i Elektronicznych tworzymy klasy kształcące w zawodzie technika mechatronika i technika automatyka. Tak naprawdę każda gdyńska szkoła zawodowa jest powiązana z pracodawcami. Nasze szkoły kształcą na wysokim poziomie. Przykładowo, w Zespole Szkół Hotelarsko-Gastronomicznych w ubiegłym roku 100% uczniów zdało maturę i egzamin zawodowy, a dziś są to egzaminy zewnętrzne.

— **Bursztywnicy stawiają zarzut, że pomimo ich próśb, nie udaje się zrealizować kształcenia w przydatnych dla nich zawodach na poziomie średnim. Jest szansa na zmianę tego stanu?**

— My możemy kształcić w danym zawodzie tylko wtedy, gdy istnieją podstawy programowe opracowane w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Obecnie nie przygotowano takich podstaw dla kształcenia na poziomie średnim w zawodach złotnik-jubiler. Jednak w porozumieniu z Zespołem Szkół Zawodowych nr2 staramy się – na zasadzie eksperymentu edukacyjnego – uruchomić takie kształcenie. Mamy już deklarację nauczycieli, że podejmą się przygotowania odpowiednich dokumentów.

— **Jest szansa, że już od września ruszy kształcenie?**

— Dobre pytanie. W tym roku będziemy mieli pierwszych absolwentów takiej szkoły zawodowej. Chcielibyśmy, żeby to się udało i mogli oni kontynuować naukę na poziomie średniej szkoły technicznej, ale to długa procedura. Wszystko zależy od tego, czy nauczyciele zdążą opracować założenia programowe i zostaną one zaakceptowane przez MEN. Ja ze swojej strony mogę zadeklarować, że jeżeli to się uda, to my natychmiast taką klasę utworzymy.

— **Pani Prezydent, a może warto zaciągnąć praktyków do nauki zawodu?**

— Jest to kwestia bardziej skomplikowana, by móc uczyć zawodu, trzeba mieć uprawnienia pedagogiczne. Pracodawca, który chce pozyskać uczniów, będzie decydował, czy zatrzyma pracownika mającego uprawnienia do kształcenia. W naszych szkołach zatrudniamy, jeżeli nie ma młodszych, pracowników emerytowanych. Pracodawcy powinni myśleć już dziś, jak zachęcać młodszych pracowników do nabywania uprawnień do kształcenia kolejnych pokoleń pracowników, by za kilka lat nie powstała luka, którą będzie trudno wyeliminować.

— **Dziękuję za rozmowę.**

Adam Pstrągowski

*Prezes firmy bursztynniczej
S&A*

ZAJĘCIA DYDAKTYCZNE OPŁACANE SĄ Z FUNDUSZY FIRM

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Czy system edukacyjny zaspokaja oczekiwania Państwa jako pracodawców?**

— Nie. Dlatego też powstała inicjatywa utworzenia własnej, prywatnej szkoły, która kształciłaby potrzebne nam kadry. Zajęcia dydaktyczne opłacane są z naszych funduszy. Ponosimy wydatki na wykładowców i opiekunów. Dzięki temu mamy szansę spośród tych dwudziestu kilku osób wyłować przyszłych pracowników. Problemem jest to, że zlikwidowano istotne dla naszej branży szkoły. Nie ma już szkoły w Gdańsku na ul. Północnej 5, która jeszcze kilka lat temu kształciła złotników-jubilerów. Na dzień dzisiejszy nie ma w regionie już żadnej takiej szkoły ani na poziomie zawodowym, ani średnim. Jedynie na poziomie szkolnictwa wyższego, dzięki Akademii Sztuk Pięknych, istnieje jeszcze kształcenie spełniające nasze potrzeby. Mamy tu więc do czynienia z potężną luką. Nasza inicjatywna nie jest w stanie rozwiązać wszystkich problemów. Wynika to z tego, że zawód złotnik-jubiler jest specyficzny. Wymaga on większej wiedzy, której nie posiadają absolwenci szkół zawodowych. Dobry pracownik

musi mieć bowiem dużą wiedzę na temat historii sztuki i na bieżąco śledzić jej trendy. Wskazane byłoby zatem kształcenie na poziomie wyższym niż zawodowy.

— **Czy nie czuje się Pan trochę oszukany? Odprowadza Pan podatki, tworzy miejsca pracy, a państwo nie jest w stanie być skuteczne na poziomie edukacji. To również w tym względzie musi Pan brać sprawy we własne ręce.**

— Państwo nie traktuje nas poważnie. Branża bursztynnicza jest dumnie nazywana przez władze lokalne lokomotywą rozwoju Pomorza, ale w ślad za tym nie idą żadne konkretne propozycje wsparcia. W branży funkcjonuje około 1500 podmiotów gospodarczych, zatrudnionych jest około 8000 osób, więc sumarycznie jesteśmy jednym z największych i najważniejszych podmiotów na terenie Pomorza. Władze regionu – czy to Gdańska, czy Gdyni – chętnie mówią o bursztynie, wykorzystują go do celów medialnych, w zamian jednak nie okazują żadnego wsparcia dla naszych firm. Dla przykładu, Polska ma największe udokumentowane złoża bursztynu, tymczasem nikt nie może go wydobywać, a firmy zmuszone są surowiec importować z Kaliningradu lub Litwy. Istnieje spółka Bursztyn Bałtycki – Wydobycie, która zamierza walczyć o poprawę sytuacji, uzyskanie koncesji, a także o to, by polskie firmy mogły produkować, wykorzystując nasz surowiec. Na razie jednak poparcie władz kończy się na deklaracjach, za którymi nie idą żadne działania, które wspierałyby nas – bursztynników.

— **Dlaczego władze was tak traktują?**

— Jest to związane z tym, że nie mamy tutaj do czynienia z jedną firmą, tylko z dużą liczbą często bardzo małych firm. My nie protestujemy, nie robimy „najazdów” na Gdańsk czy Warszawę i tym samym wydaje się, że nikt nie traktuje nas poważnie. Tymczasem w naszych firmach znajduje zatrudnienie wiele tysięcy świetnie wykształconych i nieźle opłacanych fachowców. Jesteśmy więc znaczącym elementem pomorskiego rynku pracy. Sumarycznie zatrudniamy nawet więcej osób niż duże stocznie czy inne zakłady, ale władze zdają się tego w ogóle nie zauważać.

— **Czy władze pomagają wam w zakresie edukacji? Czy możecie liczyć na ich elastyczność, szybkie i efektywne reagowanie na sygnały płynące od was i z innych środowisk biznesowych?**

— Władze wykazują zainteresowanie. My sygnalizujemy na przykład pilną potrzebę umożliwienia edukacji

młodym adeptom sztuki jubilerskiej, gdyż obecnie nie mają oni szans na kształcenie się w tym kierunku. Firmy muszą same przygotowywać osoby zainteresowane pracą w takich zawodach. Zresztą to nie jest tylko nasz problem. Podobnie kształcenie budowlanców, monterów kadłubów, spawaczy państwo w dużej mierze przerzuciło na samych przedsiębiorców.

— **Możecie Państwo liczyć na wsparcie tych działań ze środków publicznych?**

— Wcześniej korzystaliśmy ze środków na prace interwencyjne. Dzięki temu udało nam się wykształcić grono osób, które posiadały pewne umiejętności i mogły zacząć realizować się zawodowo poprzez pracę w naszej branży.

— **Czy to poprawiło sytuację firm bursztynnicznych?**

— Tak, ale raczej doraźnie. Branża się rozwija. Potrzeba więcej kadr, a tymczasem młodych ludzi nie przybywa. Powoli zaczynają odchodzić dobrzy fachowcy, z dużym doświadczeniem, którzy byli kształceni jeszcze w latach osiemdziesiątych. Obecnie stajemy przed poważnym problemem, jak w sposób najmniej niekorzystny dla firm dokonać skutecznej sukcesji. Jednocześnie ciągły rozwój wymusza, by do branży trafiały osoby o coraz wyższych kwalifikacjach.

— **Podjęliście już jakieś działania?**

— W porozumieniu z zarządem Stowarzyszenia Bursztynników złożyliśmy deklarację, że jesteśmy w stanie ponieść ciężar firmowania kształcenia młodych osób. Jeden z członków Stowarzyszenia zasugerował, że dobrym partnerem dla takiego projektu może być miasto Gdynia oraz podległy mu zespół szkół zawodowych. Dzięki pomocy Pani Wiceprezydent Ewy Łowkiel udało się zorganizować klasę kształcącą młodzież w interesującym nas kierunku. Przy czym miasto wzięło na siebie finansowanie nauki teoretycznej, a organizacja i finansowanie praktycznej nauki zawodu spoczęła już na naszych barkach. Taki przedmiot jak na przykład materiałoznawstwo jest nauczany w naszej firmie. To my ponosimy koszty z tym związane. Trzech wykładowców to nasi pracownicy, przez nas opłacanymi.

— **A może sposobem na likwidację luk pokoleniowych byłoby zaangażowanie się państwa we wsparcie systemu kształcenia w układzie uczeń – mistrz? Może dana osoba, zamiast przechodzić na wcześniejszą emeryturę, powinna być zachęcana do pozostawiania w swojej firmie, już nie na stanowisku**

produkcyjnym, ale jako mentor, nauczyciel młodych następców?

- Myślę, że jest to bardzo ciekawe rozwiązanie. Choć na pewno dla nas najlepszym byłoby utworzenie szkoły kształcącej młodych ludzi na średnim poziomie technicznym w potrzebnych nam zawodach. Podobne, bardzo efektywne rozwiązania można zaobserwować w Niemczech czy Szwajcarii. Takie młode osoby przez trzy lata mogłyby się uczyć kwestii teoretycznych. Oczywiście najlepiej byłoby, gdyby już na tym etapie jeden czy dwa dni w tygodniu uczeń miał możliwość kontaktu z „prawdziwą” firmą. W kolejnych dwóch latach przyswajałby głównie kwestie praktyczne, związane z pracą, materiałami, technologiami. W tym systemie miałby on szansę zdobyć zarówno dużą wiedzę teoretyczną, jak i niezbędne umiejętności praktyczne, a tym samym stać się bardzo chętnie widzianym pracownikiem w pomorskich firmach jubilerskich.
- **Czy to znaczy, że kształcenie zawodowe nie wystarczy?**
- W naszej branży nie. Osoby po szkole zawodowej nie spełniają wszystkich wymogów. Nasza branża jest bardzo specyficzna. W dwa lata można nauczyć kogoś na przykład piec chleb, ale to zbyt krótki okres, by uformować w pełni sprawnego pracownika na potrzeby naszej branży. U nas następują ciągle zmiany. Nasz pracownik musi za nimi nadążyć, musi znać się na modzie, musi wiedzieć, co się w tym zakresie dzieje na przestrzeni wielu wieków. Dopiero osoba, która zna dobrze historię starożytną, średniowiecze i kolejne okresy, która wie, jak zmieniały się trendy, może być dobrym, kreatywnym pracownikiem. Wprawdzie już teraz nasz kraj słynie z grona zdolnych i cenionych projektantów kreujących nowe spojrzenie na wzornictwo. Jednak w większości są to samoucy. Ważne natomiast jest to, by państwo, bazując na tym, co już jest, zadbało o wsparcie edukacji i rozwoju tak dobrze rozwijającej się i kreującej nowy pozytywny obraz naszego kraju branży.
- **Dlaczego zatem takie technikum jeszcze nie funkcjonuje? Miasto jest niechętnie, nie ma możliwości prawnych, czy może są inne przeszkody?**
- Myślę, że to pytanie nie powinno być kierowane do mnie. Ja mogę jedynie narzekać, że wciąż takiej szkoły nie ma. My informujemy, bijemy na alarm, ale jak na razie w tej kwestii nic nie zostało zrobione.
- **Może, nie oglądając się na państwo, firmy powinny same poprzez system stypendialny i praktyki**

gwarantować sobie dostęp do nowych, najlepszych kadr?

- Oczywiście, że tak. Chociaż trudno jest oczekiwać, by to przedsiębiorcy wzięli w całości na swoje barki finansowanie takich działań. My oczywiście jesteśmy w tej kwestii aktywni. Organizujemy na przykład różnego rodzaju konkursy. Uczniowie naszej szkoły zawodowej otrzymują niewielkie uposażenie, ale jednocześnie zyskują szansę na otrzymanie wykształcenia, które po ukończeniu edukacji pozwoli im na uzyskanie pracy. Pracy intratnej, dzięki której zagwarantują sobie dobrą sytuację materialną i nie będą zmuszeni do emigracji. Nasza branża w dalszym ciągu jest w dobrej sytuacji i może pozwolić sobie na dzielenie się zyskiem z pracownikami. Pobory na poziomie tysiąca euro nie są żadnym wyjątkiem. Uwzględniając koszty utrzymania, przeprowadzki, koszty życia, takie osoby nie mają praktycznie potrzeby wyjazdu, ponieważ relatywnie w naszym kraju są sobie w stanie zapewnić, jeżeli nie lepsze, to na pewno porównywalne warunki życia – niż w innych, lepiej rozwiniętych krajach.
- **Panie Prezesie, proszę sobie wyobrazić, że spotyka się Pan z Premierem, Marszałkiem, z gronem innych urzędników, którzy dają Panu pełną plenipotentę. Mając taką „carte blanche”, co zmieniłby Pan w polskim systemie edukacji, by zaczął on w pełni odpowiadać potrzebom pracodawców?**
- To jest bardzo ciekawe pytanie. Na pewno postawiłbym na możliwość kształcenia na każdym poziomie. Tak, by ten, kto chce, mógł kończyć szkołę zawodową, ten z większymi aspiracjami mógł rozwijać swoje zainteresowania i umiejętności na poziomie średnim technicznym i wreszcie ten najlepszy miał możliwość dalszego pogłębiania swojej wiedzy na wydziale projektowania na ASP. Gdyby taki system zaczął funkcjonować, mielibyśmy pełną gamę potrzebnych w naszej branży kadr. Po ukończeniu ASP byłiby projektanci, designerzy. Po szkołach średnich trafialiby do nas fachowcy zdolni do wykonywania tzw. unikatów, precyzyjnych prac ręcznych i projektowych. A poziom zawodowy zapewniałby kadry do produkcji. Z drugiej strony zadbałbym o to, żeby bursztynnictwo, a szerzej mówiąc jubilerstwo i kształcenie w tym kierunku, było świetnym pomysłem na promocję naszego regionu. Szwajcaria słynie z gór i zegarmistrzostwa, nic nie stoi na przeszkodzie, by naszą wizytówką było jubilerstwo i bursztynnictwo.
- **Dziękuję za rozmowę.**

RYNEK PRACY NIE POWSTRZYMA ROZWOJU POMORSKICH FIRM

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

- **Jak z perspektywy Gdańskiego Związku Pracodawców wygląda sytuacja na naszym rynku pracy?**
- Patrząc na ciągle wysokie (15%) bezrobocie, wydawać by się mogło, że sytuacja podmiotów oferujących zatrudnienie powinna być dobra. W rzeczywistości jednak mamy do czynienia z autentycznym brakiem fachowców, i to w wielu branżach. Szczególnie odczuwalny deficyt zaczyna powstawać w tych dziedzinach, które decydują o nowoczesnym obrazie gospodarki. Obecnie braki te mają już przełożenie na sytuację gospodarczą naszego regionu. Gospodarka nie rozwija się tak dynamicznie, jak by mogła, gdyby nie było wspomnianych braków kadrowych.
- **A może deficyt jest następstwem tego, że nasze firmy bardzo niechętnie angażują się w projekty na rynku pracy? Może przez lata wysokiego bezrobocia firmy „rozleniwiły się” i nie potrafią obecnie wystarczająco skutecznie walczyć o pracowników?**

Jan Zarębski

*Przewodniczący Gdańskiego
Związku Pracodawców*

- Do niedawna, być może, tak było. Jednak niewątpliwie wielu przedsiębiorców zaczyna rozumieć ten problem i przedstawia się. Pojawiają się kursy, szkolenia. Pracownicy mają szansę poznawać nowe zagadnienia. Wielokrotnie pracodawca musi poświęcić rok, a czasami i dwa, by uczynić z danej osoby pełnoprawnego i wydajnego pracownika. I wówczas często taka osoba – już z wysoką wiedzą i doświadczeniem zawodowym – mając otwarty rynek europejski, ucieka za granicę.
- **Trudno jest znaleźć dobrego pracownika, który będzie gotowy związać się z firmą na dłużej?**
- Oczywiście, bywa różnie. Faktem natomiast jest, że te 15% bezrobocia bardzo często poza fikcyjnymi osobami obejmuje też na przykład osoby starsze, które jednak bardzo często boją się podejmowania nowych wyzwań. Takie osoby nie chcą lub nie potrafią podnosić swoich kwalifikacji, zdobywać nowych umiejętności. Tym samym stają się nieatrakcyjnymi – nie spełniającymi podstawowych oczekiwań pracodawców – uczestnikami pomorskiego rynku pracy. Trudności z pozyskaniem pracownika i związaniem go z firmą na dłużej z pewnością są. Co więcej, nawet gdy pracodawca sam jest gotowy inwestować w kwalifikacje przyszłych pracowników, występują problemy z pozyskaniem osób zainteresowanych szkoleniami zawodowymi. Na to nakłada się również fakt, że praktycznie nie istnieje system kształcenia zawodowego odpowiadający potrzebom rynku pracy. Szkoły nie potrafią dostosować się do wymagań pracodawców i rynku pracy. Kształcą osoby o niskich kwalifikacjach i często w kierunkach, które cechuje nadpodaż pracowników. Jednocześnie pogłębia się deficyt absolwentów kończących średnie i wyższe szkoły techniczne.
- **Myśli Pan, że rozpoczyna się dobry okres dla gospodarki?**
- Oczywiście wiemy, że w najbliższych latach czeka nas napływ gigantycznych środków unijnych. Powinien on przełożyć się na dynamiczny wzrost gospodarczy. Ale to nie będzie możliwe, jeżeli nie będzie wzrastała liczba zatrudnionych, produktywność. Pytanie brzmi, czy będziemy potrafili skorzystać z tej pojawiającej się szansy? Na pewno to, co się obecnie dzieje, napawa optymizmem.
- **Patrząc na obecną sytuację na rynku pracy – szczególnie na wyjazdy specjalistów do pracy za granicę – pomorscy przedsiębiorcy pewnie niezbyt miło wspominają dzień naszego wejścia do Wspólnoty?**
- Nie, absolutnie nie zgodzę się z taką tezą. Przedsiębiorcy odczuwają bardzo wiele korzystnych skutków akcesji i zmiany na rynku pracy nie są w stanie wpłynąć na ich pozytywny pogląd na ten temat. Oczywiście, braki kadrowe są pewnym problemem, szczególnie dotkliwym dla tych, którzy korzystają z możliwości Jednolitego Rynku i intensywnie zwiększają swój eksport do innych krajów członkowskich UE. Ale na pewno nie można, pomimo sytuacji na rynku pracy, mówić o jakimś dużym kryzysie. Wszyscy potrafimy się dostosować i dalej funkcjonować. Naturalnie, gdyby była lepsza kadra, nasze firmy funkcjonowałyby lepiej i jeszcze bardziej dynamicznie. Dzięki doszkalaniu i przekwalifikowywaniu jesteśmy w stanie poradzić sobie z tymi problemami.
- **To znaczy, że są jakieś pozytywne aspekty tej sytuacji?**
- Oczywiście. Malejące bezrobocie to większy optymizm społeczny, większe dochody ludzi, a w konsekwencji większy popyt, a więc lepsze warunki funkcjonowania tych firm, które zajmują się zaopatrywaniem i obsługiwaniem naszego lokalnego rynku. Okoliczności wymuszają także pozytywne zmiany w samych przedsiębiorstwach. Stają się one coraz bardziej nowoczesne i konkurencyjne. Myślę, że obecna sytuacja na rynku pracy w dalszym ciągu pozwala firmom, choć z większym niż kilka lat temu wysiłkiem, znajdować pracowników. Moim zdaniem problemy mogą pojawić się w momencie, gdy bezrobocie rejestrowane spadnie poniżej 10%. Wtedy braki kadrowe mogą być już naprawdę bardzo mocno odczuwalne i mogą poważnie wpływać na spowolnienie rozwoju poszczególnych firm, a w konsekwencji całego Pomorza i kraju.
- **A może problem nie tkwi w braku pracowników, lecz w tym, że nasze firmy nie potrafią wystarczająco efektywnie wykorzystywać tych osób, które już zatrudniają?**
- Zgoda. Proszę jednak pamiętać o tym, że konkurujemy nie tylko jakością, ale i ceną. Nasza wydajność ze względów technologicznych, ze względu na niższe umiejętności pracowników nie może osiągnąć poziomu charakteryzującego bardziej rozwinięte gospodarki. Bardzo ważny jest też czynnik renomy. Rodzime firmy bardzo często oferują bardzo dobre produkty, ale ze względu na mniejszą renomę niż ich zachodnioeuropejscy konkurenci muszą godzić się na niższą cenę. Niższa marża i niższy zysk obniżają zdolność inwestowania w modernizację i rozwój oraz wykluczają możliwość dużych podwyżek płac pracowników.

- **Pozytywnym zjawiskiem może okazać się to, że pracodawcy będą bardziej niż do tej pory skorzy do zatrudniania osób wcześniej dyskryminowanych: kobiet, osób starszych, niepełnosprawnych?**
- Tak. Zjawisko to już obserwujemy. Skończył się okres fascynacji młodymi pracownikami. Nie wiek i płeć, lecz posiadane kwalifikacje decydują obecnie o sytuacji danej osoby na rynku pracy. Niestety faktem jest także to, że nowych zawodów, nowych technologii zdecydowanie szybciej uczą się młodszy pracownicy. Osoby starsze często nawet otwarcie prezentują swoją niechęć do jakichkolwiek zmian czy konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji.
- **Jak Pan ocenia szanse Pomorza, naszego rynku pracy w perspektywie najbliższych pięciu, dziesięciu lat?**
- Rozważanie w tak długiej perspektywie przypomina trochę wróżenie. Oczywiście wiemy o tym, że w najbliższych latach do Polski ma dotrzeć kilkadziesiąt miliardów euro środków unijnych. To na pewno wpłynie pozytywnie na tempo wzrostu gospodarczego. Myślę, że nowym zjawiskiem będzie to, że w związku ze spadającym bezrobociem coraz śmielej zaczniemy sięgać po pracowników ze Wschodu. Wierzę w to, że rozwój na poziomie 7% jest w zasięgu możliwości naszego regionu i całego kraju.
- **Dziękuję za rozmowę.**

NA PRACOWNIKÓW CZEKAM Z OTWARTYMI RĘKAMI

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Jak z perspektywy osoby kierującej dużą firmą budowlaną wygląda pomorski rynek pracy?**

— Mega istnieje od 1989 roku. W tym czasie przeżywalismy różne okresy, w szczytowym zatrudnialiśmy ponad 800 pracowników. Obecnie daję pracę 300 osobom, ale mógłbym przyjąć kolejne 100, a może i 200 osób. Problemem jest to, że pracowników nie ma. Szczególnie brakuje wykształconych, wykwalifikowanych osób, które potrafią coś wykonać.

— **Dlaczego brakuje chętnych? Mamy ciągle bardzo duże bezrobocie. Oficjalne dane mówią, że w dalszym ciągu średnio jedna na siedem, sześć osób nie potrafi znaleźć sobie pracy.**

— Myślę, że problem stanowi między innymi nasz system edukacji. Pamiętam, że jeszcze kilka lat temu technika, szkoły zawodowe często pytały mnie o możliwość praktyk dla swoich uczniów. Dzisiaj takich szkół jest coraz mniej, większość osób odbiera obecnie wykształcenie ogólne. Po zakończeniu edukacji na poziomie średnim dana osoba nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych.

— **Taka osoba jest już dla was stracona?**

— Oczywiście, że nie. Choć zyskuje ona dla nas znaczenie dopiero dzięki szkoleniu w firmie. To nie system edukacyjny zapewnia nam odpowiednich ludzi, lecz my sami musimy o to zadbać. Dla mnie jako pracodawcy większe znaczenie mają bowiem rzeczywiste umiejętności, a nie ukończone szkoły i posiadane dyplomy.

— **A dobrzy pracownicy odpływają z firmy szerokim strumieniem?**

— Nie. My raczej nie odnotowujemy bardzo znaczącego exodusu. Myślę, że w dużej mierze jest to efekt naszej propracowniczej polityki w firmie. Dbamy o to, by

Jerzy Szulist

*Prezes gdyńskiej
firmy budowlanej Mega*

warunki pracy i płacy były takie, żeby pracownik był zadowolony i gotowy związać się z firmą na dłużej. Tylko w ubiegłym roku dwukrotnie zwiększaliśmy pensje i na pewno w nadchodzących latach nasi pracownicy mogą liczyć na kolejny wzrost uposażeń.

— **Wracając do tematu edukacji, sądzi Pan, że środowiska biznesowe i samorządy są w stanie przeprowadzić konstruktywne rozmowy i tak zmodyfikować system edukacyjny, by zapewniał on absolwentów w odpowiedniej ilości i z odpowiednimi kwalifikacjami? By nie dochodziło do takich sytuacji, jak obecnie, gdy z jednej strony mury szkół opuszcza rzesza absolwentów z umiejętnościami, które nie gwarantują znalezienia zatrudnienia, a z drugiej strony środowiska biznesowe informują o poważnych brakach kadrowych w coraz większej liczbie zawodów.**

— Wydaje mi się, że jako biznes mamy przełożenie na decydentów. Niestety bardzo często wszystko rozbija się o kwestię niezbędnych nakładów finansowych oraz o pytanie, kto powinien za nie odpowiadać. Pracodawca, gmina czy inna instytucja? Bazując na swoich doświadczeniach, muszę powiedzieć, że dawniej o wiele bardziej dbano o szkolenie kadr. Jeszcze jako rzemieślnik uczestniczyłem w całej machinie, której celem było zapewnienie wykształcenia odpowiednim kadrom. Obecnie system ten został w dużej mierze zdemonstrowany. W efekcie w dużych firmach odczuwa się brak siły fachowej, ale w dalszym ciągu jeszcze zbyt mało robi się w kierunku pozyskania jej. Ponadto uważam, że w tym zakresie bardziej powinny wykazywać się samorządy. Podobnie miasta i gminy powinny lepiej zadbać o poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy.

— **A może to jest pomysł na realizację wspólnych projektów? Może takie firmy, jak Mega powinny na przykład we współpracy z samorządami stworzyć system stypendialny dla uczniów, połączony z gwarancjami zatrudnienia dla grupy najlepszych osób?**

— Chętnie uczestniczylibym w takim przedsięwzięciu. Wiem, że dzisiaj trzeba zabiegać o swoje kadry.

— **Dlaczego więc do tej pory nie udało się takiego programu uruchomić?**

— Problemem jest między innymi to, że duża grupa uczniów to osoby zainteresowane ukończeniem szkoły, a nie zdobyciem rzeczywistych, wysokich kwalifikacji. Coraz rzadziej młodzi ludzie są gotowi ciężko fizycznie

pracować. Część może zdecydowała się na to, gdyby zarobki były większe. Jednak, by móc dobrze zarabiać w budownictwie, trzeba mieć dużą wiedzę i duże umiejętności, a rzadko kto spełnia te wymagania już na początku kariery zawodowej. Firma może płacić i chce płacić więcej, ale to pracownik musi swoją pracą zarobić zarówno na swoją większą pensję, jak i na utrzymanie firmy, na wypracowanie środków potrzebnych na finansowanie jej dalszego funkcjonowania i rozwoju.

— **Rynek budowlany rozwija się dynamicznie, więc ze znalezieniem dodatkowych środków nie powinno być większych problemów.**

— Problemem naszej branży są kwestie zamówień publicznych. Do momentu, gdy o wyborze wykonawcy będzie decydowała tylko najniższa cena, trudno będzie poprawić sytuację samych firm i ich pracowników. Podmiot, który chce wygrać, musi maksymalnie ciąć koszty. Tutaj są dwa najprostsze rozwiązania: zmniejszyć pensje swoim pracownikom lub nie zapłacić podwykonawcom. Z tego wynika cała fala bankructw wielu dużych, średnich i małych firm budowlanych w naszym regionie. Przez dłuższy czas problemem była również ekspansja firm zachodnich. Dla nas ich rynki pozostawały zamknięte, a oni mogli podpisywać u nas kontrakty bez ograniczeń. Jednocześnie, chcąc zdobyć przyczółki na naszym rynku, korzystając z zasobów finansowych swoich zagranicznych central, oferowały one ceny nawet poniżej kosztów własnych. To znacznie ograniczało możliwości naszych rodzimych firm.

— **Patrząc z perspektywy firmy Mega, obserwując odpływ kadr do innych krajów członkowskich UE, jak Pan ocenia naszą akcesję do Wspólnoty Europejskiej? Pozytywnie czy negatywnie?**

— Oczywiście muszę przyznać, że odpływ doświadczonych pracowników był dla wielu firm bardzo przykrym doświadczeniem. Według mnie jednak pozytywnym efektem akcesji jest to, że zaczyna się cenić polskiego pracownika. Na ostatniej imprezie zakładowej powiedziałem, że tak naprawdę powinniśmy wznieść dwa toasty. Po pierwsze, co oczywiste, za firmę i jej pracowników, a po drugie za tych, którzy wyjechali. To oni bowiem nauczyli naszych pracodawców szacunku do pracowników, to oni zarabiając i przysyłając do kraju swoje wypłaty, przyczyniają się do wzrostu możliwości nabywczych, a tym samym do zwiększenia popytu i zapotrzebowania na usługi i produkty naszych firm. To tacy ludzie wymuszają na naszych firmach dostosowanie się zarówno w zakresie jakości oferowanych

- usług i produktów, jak i uposażeń dla pracowników. Myślę, że zmiany w tym kierunku będą postępowały szybciej niż niektórym się obecnie wydaje.
- **Czy zmiany na rynku pracy oraz wzrost uposażeń i podejścia pracodawców wpływają, Pana zdaniem, na zmianę postawy pracowników? Czy bardziej dbają o swoją pracę, lepiej, sumienniej ją wykonują? Czy wprost przeciwnie, widząc braki kadrowe, rozumiejąc, że ich pozycja w stosunku do pracodawcy uległa znaczącej poprawie, zaczynają – kolokwialnie mówiąc – „olewać” swoje obowiązki?**
 - Jest bardzo różnie. Dużo zależy od indywidualnej postawy życiowej danego pracownika. Uważam jednak, że pracownicy, dostrzegając wzrost pensji, stwarzane przez pracodawcę szanse na dobry zarobek, na rozwój zawodowy, zaczynają bardziej szanować pracę, rzetelniej wypełniają swoje obowiązki. Ważnym jest także to, że ludzie coraz chętniej się zadłużają, na przykład na zakup mieszkań. Mając na uwadze konieczność regularnego obsługiwanie kredytu przez wiele lat, pracownik zachowuje się dużo bardziej odpowiedzialnie. Wie bowiem, że utrata pracy może oznaczać brak możliwości spłaty zobowiązań, a w konsekwencji może skończyć się nawet utratą tak cennego dobra, jak mieszkanie.
 - **Wracając do fali wyjazdów, uważa Pan, że istnieje szansa, iż za jakiś czas ci, którzy wyjechali, zaczną do nas wracać i zasilą ponownie nasz pomorski rynek pracy?**
 - Myślę, że część osób wróci, ale obawiam się, że ci najlepsi, najbardziej poszukiwani niestety są już dla nas straceni.
 - **Ilu zostanie, a ilu wróci?**
 - Na pewno zostanie bardzo duży odsetek tych, którzy zdecydowali się wyjechać razem z całymi rodzinami. Dla nich ważne jest to, że tam istnieje większa stabilizacja, że dzieci mają inne możliwości edukacji, rozwoju. Coraz częściej takie osoby decydują się tam na kredyt, aby kupić dom czy mieszkanie. Niestety, obawiam się, że bardzo duża grupa już do nas nie wróci.
 - **Panie Prezesie, coraz częściej słyszymy, że budowlanci wracają, bo w Polsce są w stanie zarobić tyle samo, a nawet więcej niż na Zachodzie. Czy to prawda?**
 - Myślę, że jeszcze tak nie jest. Oczywiście pewnie coraz częściej będziemy mieli do czynienia z indywidualnymi przypadkami, gdzie rachunek ekonomiczny będzie u nas korzystniejszy. Dobrzy fachowcy mogą już teraz zarobić u nas 6, a nawet 8 tys. miesięcznie. Jeżeli przeliczymy to na euro, uzyskamy kwotę 2 tys. euro. Jeżeli następnie uwzględnimy koszty utrzymania, kwestię przywiązania, więzi rodzinnych, to okaże się, że dla takich osób wizja emigracji zarobkowej nie jest już atrakcyjna. Myślę, że fala wyjazdów będzie malała wraz ze wzrostem pensji i zmianą podejścia pracodawców do pracowników.
 - **Panie Prezesie, braki kadrowe wymusiły na pracodawcach przychylniejsze spojrzenie na kwestię zatrudniania osób z grup dawniej uważanych za wykluczone zawodowo. Czy myśli Pan, że i w budownictwie czeka nas na przykład wysyp kobiet murarzy czy zbrojników?**
 - Nie przewiduję takiego zjawiska. Jestem w tej kwestii konserwatystą. Uważam, że pewne zawody pozostaną domeną mężczyzn, ale oni powinni mieć możliwość zarobienia na utrzymanie całej rodziny.
 - **Czy w związku z brakiem rodzimych rąk do pracy będziemy musieli posiłkować się importem siły roboczej z innych regionów, krajów?**
 - Tak. Myślę, że to jest nieuchronne. Sam zastanawiam się nad budową hotelu robotniczego, w którym mógłbym kwaterować takie osoby. Uważam, że stoimy dopiero na początku boomu budowlanego. Pamiętajmy, że w najbliższych latach tylko przy współudziale środków unijnych będziemy mogli sfinansować inwestycje w gigantycznej kwocie 100 mld euro.
 - **Biorąc pod uwagę wszystkie te zjawiska, jak, Pana zdaniem, będzie ewoluowała sytuacja na pomorskim rynku pracy?**
 - Oczywiście, bardzo trudno to przewidzieć. Obawiam się, że te problemy będą się nawarstwiać, a jedyną szansą na poprawę będzie napływ kadr z zewnątrz. Myślę, że raczej nie możemy liczyć tu na Białoruś czy Ukrainę. „Pomoc” może nadejść raczej z Rumunii, Bułgarii, Wietnamu czy Chin.
 - **Czy wzrost wydajności jest szansą na eliminację lub ograniczenie tych braków na rynku pracy?**
 - Myślę, że w bardzo niewielkim stopniu. Polskie firmy cały czas podnoszą wydajność i obecnie jest w tym względzie coraz mniej możliwości poprawy. Ciągłe stawiamy na usprzętowanie, mechanizację. Oczywiście, widzę, jakie zmiany nastąpiły w ciągu tych ostatnich lat, ale margines zmian jest tutaj już bardzo mały.
 - **Dziękuję za rozmowę.**

Paulina Makowska

*Konsultant Personalny Adecco
Poland Sp. z o.o.,
koordynator firmy w projekcie
naboru kadr dla Reuters*

PRACOWNICY, SÓL TEJ ZIEMI

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Czy pomorscy pracownicy są atrakcyjni dla zagranicznych pracodawców?**

— Jak najbardziej tak. Obserwujemy coraz większe zainteresowanie inwestorów. Coraz częściej uczestniczymy w spotkaniach przedstawicieli zagranicznych firm szukających w Polsce lokalizacji dla swoich nowych pomysłów biznesowych.

— **Jakie branże są szczególnie aktywne?**

— Na pewno branża IT. Jeżeli chodzi o inne branże, to mówimy o projektach związanych z budową centrów obsługi, na przykład call center. Jesteśmy atrakcyjni dla takich firm, aczkolwiek mam przeświadczenie, że przegrywamy w zbyt wielu projektach z Krakowem czy Wrocławiem.

— **Z czego to wynika?**

— Moim zdaniem inne regiony szybciej i bardziej intensywnie zaczęły się promować. Nie bez znaczenia jest też położenie Trójmiasta na uboczu, z dala od głównych szlaków komunikacyjnych.

— **A co jest naszym atutem?**

- Dobra jakość kadr i to, że w przeciwieństwie do bardziej popularnych aglomeracji nasz rynek nie jest jeszcze silnie wydrenowany z zasobów ludzkich. U nas nie ma jeszcze takiej sytuacji jak na przykład we Wrocławiu, gdzie już same władze miasta musiały zaangażować się w kampanie reklamowe mające ściągać nowe osoby zainteresowane zamieszkaniem i pracą w stolicy Dolnego Śląska.
- **Czy może Pani potwierdzić, że kapitał ludzki jest obecnie dla nowych inwestorów jedną z najważniejszych, jeżeli nie najważniejszą kwestią poruszaną w czasie rozmów poprzedzających decyzję o lokalizacji inwestycji?**
- Na pewno jest to kluczowa kwestia. Jeżeli rozmawiamy z potencjalnymi inwestorami, to zawsze pojawia się pytanie o głębokość rynku pracy, dostęp do kadr. Coraz większe znaczenie ma też to, czy pracownicy będą posiadali umiejętności językowe. Obecnie dobry pracownik musi znać dobrze minimum jeden język obcy. I w tym zakresie, szczególnie w przypadku młodych osób, naprawdę nasz region wypada dobrze.
- **Czy patrząc na prowadzone przez Państwa nabory, można powiedzieć, że oczekiwania pracowników i pracodawców są zbieżne? Czy jednak występują na tyle istotne różnice, że często nie udaje się osiągnąć konsensusu?**
- Muszę powiedzieć, że w tym względzie jest bardzo różnie. Na pewno mamy do czynienia z narastającym deficytem osób z wykształceniem technicznym. Jest coraz więcej ofert pracy dla inżynierów, a tymczasem młodzi ludzie w dalszym ciągu chętniej kształcą się w kierunkach humanistycznych i ekonomicznych. Mamy więc tutaj do czynienia z nadpodażą osób o pewnym wykształceniu i umiejętnościach przy jednocześnie narastającym deficycie pracowników z wykształceniem technicznym.
- **A kwestie płacowe nie są problemem?**
- Raczej nie. Tutaj nowi inwestorzy chwalą sobie to, że wynagrodzenia są u nas niższe niż w Warszawie, Krakowie czy Wrocławiu. W dalszym ciągu są to jednak na tyle wysokie stawki, by zaspakajać aspiracje pracowników.
- **Czy boom na rynku pracy, poza wymienionymi wcześniej inżynierami, powoduje napięcia również w innych segmentach pomorskiego rynku pracy?**
- Zdecydowanie tak. Z jednej strony dla firm pośrednictwa pracy to coraz lepsza sytuacja. Teraz bowiem przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej niż jakiś czas temu korzystają z usług takich firm, jak Adecco. Z drugiej zaś strony dotarcie do odpowiednich kandydatów dla nas też nie jest łatwe. Poza wymienionymi wyżej ludźmi z wykształceniem technicznym problemem jest znalezienie osób, które miałyby duże doświadczenie zawodowe i jednocześnie posiadały wysokie umiejętności językowe. Na przykład wielu jest dobrych księgowych z dużym doświadczeniem, ale już specjalista, który zna dodatkowo języki obce, to prawdziwy biały kruk. Pozostali nie są więc przydatni dla zagranicznych firm, które muszą na przykład dokonywać raportowania w językach obcych.
- **Czy pomorski rynek pracy odczuwa poważnie skutki emigracji zawodowej?**
- W przypadku obsady stanowisk specjalistycznych i menadżerskich, czym w firmie się zajmuję, ten problem dopiero się pojawia. Pracodawcy zauważyli zagrożenie i na przykład dzięki podnoszeniu płac, rozbudowie systemów motywacyjnych są w stanie takich pracowników utrzymać w firmie. Braki spowodowane wyjazdami zarobkowymi widoczne są bardziej w przypadku kadr niższego szczebla. Tam wyjazdy są bardziej popularne i znalezienie nowych pracowników jest coraz trudniejsze.
- **Czy Pomorze może być atrakcyjnym rynkiem pracy dla osób z innych regionów i z innych krajów?**
- Może. Aczkolwiek często decydują o tym czynniki spoza rynku pracy. Położenie geograficzne, urok miasta często są tymi czynnikami, które mają duży wpływ na decyzję takich osób. Na Pomorzu mieszka się na pewno spokojniej niż w innych aglomeracjach. Jednak nie obserwujemy jakiegoś wielkiego zainteresowania naszym regionem. Trudno mówić o wielkiej fali pracowników napływających na Pomorze.
- **Co należałoby poprawić, żeby nasz rynek pracy uczynić jeszcze bardziej atrakcyjnym?**
- Na pewno w dalszym ciągu należy kłaść nacisk na języki obce. Nawet jeżeli osoby posługują się językiem obcym, to często nie jest to na tyle zaawansowana znajomość, by móc swobodnie rozmawiać na przykład na tematy rozwiązań przydatnych w pracy czy w rozmowach biznesowych. Równie ważny jest rozwój bazy uczelnianej, szczególnie w zakresie kształcenia technicznego. Zwróciłabym też uwagę na podniesienie umiejętności informatycznych. W bardzo wielu przypadkach osoby posługują się komputerem na tak niskim poziomie, że trudno liczyć na to, że wzbudzi to zachwyt przyszłego pracodawcy.

- **Proszę powiedzieć, jak wygląda Pani praca „od kuchni”. Czy bazując na konkretnym projekcie – rekrutacja dla Reutersa – może Pani powiedzieć, że dla dużych firm rekrutuje się inaczej?**
- Na pewno jest to inna sytuacja. Nazwę Reuters zna prawie każdy i z pewnością na wielu pracowników działa magia marki. Chcą pracować dla takiego globalnego gracza. Aczkolwiek w przypadku tego projektu marka może być trochę myląca. My kojarzymy ją bowiem jako potentata na rynku informacji geopolitycznej. Tymczasem w Trójmieście budowane jest centrum analityczno-finansowe, także poszukujemy osób o innych kwalifikacjach. Nie dziennikarzy, a analityków, ludzi mających zacięcie do pracy z liczbami.
- **Jakie są problemy związane z tym naborem?**
- Kandydaci nie mają zazwyczaj problemów z wiedzą ekonomiczną, umiejętnościami analitycznymi. Problem stanowi warunek Reutersa, by przyszły kandydat poza angielskim posługiwał się bardzo dobrze jeszcze jednym językiem obcym. Poza znajomością niemieckiego, francuskiego – z czym jeszcze nie ma większych problemów
- poszukujemy też osób ze znajomością bułgarskiego, rumuńskiego, hiszpańskiego. I tutaj już występują trudności.
- **A jak już znajdują pracowników to...**
- To są bardzo zadowoleni z ich poziomu. Nasi pracownicy potrafią zdecydowanie więcej niż przedstawiciele Reuters oczekiwali. Osoby zatrudnione w Trójmieście są bardzo zacięte, chcą się rozwijać. Chcą się dalej kształcić, można na nich polegać. Podjęte zobowiązania i obowiązki są realizowane prawidłowo i terminowo, z należytą starannością.
- **Myśli Pani, że projekt Reutersa jest w stanie przyciągnąć do nas kolejne podobne inwestycje?**
- Zdecydowanie tak. Jeżeli możemy pochwalić się, że mamy już tutaj takiego inwestora, że jest on zadowolony, że ma jeszcze dalsze, rozległe plany, to jest to bardzo dobra reklama dla regionu. Kolejni pracodawcy są wtedy przekonani, że Pomorze jest taką lokalizacją, nad którą warto poważnie się zastanowić.
- **Dziękuję za rozmowę.**

Waldemar Kucharski,
Beata Tkaczyk

Young Digital Planet S.A.

RYNEK PRACY NAS NIE HAMUJE

Z Waldemarem Kucharskim, Prezesem oraz Beatą Tkaczyk, Dyrektorem HR Young Digital Planet S.A. rozmawia Dawid Piwowarczyk.

Dawid Piwowarczyk — **Panie Prezesie, czy z punktu widzenia firmy zatrudniającej nowych pracowników pomorski rynek pracy jest rynkiem dojrzałym, czy też płytkim i z wieloma mankamentami?**

Waldemar Kucharski — Z mojego punktu widzenia jest to rynek ciekawy, ale już bardzo wyeksploatowany. Liczba funkcjonujących w regionie uczelni zaspokaja podstawowe zapotrzebowanie pracodawców na nowych pracowników, ale braki są widoczne.

Beata Tkaczyk — Oczywiście w poszczególnych zawodach sytuacja jest różna. Z perspektywy YDP najgorsza sytuacja jest na rynku programistów. Deficyt jest tutaj szczególnie dotkliwy, coraz częściej mamy do czynienia na przykład z przypadkami podkupywania sobie pracowników. Walka na płace i bonusy jest szczególnie zażarta.

— **A dlaczego musiało dojść do takiej sytuacji, dlaczego przewidując swój rozwój, nie zaczęli Państwo już kilka lat temu szerszej współpracy z uczelniami? Dlaczego Państwo nie promowali takich kierunków studiów wśród młodych osób stojących przed koniecznością wyboru?**

— Myślę, że ta współpraca cały czas istniała, że podobnie działał na przykład funkcjonujący po sąsiedzku Intel. My jako wydawca edukacyjny potrzebujemy specjalistów z bardzo wielu dziedzin i nie mogliśmy skupiać się na promowaniu i pomocy w wyborze drogi życiowej młodych ludzi na wielu uczelniach jednocześnie.

— **A dlaczego Pomorze nie jest atrakcyjne dla osób z zewnątrz?**

— Nie zgodziłbym się z tą tezą. Ja sam przyjechałem tutaj z Bydgoszczy.

— **Czy istnieje szansa, że staniemy się dla młodych specjalistów mekką, taką jak kilka lat temu dla osób poszukujących możliwości rozwoju zawodowego i kariery była Warszawa?**

— Moim zdaniem odpływ do Warszawy jest mniejszy niż powrót i napływ pracowników ze stolicy.

— *Tylko w ostatnim czasie trafiły do naszej firmy cztery osoby, które postanowiły zakończyć swój „stołeczny” etap kariery zawodowej i wrócić lub przyjechać robić dalszą karierę w naszej firmie. Mamy też na przykład grafika spod Zielonej Góry. Problemem jest jednak to, że mając rodzinę, takie osoby natrafiają na problemy na przykład ze znalezieniem pracy dla swojego małżonka.*

— **Czy oczekiwania pracowników i pracodawców są zbieżne?**

— *U nas raczej się pokrywają. Oczywiście każdy pracownik chce zarabiać jak najwięcej, ale zazwyczaj nasze pozycje nie są od siebie bardzo odległe i udaje nam się znaleźć satysfakcjonujący wszystkich kompromis.*

— **Czy braki kadrowe są barierą rozwoju?**

— Raczej nie. Oczywiście są czasami pewne braki. Na przykład przez długi czas mieliśmy problemy ze znalezieniem osób mających doświadczenie w budowaniu nowych biznesów. Przez dłuższy czas szukaliśmy, a to nieco przyhamowało nasze projekty. Okazuje się, że doświadczony menadżer ze znajomością języków obcych jest towarem deficytowym.

— **Czy płytkość rynku pracy nie ogranicza rozwoju branży informatycznej na Pomorzu, nie hamuje powstania pomorskiego klastra nowych technologii?**

— Według mnie, w przypadku nowych technologii lokalizacja ma minimalne znaczenie. My współpracujemy na przykład z Oxfordem i jest to dla nas naturalne. Dobór ze względu na bliskość geograficzną nie ma w naszej branży biznesowego uzasadnienia.

— **Czy kadry mogą być magnesem przyciągającym na Pomorze nowych inwestorów?**

— Myślę, że tak. Inwestorzy najczęściej zaczynają swoje kroki biznesowe od rozpoznania rynku pracy.

— **Jak wygląda kwestia współpracy z uczelniami i samorządami?**

— Bardzo dobrze oceniam współpracę z Politechniką Gdańską i Uniwersytetem Gdańskim. Dobrze oceniam też – ale już tylko przez pryzmat absolwentów, a nie kontaktów bezpośrednich z władzami uczelni – Akademię Sztuk Pięknych.

— **Panie Prezesie, czy myśli Pan, że będą zacieśniały się kontakty biznesu – poprzez stypendia, praktyki – ze sferą nauki?**

— Myślę, że tak. System funkcjonuje w innych, bardziej rozwiniętych krajach. U nas coraz wyraźniej widać, że młodzi ludzie zaczynają doceniać praktyki. Jednak daleko nam jeszcze na przykład do Niemiec, gdzie bardzo często młody człowiek przerywa nawet na rok, dwa studia, żeby zdobyć praktykę, mieć styczność z praktyką w swoim zawodzie jeszcze przed zakończeniem edukacji. Nie wiem czy jest to rozwiązanie systemowe, czy rozwiązanie wypracowane w toku pozytywnej praktyki?

— *U nas problemem jest to, że nikomu nie opłaca się fundowanie stypendium. My jako firma mielibyśmy koszty, których nie uznałby nam urząd skarbowy, a student musiałby oddać państwu dużą część dochodu. Jednocześnie nie mielibyśmy żadnych możliwości prawnych, by sprawić, żeby taki stypendysta po ukończeniu studiów związał się z naszą firmą. Widać więc, że system nie jest przychylny pracodawcom.*

— **Czy odczuł Pan odpływ kadry po wejściu Polski do Unii Europejskiej?**

— Powiem tak, jako pracodawca i prezes YDP – nie. Bardziej jako mieszkaniec Pomorza. Ponieważ odpływ kadry rzemieślniczej jest coraz bardziej widoczny i odczuwalny.

— **Czy jest szansa, że nasz rynek pracy na tyle się rozwinie, że ci, którzy wyjechali zaczną wracać, a razem z nimi zaczną napływać obcokrajowcy, uznając, że na Pomorzu można znaleźć ciekawe miejsce do pracy i do życia?**

— Oczywiście, że może tak być. Mój optymizm jest jednak umiarkowany. Nie uważam, że jest źle, ale nie widzę wyraźnych kroków w kierunku tego, żeby w znaczący sposób poprawić konkurencyjność naszego regionu.

— **Dziękuję za rozmowę.**

Ewa Miłek

*Kierownik Centrum Obsługi
Przedsiębiorcy w Urzędzie
Miejskim w Gdańsku*

PRAKTYKA, PRAKTYKA, PRAKTYKA

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Skąd pomysł na badanie rynku pracy w sektorze ICT?**

— Projekt jest częścią większego projektu unijnego Cityregio II. W tym projekcie jest piętnastu partnerów z siedmiu państw. Z ramienia naszego regionu uczestniczą Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości i miasto Gdańsk. Nasza gdańska część projektu będzie dotyczyła rozwoju klastra ICT w Gdańsku. Chcieliśmy zdiagnozować, co mamy w naszym mieście i nawiązać współpracę z dużymi firmami, aby zapoznać się z ich potrzebami, dowiedzieć się, czy współpracują ze sobą. W dobie problemów z pracownikami chcieliśmy dowiedzieć się również, jakie są potrzeby firm w tym względzie. Przebadaliśmy więc 20 firm z branży ICT pod względem potrzeb kadrowych i porównaliśmy te wyniki z programami kształcenia trzech szkół wyższych kształcących w tym kierunku.

— **Jak prowadzono badania?**

— Dotarliśmy do osób odpowiedzialnych w badanych firmach za rekrutację kadr. Zapytaliśmy ich, jak postrzegają absolwentów naszych szkół wyższych i czego oczekują.

— **Jaki jest najważniejszy wniosek płynący z przeprowadzonych badań?**

- Badania pokazały, że wykształcenie jest ważne, ale ważniejsza jest praktyka. Połączenie praktycznej wiedzy z doświadczeniem jest tym, czego tak naprawdę poszukują firmy. Na pewno jest jeszcze wiele pracy. Musimy tak zjednoczyć siły, by system edukacji „produkował” dobrych absolwentów. Zdaniem przedstawicieli firm, którzy są najczęściej absolwentami naszych uczelni, programy nauczania zawierają zbyt dużo teorii, a za mało zajęć praktycznych.
- **Czy samo miasto w jakiś sposób wspiera pozytywne tendencje?**
- W tym momencie rozpoczęto projekt, w ramach którego 23 studentów ostatnich lat i absolwentów studiów informatycznych wyjedzie do siedziby firmy Zensar Technologies do Indii. Po ukończeniu czteromiesięcznego stażu będą pracować w gdańskim oddziale tej firmy. Są to praktyki współfinansowane przy udziale środków publicznych. Funkcjonuje także projekt „Wakacyjny Staż”. W tym roku już czwarta edycja. W ramach tego projektu organizujemy staże w firmach trójmiejskich. W zeszłej edycji 203 stażystów odbyło praktyki w 33 trójmiejskich firmach. W tym roku chcemy przeprowadzić pewną specjalizację tego projektu tak, by wzmocnić wsparcie dla branży ICT.
- **Jakie czynniki decydują o przydatności programów nauczania dla pracodawców?**
- Badania pozwoliły na dokładną analizę programów nauczania pod kątem ich przydatności dla pracodawców. Okazało się, że pracodawcy cenią te elementy programu, które polepszają zdolności studenta do pracy nad konkretnymi projektami.
- **Czy te wyniki trafiają na uczelnie?**
- Oczywiście, że tak. Zorganizowaliśmy spotkanie, na którym zapoznaliśmy uczelnie z wynikami tych badań. Jednak najważniejsze jest to, że uczelnie już teraz wkładają dużo pracy w dostosowanie swoich programów do standardów europejskich, a nawet światowych. Nasze badania to tak naprawdę wsparcie dla prac gdańskich uczelni.
- **Czy firmy są gotowe finansować edukację?**
- Na pewno najbardziej namacalną formą są staże. Obecnie przed naszymi studentami otwierają się możliwości uczestniczenia w płatnych stażach zagranicznych współfinansowanych przez firmę Zensar Technologies.
- **Jakie jest wsparcie ze strony miasta?**
- Staramy się dostosowywać nasze działania do potrzeb rynku pracy. Współdziałamy z wydziałem edukacji, firmami, uczelniami i wypracowujemy nowe, lepsze rozwiązania. System się zmienia. Są to zmiany idące w dobrym kierunku. Ważne jest jednak ciągłe zbieranie informacji, byśmy mieli lepszy obraz sytuacji.
- **Dziękuję za rozmowę.**

Zbigniew Borkowski

*Wiceprzewodniczący
Gdańskiego Związku
Pracodawców,
Prezes Infracorr Sp. z o.o.*

PAŃSTWO KONKURUJE Z BIZNESEM

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk.

— **Czy pomorski rynek pracy jest z punktu widzenia pracodawcy rynkiem ciekawym?**

— Ciekawym z tego względu, że mimo bezrobocia faktycznie brakuje chętnych do pracy, coraz większym problemem jest znalezienie pracownika o odpowiednich kwalifikacjach i podejściu do pracy.

— **Czy Pana zdaniem brakuje raczej osób wysoko wykwalifikowanych, czy personelu niższego szczebla?**

— W moim przypadku odczuwalny jest brak zarówno jednych, jak i drugich. Wzajemne oczekiwania potencjalnych pracowników i pracodawców w sektorze prywatnym są diametralnie różne. Teoretycznie jest to w pełni zrozumiałe, ale praktycznie brak akceptacji wzajemnych oczekiwań jest jedną z przyczyn niechęci do podejmowania zatrudnienia.

— **Czy samorządy, ograny państwa wspierają biznes?**

— Kolejne ekipy rządzące próbują coś robić, ale od lat nie widać efektywnych działań. Biznes w Polsce jest ciężarem dla państwa, które nie dostrzega jego

kreatywnej roli w rozwoju. W myśleniu polityków ciągle zdaje się obowiązywać przekonanie, że celem działalności przedsiębiorstw jest zabezpieczanie potrzeb społeczeństwa. Co więcej, administracja publiczna coraz częściej zaczyna być konkurentem na rynku pracy.

— **Pracownicy wolą pracę w sektorze publicznym?**

— Tak. Za sektorem publicznym przemawia bardzo duża, w porównaniu z pracą w prywatnej firmie lub prowadzeniem własnej działalności, stabilność pracy. O ile firmy prywatne często oceniają efektywność, przydatność pracownika, przeprowadzają reorganizacje i restrukturyzację, to z sektora publicznego praktycznie nie sposób „wylecieć”.

— **Przez lata biznes kuśił jednak lepszymi płacami.**

— Tak jest nadal, ale obecnie te dysproporcje zmniejszają się. Firmy często nie są w stanie mocno podnosić uposażenia

swoim pracownikom, bo w przeciwieństwie do urzędów one same muszą generować dochody, z których mogą opłacać swoich pracowników i przeznaczać środki na rozwój. Dlatego nie ma już tego zjawiska, które obserwowaliśmy na początku lat 90-tych, że najlepsi absolwenci, pracownicy trafiali do firm prywatnych lub sami zakładali własny biznes.

— **Myśli Pan, że uda się to zmienić?**

— Ważne byłoby zrozumienie przez polityków roli, jaką odgrywa biznes. Ponadto przeprowadzenie takiej modyfikacji systemu, by wspierał on prywatne firmy jako ten element gospodarki, który ma największy wpływ na jej rozwój, a zatem i na tworzenie nowych miejsc pracy. Poprzez różne protezy w systemie nie da się go ulepszyć. Potrzebne są generale zmiany, które mogą wnieść dopiero nowe pokolenia u władzy.

— **Dziękuję za rozmowę.**

Młodzi o Pomorzu

<i>Łukasz Wyszyński</i>	<i>Widziane oczami studenta...</i>	<i>74</i>
<i>Marta Abel</i>	<i>Wiedza – czy do pracy klucz?</i>	<i>77</i>
<i>Michał Koralewski</i>	<i>Rynek pracy – prawa i obowiązki absolwentów</i>	<i>79</i>
<i>Tomasz Snarski</i>	<i>Czy szanujemy pracę – swoją i innych ludzi?</i>	<i>84</i>
<i>Edyta Tombarkiewicz</i>	<i>Tożsamość reemigranta</i>	<i>87</i>

Łukasz Wyszyński

*Student II roku stosunków
międzynarodowych,
Akademia Marynarki
Wojennej w Gdyni*

WIDZIANE OCZAMI STUDENTA...

Na Pomorzu istnieje wiele uczelni wyższych, które zajmują się kształceniem studentów w różnych dziedzinach. Począwszy od medycyny i studiów politechnicznych, poprzez typowe kierunki uniwersyteckie, studia morskie, wojskowe, a kończąc na plastycznych czy artystycznych. Można powiedzieć, że zaplecze naukowe, jakim dysponujemy, jest dobre i umożliwia młodym ludziom zdobywanie szerokiej wiedzy. Potencjał ludzki też jest niemały. W naszym regionie nie brak młodych, ambitnych, kreatywnych ludzi, chcących się rozwijać i kształcić. W końcu, mamy firmy, przedsiębiorstwa, instytucje, które na tle naszego kraju wypadają naprawdę korzystnie. Teoretycznie mechanizm jest prosty. Młody człowiek podejmuje świadomą i przemyślaną decyzję, wybierając odpowiedni kierunek studiów. Kształci się tam, zdobywa wiedzę pod okiem kadry dydaktycznej, korzystając z zaplecza naukowego, odbywa praktyki, a następnie jest przyjmowany z otwartymi rękami przez pracodawcę, który doceniając jego umiejętności i zapał, odpowiednio go wynagradza. Ów wykształcony i wykwalifikowany pracownik odwdzięcza się zaangażowaniem i pracowitością. Utopijna wizja, której chyba nikt jeszcze nie zrealizował. Czego potrzeba, żeby ten mechanizm mógł funkcjonować? Jak sprawić, by zainteresowane strony, które powinny na siebie zachodzić, współpracować i uzupełniać się czyniły to z większym zaangażowaniem i przekonaniem, mając świadomość, że leży to w ich interesie? Odpowiedź nie jest prosta, bo ciężko zarzucić uczelniom, że chcą źle kształcić, pracodawcom, że nie chcą mieć dobrych pracowników, a młodym ludziom, że nie zależy im na pracy i swoim rozwoju.

Specjalizacja czy wszechstronność?

Istotnym problemem jest pytanie o profil kształcenia, jaki wybierze student. Czy będzie on chciał specjalizować się w jakiejś dziedzinie, stać się ekspertem? Czy też położy nacisk na wszechstronność i szeroki wachlarz umiejętności, które niekoniecznie muszą być zbieżne. Pierwszy przypadek można zaobserwować częściej wśród studentów uczelni technicznych. Chcąc zdobyć jeszcze większą wiedzę w danej dziedzinie i dążąc do jak najlepszego opanowania materiału, stają się cennym nabytkiem dla potencjalnych pracodawców, którzy nierzadko poszukują nie tylko absolwentów konkretnego kierunku, ale i specjalistów w wąskiej dziedzinie. Młode osoby, które podjęły się studiów technicznych, powinny starać się odbywać praktyki, staże i szkolenia w firmach, które są w bezpośrednim obszarze tematycznym ich kierunku studiów. Spowoduje to, że po zakończeniu edukacji staną się nie tylko inżynierami z wiedzą teoretyczną, ale i obytymi z praktyką pracownikami, którzy swój czas studiów poświęcili na poszerzanie wiedzy i specjalizację. Uważam, że taki model wskazany jest jedynie przy studiach technicznych. Dzieje się tak, gdyż rynek pracy potrzebuje inżynierów z zakresu telekomunikacji, informatyki, programowania, architektury, fizyki, chemii, matematyki czy osób po kierunkach medycznych. Młodzi ludzie, którzy studiuje na tych kierunkach mogą podjąć ryzyko specjalizacji w nadziei, że po ukończeniu studiów bez problemu znajdą pracę. Natomiast studia humanistyczne stawiają przed młodym człowiekiem już o wiele więcej znaków zapytania, co do kierunku samorozwoju. Ciężko oczekiwać, żeby wszyscy absolwenci politologii, którzy kończą co roku studia znaleźli zatrudnienie w swojej dziedzinie, zakładając nawet, że uczelnia umożliwia im specjalizację. Są tutaj dwie drogi. Jedną wybierają zapaleńcy i pasjonaci, którzy interesując się konkretnym obszarem ekonomii, socjologii, politologii czy historii, również podejmują ryzyko specjalizacji. Zważywszy jednak, że nie ma na nich tak dużego zapotrzebowania, jak na inżynierów, niekoniecznie osiągają sukces. Jest to dla nich o tyle niekomfortowa sytuacja, że pozostają z konkretną wiedzą i umiejętnościami, na które obecnie nie ma zapotrzebowania. Muszą się oni przekwalifikować, często w zupełnie odmiennym kierunku, niemal od nowa rozpoczynając proces uczenia się danego zawodu. Dlatego większość wybiera drugą możliwość, czyli wszechstronne zdobywanie umiejętności i doświadczenia. Będąc na studiach humanistycznych, niełatwo jest znaleźć dobre praktyki powiązane z kierunkiem nauczania. W większości przypadków staże czy praktyki nie są obowiązkowe, ale każdy, kto chce pracować w zawodzie, zdaje sobie sprawę z tego, że są mu niezbędne. Dlatego też wielokrotnie studenci podejmują szkolenia z zakresu niezwiązanego bezpośrednio

z ich studiami, odbywając praktyki w firmach i instytucjach, nie do końca odzwierciedlających ich profil nauki. Co więcej, podczas samych studiów odkrywają, że i tak nie będą pracowali w miejscu, o którym świadczyłyby ich kierunek nauki, więc zaczynają zdobywać wiedzę na przykład w zakresie branży, w której udało się im znaleźć pracę bądź w kierunku, który aktualnie jest popularny na rynku pracy. Taki potencjalny pracownik, owszem, jest wszechstronny, lecz często zaniedbuje swój pierwotny kierunek kształcenia, a co za tym idzie, może być on różnie postrzegany na rynku pracy – jako wszechstronna i mobilna osoba, która potrafi bardzo szybko zaadaptować się do nowych zadań bądź jako osoba niezdecydowana, która nie zna się dobrze na niczym. Pytanie o to, czy specjalizować się, czy rozwijać wszechstronnie, niezależnie od kierunku studiów, pozostawiam otwarte, gdyż każdy indywidualnie musi ocenić swoje możliwości, potencjał oraz rynek pracy, na którym przyjdzie mu rywalizować.

Niezbędne umiejętności...

Absolwenci uczelni morskich, medycznych, wojskowych i technicznych mają praktycznie zapewnioną pracę po studiach bądź jej poszukiwania są dla nich mniej rozczarowujące niż dla studentów studiów humanistycznych, których jest zdecydowanie więcej. Powstaje wiele niepublicznych uczelni, szkół wyższych, zawodowych, policealnych, które szkolą armię bezrobotnych. Za istotny błąd popełniany przez szkoły wyższe uważam zbyt małe poświęcanie uwagi przedmiotom związanym z umiejętnością obsługi komputera, podstawami prawa, podstawami ekonomii czy nauce języków obcych. Nie można uczyć studenta obsługi komputera jak historii czy statystyki, zakładając, że po jednym semestrze ćwiczeń, które nierzadko odbiegają od rzeczywistości posiadać on umiejętność biegłego posługiwania się podstawowym narzędziem naszych czasów. Praca z komputerem powinna trwać jak najdłużej i powinna być powiązana ze wszystkimi przedmiotami, wymuszając niejako na studencie chęć poszerzania swojej wiedzy z tego zakresu. Niestety nie wszyscy wykładowcy są temu przychylni, być może dlatego, że sami niezbyt dobrze czują się przy komputerze. „Nieznajomość prawa szkodzi” – w myśl tej zasady każdy niezależnie od kierunku studiów powinien znać jego podstawy i to nie tylko po to, by móc potem pracować i rozumieć przepisy prawne, ale także po to, by sprawnie funkcjonować w społeczeństwie. W Pomorskiem jest wiele możliwości uczestniczenia w szkoleniach czy kursach, lecz to przede wszystkim uczelnie, głównie trójmiejskie, powinny zwracać uwagę na ciągle zmieniające się realia i ewoluujący rynek pracy, na którym coraz częściej od absolwenta uczelni oczekuje się nie tylko

wiedzy teoretycznej, ale i bycia samodzielną jednostką, umiejącą praktycznie zastosować swoją wiedzę.

Każdy jest w innej sytuacji...(informacja i współpraca)

Pomorze uważam za region, w którym dopinguje się młodych ludzi do zakładania własnej działalności. Inicjatywy, jak na przykład: Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości czy „Gdyński Biznesplan” to świetne pomysły skłaniające młodych do samodzielnego działania. Studia również są tu pomocne, pokazując, że można być ekspertem w swojej dziedzinie, niekoniecznie pracując u kogoś. Dlatego ludzie młodzi zakładają własne kancelarie adwokackie, biura rachunkowe, poradnie psychologiczne, studia sportowe, firmy architektoniczne i wiele innych. Krótko mówiąc, stają się wtedy pracodawcami. Tacy właśnie ludzie, kreatywni i odważni, z pomocą samorządów, województwa, wielu organizacji, firm i przedsiębiorstw przyczyniają się do dynamicznego rozwoju naszego regionu. Część studentów uczy się w trybie zaocznym, czyli niestacjonarnym, co pozwala sądzić, że pracują już zawodowo, a studia służą podniesieniu ich kwalifikacji. Niewykluczone, że po zakończeniu nauki zmieniają oni swój zawód, lecz na pewno łatwiej jest im się odnaleźć na rynku pracy. Mimo że część studentów zakłada własne firmy, część już pracuje, a jeszcze inna część jest na studiach o bardzo pożądanym specjalizacjach na rynku pracy, pozostaje pytanie, co zrobić z dziennymi studiami humanistycznymi, które wciąż są w większości? Przede wszystkim dostarczać młodym informacji o tym, co jest wymagane przez przyszłego pracodawcę, jakie umiejętności powinni posiadać. Trzeba informować o perspektywach rozwoju danej gałęzi w regionie i zgodnie z tym prowadzić nabór na kierunki z tą branżą związane. Wszelkiego rodzaju spotkania, inicjatywy i konferencje nie powinny być jedynie dwustronne, ponieważ nie można prowadzić ustaleń na poziomie studenci – uczelnia, nie licząc się ze zdaniem pracodawców. Podobnie ci ostatni, porozumiewając się z uczelniami z naszego regionu, powinni zapraszać do tych dyskusji studentów. W przeciwnym razie zawsze będzie grupa, która jest niedoinformowana, niedoceniona, której potencjał nie jest w pełni wykorzystany. Nie można wychodzić z założenia, że tylko od uczelni zależy program i sposób kształcenia, a pracodawcy są jedynymi podmiotami, które tak naprawdę dyktują warunki na rynku pracy. Takie podejście może skutkować wyjazdami ludzi młodych, tych coraz lepiej wykwalifikowanych i zdolnych, w poszukiwaniu nie tylko lepszej pracy czy wyższych zarobków, ale i uznania dla swoich umiejętności. Oczywiście nie wszyscy wyjadą, ale może to skomplikować sytuację potencjalnych pracodawców. Co więcej, młodzi mogą dojść do wniosku, że skoro znają

języki, to po co studiować w Polsce, na Pomorzu, skoro można od razu wyjechać za granicę i tam rozpocząć karierę. Żeby tak się nie stało, współpraca pomiędzy uczelniami i samorządami w naszym regionie powinna być lepiej zorganizowana i sformalizowana. Informacje o zmianach, wymaganiach na rynku pracy powinny docierać nie tylko do studentów, lecz także do uczelni, które muszą się liczyć z częstymi zmianami kierunków kształcenia, limitami przyjęć na poszczególne wydziały i odpowiednim doborem materiałów dydaktycznych.

Podejście do pracy...

Młody człowiek, który od szkoły podstawowej, przez liceum i cały okres studiów słyszy, że wiedza jest kluczem do sukcesu, który poświęca swój czas na praktyki, szkolenia, nierzadko drugi fakultet studiów, inwestuje w siebie, a po skończonych studiach ledwo znajduje pracę. Pracę, która nie dość, że nie zawsze jest spełnieniem jego zawodowych ambicji, to jeszcze nie pozwala mu na życie na poziomie, jaki sobie wymarzył. Wówczas zaczyna on wątpić w siebie i drogę, którą wybrał. Oczywiście są osoby, które osiągają sukces i na Pomorzu jest ich wiele, lecz nadal wielu jest tych, którym się nie udaje, nie do końca z ich winy. Przestają oni szanować swoją pracę i wiedzę. Co więcej, mają świadomość, że ludzie, którzy nie uczyli się tyle co oni, zarabiają podobne sumy pieniędzy. Rodzi to brak szacunku do pracy innych i nie jest to kwestia wychowania, lecz prawidłowego wynagradzania i doceniania ludzi, ludzi, którzy całe życie poświęcili, żeby się znaleźć tam, gdzie są teraz.

Problem istnieje, co wcale nie oznacza, że sytuacja jest zła. W regionie mamy dobrze działającą bazę renowanych uczelni, kształcących na różnych kierunkach, mamy firmy, które ze względu na swój rozwój poszukują nowych pracowników, wreszcie mamy młodych ambitnych ludzi. Nie uważam, żeby rozwiązaniem był niekończący się „wyścig szczurów”, doskonalenie, które pochłania coraz więcej czasu, tworząc z człowieka maszynę, co jest zgubne dla życia rodzinnego i kontaktów międzyludzkich, a także powoduje jeszcze większe niezadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia, które nie rośnie proporcjonalnie do podnoszonych kwalifikacji kolejnych roczników absolwentów. Uważam, że trzeba słuchać argumentów każdej ze stron, umieć dopasować podaż przyszłych pracowników do ich spodziewanego popytu na rynku pracy. Elastyczni w swoich działaniach muszą być nie tylko studenci, ale i uczelnie. Współpraca na linii pracodawca – student – uczelnia, która urzeczywistnia się na arenie rynku pracy musi być przemyślana i prowadzona konsekwentnie. W przeciwnym razie jeszcze długo będziemy mówić, że w sumie nie jest źle, ale nadal tysiące młodych ludzi nie może znaleźć pracy.

Marta Abel

*Studentka
polonistyki i socjologii,
Uniwersytet Gdański*

WIEDZA – CZY DO PRACY KLUCZ?

W pierwszym półroczu 2006 roku Pomorzanie odetchnął z ulgą. Bezrobocie spadło. 30 czerwca 2006 roku w Gdańsku wynosiło według Powiatowego Urzędu Pracy 7,7 %. Siedmiu na stu mieszkańców Gdańska bezskutecznie poszukiwało pracy. Tego samego dnia w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku 18 309 osób oficjalnie uznano za bezrobotne. W tym samym czasie na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego studiowało ponad 5000 studentów. Około 1000 opuściło wtedy mury uczelni. Ilu z nich dołączyło do grona 18 309 pechowców?

O absolwencie, który nie chciał zostać spawaczem

Iwona, lat 26 – magister prawa Uniwersytetu Gdańskiego: *Studia prawnicze nie sprawiały mi trudności. Nie chciałam jednak robić aplikacji. Każde studenckie wakacje spędzałam za granicą. Lubiłam te wyjazdy coraz bardziej. Po studiach zostałam w Wielkiej Brytanii. Nie pracuję w zawodzie. I co z tego? W Polsce niewielu moich znajomych pracuje.*

W czerwcu 2006 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku wpłynęło 1185 ofert pracy. Wśród najbardziej poszukiwanych zawodów znalazły się: fryzjer, kierowca, stolarz, ślusarz, tokarz, budowlaniec i kucharz. Najwięcej nowych miejsc pracy stworzyły ogromne zakłady stoczniowe i przemysłowe. Dobrze wykwalifikowany robotnik otrzymywał dziennie kilka ofert pracy. Marzenie niejednego studenta.

Ania, lat 25: *Skończyłam anglistykę na Uniwersytecie Gdańskim. Miesiąc po otrzymaniu dyplomu koleżanka zaproponowała mi pracę sekretarki w znajomej firmie. Zarabiam niewiele – „na rękę” 1200 zł, ale praca jest stabilna. Dorabiam, ucząc dzieci języka angielskiego w szkole językowej. Chciałam zostać tłumaczem, ale nie wyszło. Trudno.*

O absolwencie, który chciał zostać specjalistą

Nie jeden student wie, jak dobrze teraz być informatykiem. Albo chociaż kierownikiem budowy. Wtedy już nawet nie trzeba spawaczom zazdrościć. Niestety nie każdy z nas skończy takie studia. Ba, nie każdy z nas skończy studia, które nawet jemu samemu będą się podobały. Dyplom wyższej uczelni to jednak nie koniec drogi. To dopiero początek.

Pod koniec 2003 roku o jedną ofertę pracy walczyło 150 osób. W czerwcu 2006 roku już tylko 4 osoby. Zatem jest o co walczyć. Żeby jednak przystąpić do gry, trzeba wiedzieć, o co i dlaczego się walczy. Młodzi ludzie często nie wiedzą, co chcą robić. Wybieramy studia mając 19 lat. A mając naście lat niewiele się wie, niewiele się rozumie. Dziś są jednak możliwości, o których nie można zapominać. Podczas studiów można przecież pracować. Nawet najgłupsza praca dostarcza nam wiedzy o sobie, o naszych możliwościach i umiejętnościach. Podczas studiów można zacząć studiować na drugim kierunku. Można udzielać się w kołach naukowych. Można wyjeżdżać za granicę. Globalny rynek pracy kusi i oferuje nam możliwości rozwoju. To, co zrobimy podczas studiów, to droga do poznania tego, co chcemy robić w przyszłości.

Tomek, lat 27: *Skończyłem Wydział Zarządzania na Uniwersytecie Gdańskim. Pracowałem od trzeciego roku studiów. Odbyłem staż w banku. Wyjechałem na płatne praktyki do dużej firmy consultingowej w Irlandii. Dziś pracuję jako doradca klienta w dużym banku. To, co wypracuję, otrzymuję w postaci premii. Lubię to, co robię.*

Za granicą rynek całkowicie otworzył się na specjalistów. Gospodarki zachodnie wydają miliardy dolarów

na kształcenie absolwentów. My często sami inwestujemy pieniądze i czas w samorozwój. I każdy z nas ma pełne prawo oczekiwać, że to, co zainwestował odbierze z nawiązką. Nie można jednak oczekiwać, że ktoś da nam to za darmo. Na świecie już w tej chwili są zawody deficytowe, jak np. w branży IT czy służbie zdrowia. Ale tak naprawdę w każdej dziedzinie za dobrych specjalistów się płaci. A specjalista to ten, który zainwestował w swoją edukację, który ma bogate doświadczenie zawodowe, który wie, do czego dąży i nie boi się ryzykować. A przede wszystkim, nie boi się pytać. Bo potencjalny specjalista dopiero się uczy. I sam sobie musi okazać trochę cierpliwości. Oczywiście na trójmiejskim rynku pracy wciąż liczy się szczęście. Nie każdy je ma. Czasami poświęcamy wiele lat pracy na zdobycie doświadczenia, zanim otrzymamy należne nam wynagrodzenie. Nasza gospodarka dopiero dorasta do odpowiedniej nobilitacji specjalistów. Uczy się, że kapitał ludzki jest bezcenny i że to on jest jedynym wykładnikiem sukcesu firmy. My – młodzi absolwenci także dopiero dorastamy do konieczności zmierzenia się z rosnącą konkurencją i spełnienia oczekiwań pracodawców. Powolutku zdajemy sobie sprawę z tego, że ukończone studia wyższe to początek kształtowania swoich kompetencji zawodowych. Młody absolwent musi także zmierzyć się z kulturą nieustannych zmian. Brak stabilności zawodowej to znak naszych czasów. Nawet ogromna firma nie zapewni nam gwarancji istnienia naszego stanowiska przez następnych kilka lat. Od samego początku musimy być gotowi do przekwalifikowania się, zmiany pracy, podjęcia ryzyka. Ciągłe też trzeba pamiętać, że to my sami kształtujemy swoją karierę zawodową. Trzeba więc pilnować tego, by na ile to możliwe, żyć w zgodzie ze sobą. I dążyć do realizacji wyznaczonej przez siebie ścieżki zawodowej. Nikt nie zostanie specjalistą, nienawidząc tego, co robi. Bo każda kariera zawodowa wymaga zaangażowania. Nie bójmy się dążyć do robienia tego, co lubimy. Trójmiejski rynek pracy otworzył się na absolwentów. Cała reszta zależy już tylko od nas!

RYNEK PRACY – PRAWA I OBOWIĄZKI ABSOLWENTÓW

Każda osoba wkraczająca po raz pierwszy na rynek pracy zadaje sobie najprawdopodobniej jedno lub kilka z następujących pytań:

- Jakie uprawnienia i obowiązki wiążą się z rejestracją w powiatowym urzędzie pracy?
- „Wakacyjny Staż” czy „Gdyński Biznesplan”?
- Jaką umowę najkorzystniej zawrzeć z pracodawcą?
- A może samozatrudnienie albo spółka z przyjaciółmi?
- W jakie profesje warto inwestować na Pomorzu?

W poniższym artykule spróbuję przekazać informacje, które powinny być przydatne w poszukiwaniach odpowiedzi na większość z podanych pytań z uwzględnieniem specyfiki naszego regionu, opierając się na danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Głównego Urzędu Statystycznego, a także lokalnych samorządów terytorialnych.

Bezrobotny nie znaczy gorszy

Warty podkreślenia jest już sam fakt, iż osoby bezrobotne, wobec których zastosowano usługi lub instrumenty rynku pracy, zanim ukończyły one 25 rok życia, zaliczane są do grupy „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Względem

Michał Koralewski

*Aplikant radcowski,
absolwent Wydziału Prawa
Uniwersytetu Gdańskiego*

tej kategorii osób powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia ich rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych¹. W województwie pomorskim na dzień 31 grudnia 2006 roku zarejestrowanych było 26 504 osoby do 25 roku życia, co stanowi 21% ogółu bezrobotnych w naszym województwie. W tym samym okresie osób bezrobotnych w wieku do 27 lat, które ukończyły studia wyższe, było 864, czyli 0,7% ogółu bezrobotnych².

Najbardziej interesującymi z punktu widzenia niniejszego opracowania formami pomocy bezrobotnym, pomijając zasiłek, są: staż absolwencki, skierowanie na szkolenia, refundacja kosztów studiów podyplomowych.

Starosta bądź prezydent miasta na prawach powiatu może skierować bezrobotnego, o którym mowa wyżej, a także absolwenta w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej, do odbycia u pracodawcy stażu przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy. W okresie stażu bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości równej zasiłkowi dla bezrobotnych (obecnie 532,90 zł), ponadto organ kierujący na staż ustala i opłaca składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe (art. 53 Ustawy o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy). Z kolei bezrobotnemu do 25 roku życia skierowanemu przez starostę na szkolenie przysługuje, w okresie jego odbywania, stypendium w wysokości 40% kwoty zasiłku (art. 52 ww. ust.).

Osoba bezrobotna, niezależnie od wieku, może zwrócić się z wnioskiem do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu o sfinansowanie z Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych do wysokości 75%. Jedynym warunkiem w tym przedmiocie jest uprawdopodobnienie, że ukończenie danych studiów zapewni uzyskanie odpowiedniej pracy (art. 42a ww. ust.).

Należy ponadto wskazać, iż powiatowe urzędy pracy finansują w całości składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób bezrobotnych³, a kwoty zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków szkoleniowych lub stypendiów wypłaconych z Funduszu Pracy za okres udokumentowanej niezdolności do pracy wlicza się w całości do podstawy

wymiaru emerytury lub renty⁴. Status bezrobotnego pozwala także na uczestnictwo w programach pomocowych, takich jak „Przedsiębiorczy Pomorzanie” czy też „Pierwszy Biznes” (o czym w dalszej części tekstu).

Niestety prócz korzyści osoba zarejestrowana jako bezrobotna ma również obowiązki. Podstawowym jest konieczność zgłaszania się do właściwego powiatowego urzędu pracy w wyznaczonych terminach w celu potwierdzenia swojej gotowości do podjęcia pracy i uzyskania informacji o możliwościach zatrudnienia lub szkolenia (art. 33 ustęp 3 ww. ust.). Nadto nieuzasadniona odmowa przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych albo udziału w szkoleniu, stażu lub przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy skutkuje pozbawieniem statusu bezrobotnego na okres 90 dni (art. 33 ustęp 3 pkt 4 ww. ust.).

„Wakacyjny Staż” i „Gdyński Biznesplan”

Zarówno Gdańsk, jak i Gdynia poszczycić się mogą konkursami skierowanymi do osób wkraczających na rynek pracy. W Gdańsku bardzo popularny jest konkurs „Wakacyjny Staż”⁵, w którym główną nagrodą jest odbycie miesięcznego, płatnego stażu w przedsiębiorstwach, instytucjach lub urzędach, które ufundowały taką nagrodę. Laureaci wybierani są na podstawie nadesłanych życiorysów przez komisję konkursową, a następnie przydzielani do fundatora z wybranej przez siebie branży. Co roku przybywa nie tylko uczestników, ale i fundatorów. Celem konkursu jest pomoc studentom i bezrobotnym absolwentom w znalezieniu pierwszej pracy. Warte podkreślenia jest również to, iż część laureatów zostaje następnie zatrudniona przez pracodawców, u których odbywał się staż.

Całkiem inną formułę przybrał konkurs „Gdyński Biznesplan”⁶, gdzie uczestnicy opracowują biznesplan autorskiego przedsięwzięcia. Konkurs skierowany jest przede wszystkim do osób nieprowadzących jeszcze działalności gospodarczej, niemniej regulamin nie przewiduje ograniczeń wiekowych dla uczestników, konkurs jednakże odbywa się na terenie Gminy Miasta Gdynia. Nagrodami w konkursie są m.in. komputery przenośne, poręczenie kredytu na realizację nagrodzonego planu, promocja nagrodzonych przedsięwzięć, inne usługi i zwolnienia.

¹ Art. 50 ustęp 1 w zw. z art. 49 pkt. 1 Ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy (Dz.U. z 2004 roku Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

² Informacja miesięczna o rynku pracy, województwo pomorskie, grudzień 2006 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, strona internetowa: www.wup.gdansk.pl.

³ Art. 16 ustęp 9 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r., Nr 11, poz. 74 0 tekst jednolity).

⁴ Art. 15 ustęp 3 Ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 1998 r., Nr 162, poz. 1118, z późn. zm.).

⁵ Więcej informacji na temat konkursu znajduje się na stronie internetowej www.gdansk.pl.

⁶ Więcej informacji na temat konkursu znajduje się na stronie internetowej www.gdynia.pl.

Dzieło, zlecenie, umowa o pracę?

Choć w języku potocznym nie przywiązuje się większej wagi do formy zatrudnienia, przyjmując w uproszczeniu, iż osoba wykonująca określone czynności na rzecz innego podmiotu w sposób ciągły jest pracownikiem, to warto

jednak przyjrzeć się różnicom pomiędzy najpopularniejszymi formami zatrudnienia.

Dla ułatwienia i przejrzystości różnice pomiędzy powyższymi formami zatrudnienia, w podstawowych obszarach dla osoby wykonującej pracę, przedstawiono w tablicy 1.

Tablica 1. Porównanie wybranych form zatrudnienia

Obszar	Umowa o dzieło	Umowa o świadczenie usług (potocznie umowa zlecenie)	Umowa o pracę
Definicja	Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia	Brak definicji, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu	Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem
Miejsce regulacji	Kodeks cywilny, art. 627 – 646	Kodeks cywilny, art. 750	Kodeks pracy
Trwałość	Do wykonania dzieła. Dopóki dzieło nie zostało ukończone, zamawiający może w każdej chwili od umowy odstąpić, płacąc umówione wynagrodzenie	Okresy i sposób wypowiedzenia określa umowa stron	Okresy wypowiedzenia uzależnione od stażu pracy, sposób wypowiedzenia uregulowany w ustawie, sądowe dochodzenie praw na wypadek naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów
Urlop	Nie ma	Zależy od treści umowy	Płatny urlop w wymiarze 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Ponadto urlopy: bezpłatny, macierzyński, wychowawczy
Ubezpieczenie społeczne	Nie ma	Obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe. Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe	Obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe
Wynagrodzenie	W umowie stron lub na podstawie ustawowych przesłanek	W umowie stron	W umowie stron, nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne (obecnie 936 zł brutto)
Wynagrodzenie rzeczywiste, zaokrąglone do pełnych złotych – kwota brutto 2.000 zł	1696 zł	1399 zł (z ubezpieczeniem zdrowotnym)	1365 zł

Źródło: Opracowanie własne.

Samozatrudnienie i spółka

Jedną z metod przeciwdziałania bezrobociu jest promocja samozatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych. Na Pomorzu cele te realizowane są m.in. poprzez Program Regionalny „Przedsiębiorczy Pomorzanie”⁷. Projekt skierowany jest do osób zamierzających podjąć samozatrudnienie oraz osób, dla których zostaną utworzone z Funduszu Pracy nowe miejsca pracy w sektorze MSP. W ramach projektu realizowane są m.in. inicjatywy wsparcia merytorycznego, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla bezrobotnych, zbieranie niezbędnych informacji do regionalnej platformy internetowej Samorządu Województwa Pomorskiego – Wrota Pomorza. Program rozpisany został na lata 2006–2007, a jego koordynatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Kolejnym programem skierowanym do osób pragnących rozpocząć własną działalność gospodarczą jest

ogólnopolski program „Pierwszy Biznes”⁸, który działa w ramach umowy pomiędzy Ministrem Pracy i Polityki Społecznej a Bankiem Gospodarstwa Krajowego. Z programu mogą skorzystać osoby bezrobotne, które nie ukończyły 25 roku życia oraz absolwenci do 27 lat. Beneficjentom projektu udzielane są pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej bądź stworzenie nowego miejsca pracy. Pożyczka udzielana jest do kwoty 40 tys. zł, na okres do 36 miesięcy, z możliwością odroczenia spłaty do 6 miesięcy. Pożyczka oprocentowana jest w wysokości 0,75 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez NBP (obecnie stopa redyskonta weksli wynosi 4,25%). Przy udzielaniu pożyczki pobierana jest prowizja w wysokości 1% kwoty. Uzyskane środki przeznaczyć można m.in. na zakup wyposażenia lub adaptację pomieszczeń.

Popierając w całości wskazane programy, zwróć uwagę na podstawowe kroki, jakie należy podjąć celem rozpoczęcia działalności gospodarczej.

I. Wpis do ewidencji działalności gospodarczej lub Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego	
Kto: Osoba fizyczna i wspólnicy spółki cywilnej (każdy ze wspólników jest przedsiębiorcą) składają wniosek na formularzu o wpis do ewidencji działalności gospodarczej	Kto: W przypadku spółek osobowych (spółka jawna, partnerska, komandytowa, komandytowo--akcyjna) i kapitałowych (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, akcyjna) należy złożyć wniosek o rejestrację w rejestrze przedsiębiorców KRS. Do wniosku dołączyć należy dokumenty przewidziane dla poszczególnych rodzajów spółek w Kodeksie spółek handlowych
Opłata: 100 zł	Opłata – spółka osobowa: 1 250 zł, z tego: 750 zł – wpis w rejestrze przedsiębiorców KRS, 500 zł – ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym. Opłata – spółka kapitałowa: 1.500 zł, z tego: 1 000 zł – wpis w rejestrze przedsiębiorców KRS, 500 zł – ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym.
Gdzie: Urząd miasta lub urząd gminy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania przedsiębiorcy	Gdzie: Sąd Rejonowy Gdańsk-Północ w Gdańsku, Wydział VII KRS lub Wydział VIII KRS, w zależności od siedziby spółki, ul.Piekarnicza 10



II. Nadanie numeru REGON (Rejestr podmiotów gospodarki narodowej)	III. Nadanie numeru NIP (Numer Identyfikacji Podatkowej)
Kto: Przedsiębiorca	Kto: Przedsiębiorca
Bez opłat	Bez opłat
Gdzie: Urząd Statystyczny w Gdańsku, ul. Danusi 4	Gdzie: Właściwy miejscowo naczelnik urzędu skarbowego. Decyduje miejsce zamieszkania lub siedziba, jednakże dla podatników podatku dochodowego właściwym organem jest Naczelnik US, właściwy w sprawach tego podatku ^{a)} .

^{a)} Szczegółowe zasady określania właściwości miejscowej określa art. 4 Ustawy z 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (Dz. U. z 1995 r., Nr 142, poz. 702 z późn. zm.).

⁷ Więcej informacji na temat programu znajduje się na stronach internetowych: www.wup.gdansk.pl, www.wrotapomorza.pl.

⁸ Więcej informacji na temat programu znajduje się na stronach internetowych: www.wrotapomorza.pl, www.bgk.com.pl.

Wnioski w przedmiocie nadania numerów REGON oraz NIP możemy złożyć równocześnie z wnioskiem o rejestrację we właściwym rejestrze lub ewidencji. W takim wypadku organ rejestrujący prześle nasz wniosek wraz z zaświadczeniem o dokonany wpisie do urzędu statystycznego i urzędu skarbowego⁹.

Ranking zawodów

Wybierając przyszły zawód lub obszar działalności gospodarczej, warto również zwrócić uwagę na opracowywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim.

⁹ Art. 5a ustawy powołanej w przypisie 5; art. 42 Ustawy z 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r., Nr 88, poz. 439, z późn. zm.).

Przykładowo wśród zawodów deficytowych, tj. takich, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, znalazły się w I połowie 2006 roku m.in.: pracownik biurowy, przedstawiciel handlowy/regionalny, pracownik administracyjny, samodzielny księgowy, pielęgniarka¹⁰. Z kolei zawodami nadwyżkowymi w naszym województwie we wskazanym okresie były m.in.: krawiec, handlowiec, specjalista ds. marketingu i handlu, sprzedawca¹¹. Przyszłym przedsiębiorcom polecam ów ranking także z uwagi na jego szczegółowość oraz przedstawienie wyników badań z podziałem na poszczególne powiaty województwa.

¹⁰ *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim I półrocze 2006 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, s. 40–41.

¹¹ Tamże, s. 57.

CZY SZANUJEMY PRACĘ – SVOJĄ I INNYCH LUDZI?

„Szanuj siebie, szanuj innych – będziesz szanowany”

To znamienne zdanie bardzo często powtarza mój znajomy – ksiądz. Może ono okazać się ciekawym odniesieniem do sytuacji na rynku pracy i naszych zachowań związanych z pracą. Czy szanujemy pracę innych, czy doceniamy swoją pracę? Jak postrzegamy pracę „konserwatora powierzchni płaskich”, a jak „tego cwaniaka kierownika”? Co należałoby zmienić w naszej mentalności, co w uregulowaniach prawnych i wreszcie, czy w ogóle należy coś zmieniać?

Jaka powinna być praca, by ją szanować?

Artykuł 7. Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, jednego z podstawowych dokumentów w dziedzinie uniwersalnej ochrony praw człowieka, stanowi: „Państwa – Strony niniejszego Paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności:

- a) wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum:
 - I) godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy; w szczególności należy zagwarantować kobietom

Tomasz Snarski

*Student Wydziału
Prawa i Administracji,
Uniwersytet Gdański*

- warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę,
- II) zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami niniejszego paktu;
- b) warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny;
- c) równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji;
- d) wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne”.

Oczywiście artykuł ten dotyczy gwarancji pracowników, ale uważam, że może on posłużyć jako dyrektywa, wytyczna określenia pracy „godnej”, którą należy otaczać szacunkiem. Praca zatem, zapewniająca adekwatne wynagrodzenie, możliwość awansu, po prostu uczciwa, jest godna szacunku i im częściej oferty pracy w Polsce i na Pomorzu będą konstruowane w oparciu o te założenia, tym większy będzie szacunek dla pracy, tym większa kultura pracy i tym lepsze wskaźniki efektywności. Szacunek dla pracy jest nie tylko dlatego ważny, że to po prostu swoista powinność etyczna, ale że owa postawa znajduje konkretne przełożenie na rezultaty działalności człowieka.

Jak jest?

Obecnie w Polsce istnieje ogólny problem z szacunkiem dla drugiego człowieka. Wystarczy przyjrzeć się zachowaniom „przeciętnego obywatela”. Nie ma szacunku dla pracy i tę tezę stawiam z całą stanowczością. Ludzie nie cenią swojej pracy, bo uważają, że mogliby zarabiać więcej i lepiej, a reguły gry są jeszcze bardzo często nietransparentne, od zdobycia pracy poczynając, na ścieżce awansu zawodowego kończąc. Wreszcie, nie doceniamy wartości pracy. Skoro zasiłek dla osoby bezrobotnej jest tożsamy z typową pensją ekspedientki, to po co pracować? Poza tym Polska Rzeczpospolita Ludowa skutecznie pozbawiła nas rudymen tarnej przyzwoitości w tym zakresie. Wystarczy przypomnieć chociażby popularne powiedzenie: „czy się stoi, czy się leży, dwieście złotych się należy”. No i jeszcze coś, co osobiście drażni mnie najbardziej. Rzecz bardzo elementarna, a trudno jej trafić pod strzechy naszych przyzwyczajeń. Brudzimy, nie szanując tego, że ktoś będzie musiał posprzątać. Często można usłyszeć lekceważące zdanie: „Sprzątaczką jest od sprzątania”. Ale przecież przede wszystkim śmietniki są od tego, by to do nich trafiały nasze odpady.

Nie patrzeć jednostronnie ?

Widać, że problem szacunku dla pracy jest złożony i ma co najmniej 3 płaszczyzny odniesienia. Pojawiają się następujące kwestie i związane z nimi pytania:

1. Szacunek dla wykonanej przez kogoś pracy, niezależnie od jej charakteru. (Czy praca fizyczna jest tak samo godna szacunku, jak praca intelektualisty, a może na odwrót, jak znaleźć właściwy punkt równowagi?)
2. Szacunek dla pracy w ogóle. (Jak wykonuję swoją pracę – sumiennie czy niedbale? Jaki jest sens mojej pracy?)
3. Co zrobić, by ludzie mieli wrodzone poczucie szacunku dla wykonywanej pracy? („Żadna praca nie hańbi”, czy potrzebne są uregulowania prawne, czy wystarczą normy społeczne?)

Możliwości interpretacyjne tematu przekraczają znacznie zakres niniejszego tekstu. Postaram się skupić zatem na najistotniejszym, moim zdaniem, punkcie, czyli stosunku młodych do pracy.

Młody człowiek powinien się uczyć, a nie pracować?

W krajach rozwiniętych gospodarczo młodzi ludzie, nawet z bardzo bogatych domów, pracują już w wieku kilkunastu lat. Niekoniecznie musi to być praca zarobkowa. Bardzo popularną formą jest wolontariat. Ważne jest to, że dzięki temu zdobywają doświadczenie, uczą się właśnie tego, czym jest praca, mają przedsmak dorosłego życia. Tymczasem w naszym kraju bardzo często praca młodego człowieka traktowana jest jak smutna konieczność. Nie widzi się w niej szansy, lecz raczej coś negatywnego, dodatkowy wysiłek. I mimo zmian, wielu wciąż tak odnosi się do tego zjawiska. A przecież nie musi tak być. Młodzi ludzie powinni jak najszybciej uczyć się pracowitości, obowiązkowości, a także związanej z tym satysfakcji. Jak pisze Tadeusz Kotarbiński w *Traktacie o dobrej robocie*: „Chodzi o to, by człowiek robił ochoczo to, co robić musi; by tego, co robić musi, nie robił tylko dlatego, że musi; by w robieniu tego, co musi, znalazł upodobanie i dzięki temu pracę swą usprawnił wielokrotnie, okazując hojność w oddaniu się”¹. Nadto praca młodego człowieka nie tylko uczy go umiejętności potrzebnych w przyszłości, ale i umożliwia wyważenie oceny wysiłków starszych, w tym rodziców. Zatem młodzi ludzie powinni mieć warunki do ciekawej pracy, by przez kontakt z nią od młodości uczyć się do niej szacunku. Zresztą warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Jeśli np. ktoś w czasie liceum będzie dorabiał jako pomocnik w sklepie, pracownik drukarni czy

¹ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, wyd. V, Wrocław 1973, s. 231.

np. dystrybutor gazet, to w przyszłości, nawet osiągając wysoką społecznie pozycję – prawnika, lekarza, inżyniera, będzie pamiętał, co znaczy praca robotnika, sprzedawcy, sprzątaczk. A jest to, z socjologicznego punktu widzenia, naprawdę bardzo ważne.

Szacunku można się nauczyć

Wielu uważa, że szacunek do pracy, jak kulturę, obycie, wartości, ogółem mówiąc wychowanie, wynosi się z domu. I nikt domowego ogniska zastąpić nie może. Ja natomiast myślę, że jeśli dom nie wypełnia prawidłowo swoich wychowawczych zadań, to młody człowiek nie może być pozostawiony sam sobie. Szkoła powinna podejmować działania uczące szacunku do pracy. Nauczyciele, którzy nie wymagają od swoich uczniów pracowitości, nie są nauczycielami, a jedynie pracownikami oświaty.

Praca musi być ciekawa?

„Nie lubimy jednakowoż – przynajmniej większość z nas – dyscypliny pracy i nie lubimy pracy, która polega na monotonnym powtarzaniu tej samej prostej czynności, nie wymagającej namysłu ani postanawiania.” – pisze Leszek Kołakowski². I właśnie dlatego tak ważna jest jej prakseologia. Ale nie każda praca może być ciekawa.

² L. Kołakowski, *Mini wykłady o maxi sprawach*, wyd. Znak, Kraków 2004, s. 176.

Wiemy o tym doskonale. Tym bardziej, że często jesteśmy zmuszeni pracować w niekoniecznie wymarzonej przez nas instytucji. Dlatego ważny jest szacunek. My nie musimy lubić drugiego człowieka, ale musimy go tolerować, nie musimy zachwycać się twórczością Bogumiła Hrabala czy Güntera Grassa, ale człowiek wykształcony i kulturalny nie będzie mówił, że to głupie i koniec. Tak samo jest w przypadku pracy. Możemy uważać, że nasza praca jest po prostu nudna, że praca sprzątaczk jest łatwa i beznadziejnie banalna, ale musimy ją szanować. To jest standard naszego człowieczeństwa. I to jest kierunek, w którym powinniśmy podążać. Tam, gdzie jest szacunek dla pracy, tam jest większa wydajność, wyższe zarobki, bardziej uporządkowany stosunek pracodawca – pracownik – osoba trzecia.

I jeszcze jedno – należy walczyć ze stereotypami. Najgorsze skutki przynoszą one wtedy, gdy się je lekceważy. Oto kilka z nich: nauczyciele mają bardzo dużo wolnego czasu, lekarze nigdy nie są biedni, ten intelektualista na pewno się nie napracuje tak jak ja. W naszym społeczeństwie nie ma jeszcze tak dużej, jak w krajach zachodnich, alienacji różnych grup społecznych. W jednym bloku na gdańskim Przymorzu mieszka „pod piątką” rodzina nauczycielska, „pod dziewiątką” stocznioowcy. Ich wzajemne współżycie skutkuje pewnym zrozumieniem. Ale proces rozwarstwiania się społeczeństwa jest naturalny i nieuchronny. Dlatego tak ważna jest wiedza o różnych zawodach, by przełamywać stereotypy.

TOŻSAMOŚĆ REEMIGRANTA

Z Polski trudno jest wyjechać i trudno też do niej wrócić. Bariery związane z kulturą pracy, tempem, jej wymaganiami oraz wyobrażeniem o rzeczywistości, która tak naprawdę poza swoją hermetycznością niewiele się zmieniła – są niełatwe do pokonania.

Z doświadczeń absolwenta UG z 2004 roku

Było to późną wiosną 2004 roku. W naszych rozmowach wygasał powoli temat obrony prac magisterskich, a jego miejsce zajmowała realizacja marzeń, planów od dawna czynionych, w obawie, że kiedyś może być za późno. Dla jednych koniec studiów to stres związany z szukaniem pracy i koniecznością podjęcia pełnej odpowiedzialności za swoje życie, dla innych to czas wolności, zanim zacznie się wszystko „na poważnie”. Czas, kiedy człowiek jeszcze ma szansę zrobić coś nie do końca przyszłościowego lub wręcz absurdalnego. Wielu z nas planowało wyjazd do jednego z krajów „piętnastki”, pracę przez kilka miesięcy, by w efekcie zrealizować podróż życia, gdzieś za oceany. Inni – głównie pary – postanowili najpierw odreagować sesję, powłóczyć się jeszcze jako studenci – po górach, po Europie, a jesienią wybrać się „na saksy”, by zarobić na mieszkanie. Większość z nas miała zamiar po paru miesiącach wrócić i poszukać pracy w ojczyźnie – wróciło dosłownie kilka osób. Praca za granicą wciąga, nie wiadomo kiedy tymczasowy pobyt wydłuży się do roku, dwóch. Potem trudno jest wrócić, trzymając przywiązanie do określonego miejsca, standardu życia, kultury pracy, a decyzję blokuje brak perspektyw na powrót.

Edyta Tombarkiewicz

Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową

Decyzja o wyjeździe

Kolejni potencjalni emigranci nie widzą szans rozwoju w kraju. Nie liczą na przedsiębiorców ani na władzę i polityków. W zasadzie, łatwo jest podjąć decyzję, a po paru tygodniach zapomina się o polskiej rzeczywistości. I faktycznie, może niektórzy dobrze radzą sobie za granicą, pytanie tylko – czy w zgodzie z samym sobą? Czy magister, który zasiedział się w Anglii, pracując „na zmywaku”, jest w stanie dokładnie określić, kim jest, kim będzie? Po dwóch latach naprawdę trudno będzie mu wrócić z tarczą i kontynuować karierę w Polsce, o ile jest to możliwe. W perspektywie powrotu warto zadbać o to, by pracować w zawodzie, nieustannie poszerzać wiedzę, by nie tracić kontaktu z Polską, starać się wykorzystać fakt przebywania w innym kraju do wykonywania nawet sporadycznych transgranicznych usług, do wnikliwej obserwacji oraz zdobywania cennej wiedzy i informacji.

Reemigrant w Polsce

Jak postrzegany jest w Polsce reemigrant? Czy jest to osoba z bogatszym doświadczeniem, czy ktoś, kto ma duże wymagania i małe pojęcie o zmieniających się w ojczyźnie warunkach rynkowych? Czy świeżość patrzenia na gospodarkę i wiara we własne siły, w możliwości zawodowego spełnienia się w kraju – jest atutem, czy raczej klasyfikuje pracownika jako niepokornego i nierealnie myślącego? Czym przyciąga Polska, skoro pozapłacowe koszty pracy utrudniają zarówno wzrost zarobków w pracy najemnej, jak i uruchomienie własnego biznesu? Przyciąga wartościami, nadzieją, perspektywą tego, że w końcu karta się odwróci i będzie można tutaj żyć godnie, bez rozłąki z rodziną, kulturą, tradycją i przede wszystkim – tożsamością. Panuje opinia, iż za granicą ludzie czują się bardziej sobą. To po części prawda. W Polsce – zahamowania ze względu na społeczeństwo, małomiasteczkowe otoczenie, lęk przed krytyką ze strony najbliższych oraz podejmowaniem ryzyka mogły znacząco tłumić nawet dobrze zapowiadające się indywidualności. Za granicą często rozkwitają pomysły niegdyś tłumione w zarodku, kształtują się wizje ich realizacji, a przede wszystkim pojawiają się środki, które bez większych wyrzeczeń można na ryzykowne cele przeznaczyć. To poligon doświadczalny, który warto jednak przywieźć ze sobą – odwagę, rozwiązania, wzbogaconą kulturę, aby tworzyć nową jakość pracy, nie zważając na utrudnienia instytucjonalne i polityczne niesnaski.

Decyzja powrotu

Decyzja powrotu pojawia się też w wielu młodych rodzinach, które spodziewają się dziecka. Stają przed koniecznością zdecydowania o dalszej rzeczywistości,

myślenia długofalowego i podjęcia konkretnych decyzji. Jak pragnę żyć? Kim chcę być, jaką rolę pełnić w społeczeństwie i wreszcie – jak wyobrażam sobie wychowanie mojego potomka? Gdzie go wychowam? Czy w skrajnie konsumpcyjnym, nieobliczalnym, obcym mi społeczeństwie, gdzie panuje często wypaczona kultura i nie do końca akceptowane przeze mnie normy, czy w ojczyźnie, w której z kolei nie wiem, czy będę w stanie zapewnić dziecku dobre warunki socjalne i start życiowy. Pojawia się pytanie: czy chcę, by moje dziecko było w stu procentach Polakiem, czy może nie zależy mi na tym i będę za granicą cierpliwie znosić wynoszone przez nie ze szkoły – obcy akcent, maniery (tudzież ich brak), sposób traktowania rodziców i ogólne postrzeganie świata? Są to rzeczywiście wizje bardzo skrajne, ale trzeba je wziąć pod uwagę, decydując się na życie w konkretnym kraju. Społeczeństwo, w którym żyjemy, kształtuje nas i nasze rodziny, a brak asymilacji, częste niegodzenie się z jego zwyczajami utrudnia życie i będzie doprowadzać do stopniowej alienacji, niemożności odkrycia własnego „ja”, bycia sobą do końca. Choć niektórzy mogą przecież powiedzieć, że właśnie tak czują się w Polsce. Wyjazd motywują, z kolei, chęcią wychowania dzieci w kraju, gdzie szanuje się pracę i pracownika, gdzie podejmowane decyzje są spójne i przyjazne człowiekowi. Ale to tylko jeden z argumentów, który – mamy nadzieję – zmieni się w przyszłości. Warto zastanowić się, co z polską kulturą i edukacją, z pewnym szczególnym rodzajem wrażliwości, które nie mogą być zaszczerpione przez żadne inne społeczeństwo.

Czego oczekuje młode pokolenie, dorastające nastolatki, czego będą oczekiwać dzieci za parę lat? Według badań socjologicznych młodzi ludzie – obecnie, przede wszystkim, podkreślają brak autorytetów w społeczeństwie, jednocześnie mają szacunek do osób, które potrafią same się określić, które mają wyraźnie wykształcony system wartości i są mu wierne. Cenią sobie szczerość wśród innych i zwracają uwagę na osobowość drugiego człowieka. Nie do końca natomiast potrafią odnaleźć się w rzeczywistości brutalnej konkurencji, walki o pracę i chęci osiągnięcia sukcesu. Są przekorni, ale buntują się nie tylko przeciwko zasadom, czasem właśnie przeciwko ich brakowi. Uczą się przy tym samookreślenia i bycia sobą, bo tylko wtedy będą umieli siebie szanować. Bardzo ważne dla młodych jest samodzielne podejmowanie decyzji, choćby za cenę uczenia się na własnych błędach.

Kim zatem będą dzieci emigrantów, jeśli dla ich dobra i pozornie lepszego standardu zorganizuje się im życie w innej kulturze, żywiąc niechęć do Polski? Ubogacone kulturowo, dwujęzyczne, mobilne jednostki, czy zagubieni, nękani brakiem przynależności, brakiem jasnych reguł

obywatele tylko Europy? Żeby być obywatelem Europy, trzeba dobrze znać własny kraj i utożsamiać się z nim. Wykształcenie tej ostatniej cechy możliwe jest nawet poza granicami kraju, ale wymaga otwartości, bo na negacji trudno budować. Wielokrotnie bowiem drugie pokolenie emigrantów, ku zaskoczeniu rodziców, z rozrzewnieniem wracało do ojczyzny.

Patrząc na realia

Wysokie bezrobocie w Polsce przez lata nie wspierało inwestowania w kapitał ludzki i niestety wypaczyło sytuację na rynku pracy. Od pracownika wymaga się wiele, a oferuje mało. Oprócz chęci zarobienia większych pieniędzy absolwenci wyjeżdżają także po to, by szlifować obce języki i zdobyć doświadczenie, określane w większości krajowych ogłoszeń o pracę jako wymóg, także w przypadku nowych zawodów¹.

Z drugiej strony jednak, by dobrze pracować, by być kreatywnym, trzeba być autentycznym i dobrze się czuć

w swojej roli. Bycie sobą, perspektywiczne ocenianie sytuacji, nie tylko zawodowej, wrażliwość na świat i otaczające problemy, a w tym wszystkim rozsądek życiowy i poczucie przynależności to umiejętności, których nie wykształci żaden uniwersytet, a których rozwojowi sprzyja wolontariat, podróże, muzyka, kultura, a przede wszystkim autorytety i wartości implikowane przez najbliższych. Zatem, przyszli i obecni rodzice – dawajcie dzieciom nie tylko to, co wy sami chcielibyście otrzymać, ale przede wszystkim autentyczny przykład świadczony waszym życiem. „Polska się zmienia, polscy pracodawcy też. Teraz na rozmowie kwalifikacyjnej trzeba czegoś więcej niż tylko znajomości języków i dwóch fakultetów. Człowiek musi mieć przede wszystkim wewnątrz, osobowość, a tego nie da się wyuczyć nawet na najlepszych, najdroższych zajęciach. Osobowość kształtujemy od dzieciństwa. I dlatego najważniejsza w edukacji dziecka jest rodzina. Zdrowa rodzina, która wymaga, która jest, poświęca czas i kocha”².

¹ *Emigranci: nie ma po co wracać*, „Nowy Przemysł” 09.01.2007 r.

² Agata Puścikowska, *Dzieci na etacie*, artykuł portalu onet.pl, 26.10.2006 r.

Okno na świat

CORAZ CZĘŚCIEJ POTRZEBNE JEST PODEJŚCIE INDYWIDUALNE...

DOBRE PRZYKŁADY INICJATYW LOKALNYCH

Problemy rynku pracy nie są oderwane od rzeczywistości lokalnej. I nie są problemami jedynie samych bezrobotnych. Najtrudniej znaleźć pracę osobom, które utraciły styczność z rynkiem pracy. Często są to osoby, które z własnego wyboru nie podejmują pracy – są zniechęcone, przerasta je rzeczywistość, szybkie tempo życia. Barierą może być osobowość lub model rodziny. Jak pomóc takim osobom? Ogólne programy walki z bezrobociem nie przynoszą pożądanego efektu. Coraz częściej potrzebne jest podejście indywidualne czy zainteresowanie wspólnot lokalnych – podmiotów różnych sfer, które na gruncie partnerstwa i dialogu potrafią wypracować pewne metody skuteczne na danym terenie i w określonych warunkach lokalnych. Przyświecają temu hasła: samopomocy – w naszym słowniku źle kojarzonej z poprzednim systemem – oraz przywództwa, współuczestnictwa, współpracy i zaufania.

Wspólnoty lokalne

Doskonałym przykładem takiej współpracy jest zaangażowanie wspólnoty lokalnej w regionie Ballyhoura w Irlandii. Obszar regionu Ballyhoura jest usytuowany peryferyjnie w środkowo-zachodniej Irlandii. Jest to głównie teren rolniczy, zamieszkały przez 55 tys. osób. Najbliższe ośrodki miejskie to Limerick (82 tys. mieszkańców) i Cork (180 tys. mieszkańców), położone odpowiednio około 40 km i 65 km od Kilfinane, głównej miejscowości regionu Ballyhoura¹. Podobnie jak kilka innych regionów w Irlandii dotknął go kryzys wsi: kurcząca się gospodarka,

Anna Hildebrandt

*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową*

¹ Marie Keane, *Doświadczenie Ballyhoura – studium przypadku z Irlandii*, materiały z konferencji „Turystyka wiejska – droga do zrównoważonego rozwoju”, Ministerstwo Gospodarki, Cedyń 2003.

ograniczone dochody gospodarstw, wysoka emigracja prowadząca do zmniejszenia populacji, czego następstwem było zmniejszenie oferty podstawowych usług natury handlowej i edukacyjnej oraz przesyłu informacji. Problemy te legły u podstaw zawiązania koalicji społecznych. W 1986 r. główne parafie Ballyhoura w Kilfinane, Genroe i Ardpatrick założyły opartą na społeczności spółdzielnię turystyczną Ballyhoura Fáilte Society Ltd. z pomocą Stowarzyszenia Rozwoju Kilfinane i w odpowiedzi na inicjatywę dywersyfikacji lokalnej gospodarki Macra na Ferime (Stowarzyszenie Młodych Farmerów). Celem przedsięwzięcia było wykorzystanie potencjału turystycznego obszaru poprzez zrównoważony rozwój i współpracę miejscowej społeczności. Na tym etapie turystyka wiejska nie była zbyt rozwinięta. Jednak mimo niewielkich zasobów i doświadczenia starano się zaspokajać potrzeby niewielkiej liczby gości zagranicznych. Wkrótce Ballyhoura stał się pionierem rozwoju turystyki wiejskiej. Pierwsze dwa lata obejmowały głównie fazę uczenia się. W wyniku reorganizacji Towarzystwa Ballyhoura Fáilte Society nastąpiło rozszerzenie obszaru o dodatkowe społeczności, a podkomitet – Zarząd Rozwoju Ballyhoura – przygotował zintegrowany plan rozwoju wsi dla tego obszaru na lata 1989–1994. W skład zarządu weszli m.in. przedstawiciele organizacji gminnych. Uznano, że dla realizacji zadania ożywienia upadającej gospodarki wiejskiej nie wystarczy jedna strategia sektorowa. Każda organizacja i grupa przedstawicieli zawarła elementy planu w swoich własnych programach organizacyjnych. Rozwój turystyki był głównym celem tego pierwotnego planu, a priorytety strategii w innych sektorach ustalono na podstawie ich wkładu w główny cel – zwiększenia rocznych dochodów z turystyki. W 1992 r. zarejestrowano Ballyhoura Development Ltd. – spółkę wiejską, która z Ministerstwem Rolnictwa zawarła umowę mającą na celu administrowanie programem LEADER. Celem Ballyhoura Development Limited jest dywersyfikacja podstaw gospodarki obszaru oraz pomaganie mieszkańcom obszaru w poprawie jakości życia przez rozwój gminny, kształcenie i szkolenia na rzecz rozwoju gospodarczego w dziedzinach takich, jak: działalność wytwórcza, przetwórstwo żywności, technologie informacyjno-komunikacyjne oraz turystyka wiejska². Dotychczasowa siła Ballyhoura polega na podejściu rynkowym, koncentracji na jakości i współpracy z partnerami w zakresie wszystkich inicjatyw oraz szkoleniach zawartych we wszystkich strategiach rozwoju.

Aktywność spółki jest oceniana jako najbardziej spektakularne doświadczenie rozwoju lokalnego w Irlandii,

bazującego na partnerstwie, promocji „miękkich” form interwencji oraz ogólnym porozumieniu lokalnym odnośnie ustalonej strategii rozwoju³. Ballyhoura Development Limited realizuje różne programy i projekty, m.in. LEADER, program włączania społecznego w ramach rozwoju lokalnego, Narodowy Program Rozwoju Wsi, Wiejski Program Społeczny oraz różne inicjatywy na rzecz równości płci Vital Voices Equality Measures. Ta ostatnia inicjatywa warta jest uwagi. Program dociera do grup kobiet w biznesie i przedsiębiorczości, rolnictwie, administracji, sieciach kobiecych, bezrobotnych, z mniejszości, samotnych matek itd. Celem jest zwiększenie szans uczestniczenia kobiet w procesach decyzyjnych poprzez wyszukiwanie kobiet aktywnie zaangażowanych w struktury decyzyjne (gminne, wolontariat itd.), które z różnych przyczyn nie osiągają swojego pełnego potencjału. Szkolenia w ramach programu pomagają kobietom w powrocie do pracy albo w awansie lub rozpoczęciu własnej działalności. Kluczowym czynnikiem sukcesu tego programu jest dostosowanie do potrzeb grupy docelowej. Okazało się, że oczekiwania kobiet na obszarach wiejskich są mocno zróżnicowane. Nie należy zatem zakładać, że mają one takie same problemy, gdyż prowadzi to do uogólnień tak problemów, jak i strategii oraz wdrażania poszczególnych działań. Dotyczy to nie tylko kobiet, ale także innych grup bezrobotnych czy będących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy tak na wsi, jak i w mieście.

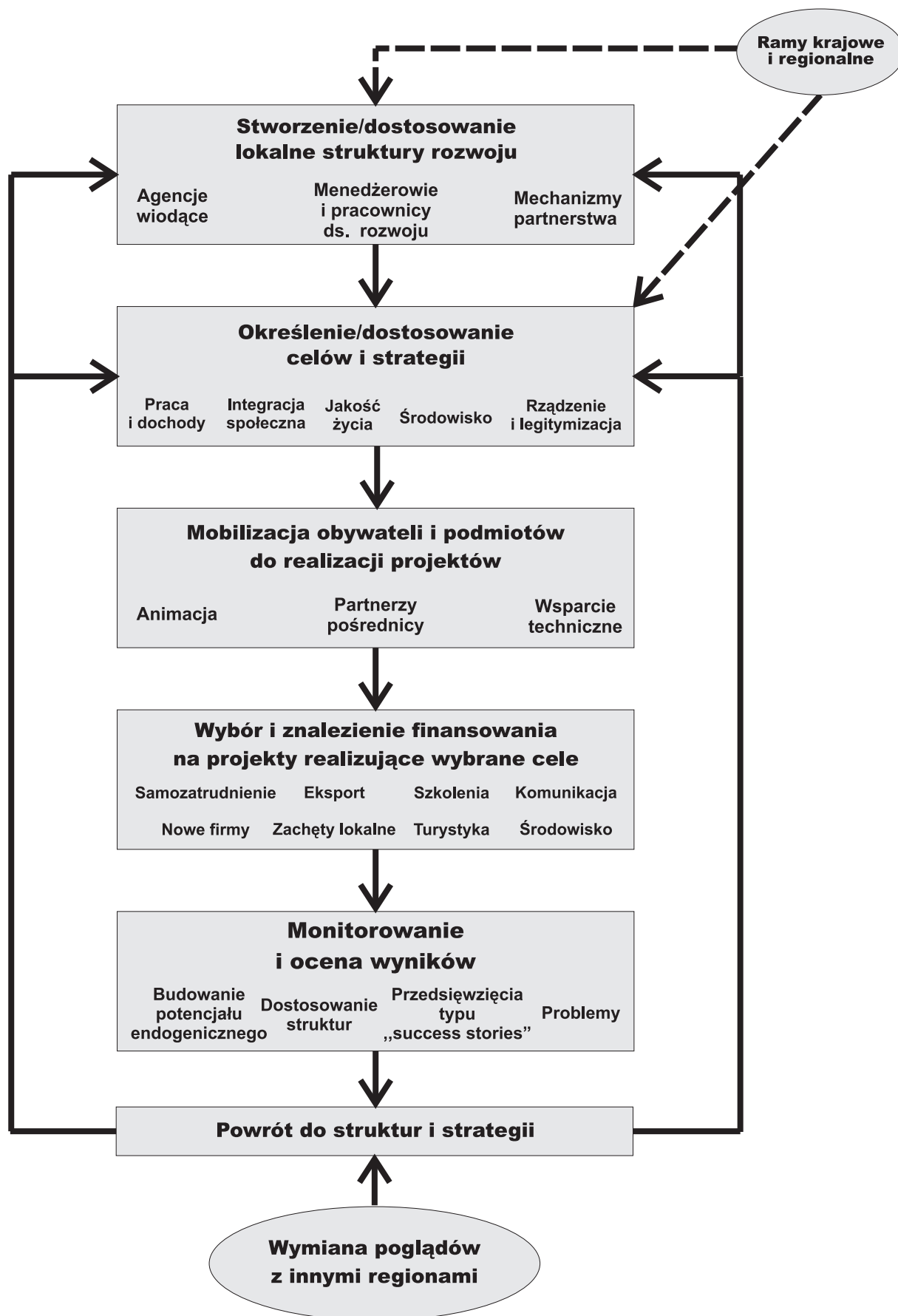
Przykład Ballyhoura może posłużyć jako model przejmowania dobrych praktyk w zakresie procesu partycypacji i partnerstwa, planowania strategicznego, animacji oraz budowania zdolności absorpcyjnych, nie tylko w dziedzinie zatrudnienia. Społeczność regionu zbudowała silne poczucie tożsamości lokalnej, jasną wizję zaangażowania lokalnego. Rozwinęła właściwą strukturę partnerstwa, której suma, dzięki oddelegowaniu specyficznych zadań do partnerów wiodących, zawsze przynosi pozytywne efekty. Struktura ciała zarządzającego nie jest ograniczona tylko do kilku partycypantów, ale uzupełniona dodatkowymi komórkami zadaniowymi i, w zależności od potrzeb, podkomitetami.

Spółka Ballyhoura Development Limited rozwinęła zintegrowane, wieloaspektowe, wielosektorowe, zrównoważone i rynkowe strategie. Zasoby są zagospodarowywane zgodnie z działaniami długofalowymi, przynoszącymi pozytywne efekty i poprawiającymi jakość życia. W regionie nadano priorytet wspieraniu zdolności do przedsiębiorczości poprzez formy „miękkie” – różne sposoby kredytowania.

² „Leader+ Magazine”, nr 2/2005, Komisja Europejska.

³ Best Practices In Local Development, OECD.

Rysunek 1. Uproszczony model procesu rozwoju lokalnego



Źródło: *Best Practices in Local Development*, OECD.

Instytucja trenera

Obok zintegrowanego podejścia i aktywizacji całych społeczności na rzecz przeciwdziałania różnym barierom rozwoju danej lokalizacji, szczególnie bezrobociu, dobrym przykładem indywidualnego wsparcia osób wykluczonych jest instytucja „trenera” – tzw. „jobcoaching”. Jest to metoda wprowadzania osób na rynek pracy i utrwalania ich obecności na tym rynku, opracowana przez holenderską firmę reintegracyjną Wesseling Groep. Od wielu lat z sukcesami Wesseling Groep stosuje tę metodę w Holandii. W Polsce pełne prawo do korzystania z tej metody posiada Fundacja Pinel Polska⁴. Metoda ta daje bardzo dobre rezultaty w pracy z osobami będącymi daleko od rynku pracy (bezrobotnymi, wykluczonymi społecznie, niepełnosprawnymi), poszukującymi pracy, zagrożonymi utratą pracy. Podejście traktujące każdą z tych osób w sposób zindywidualizowany zwiększa jej szansę na zaistnienie i rozwój. Każda z tych osób ma swojego trenera, który pomaga jej w określeniu własnego miejsca na rynku pracy. Przeprowadza się w tym celu analizę danej osoby (jej kwalifikacje, motywacje, sytuację rodzinną i zdrowotną, wykształcenie, umiejętności zawodowe, interpersonalne itd.) i wspólnie określa jej sytuację na rynku pracy. Trener spotyka się z daną osobą w jej środowisku (miejscu pracy, zamieszkania itp.), a nie u siebie w biurze. Zwiększa to możliwość prawidłowego rozpoznania jej potrzeb i sytuacji. Indywidualne podejście pomaga „otworzyć się” zwłaszcza takiej osobie, która ma trudności z określeniem swoich oczekiwań oraz przyczyn pozostawania bez pracy. Dlatego kluczem do rozwiązania problemów jest indywidualny plan rozwoju, zawierający specyficzne działania integrujące daną osobę z rynkiem pracy – terapie, przekwalifikowania, szkolenia, treningi itp. Plan działania ma na celu stworzenie odpowiedniego nastawienia osoby bezrobotnej do pracy, pomoc w znalezieniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym (w większości przypadków to sytuacja osobista utrudnia bądź uniemożliwia podjęcie pracy – utrwalony model rodziny, własne uwarunkowania psychiczne, przypadki losowe, zniechęcenie itp.). Określenie mocnych stron danej osoby pozwoli na wybór właściwego stanowiska pracy. Często potrzebne są warsztaty rozwijające wiarę w siebie i własne umiejętności w miejscu pracy, zwiększające odporność na stres, uczące zasad komunikacji. Po opracowaniu planu działania zostaje opracowany szczegółowy plan wdrażania poszczególnych punktów. Ten plan jest bardzo ważnym czynnikiem dla wszystkich zainteresowanych osiągnięciem celu. Plan, w którym omówione są zasady wdrożenia danej osoby do pracy podpisuje kandydat, pracodawca oraz trener. Do zadań tego ostatniego należy tu m.in. nadzorowanie działań

osoby wdrażanej do pracy, obserwacja jej oraz jej środowiska, a także udzielanie koniecznych wskazówek, wspieranie przy poszukiwaniu pracy, tworzeniu listów intencyjnych, życiorysu, przygotowaniu do rozmowy z potencjalnym pracodawcą, wspieranie w kontaktach z kolegami z pracy i kierownictwem, prowadzenie rozmów podsumowujących. Trener towarzyszy i wspiera daną osobę w realizacji tego planu aż do momentu osiągnięcia celu ostatecznego. Realizacja takich planów trwa średnio około jednego roku, ale może w niektórych przypadkach trwać parę lat, w zależności od dystansu danej osoby wobec rynku pracy.

Instytucję trenera wykorzystuje w swym przedsięwzięciu partnerstwo ponadnarodowe Age Alliance – „Sojusz dla wieku”, powstałe w ramach współpracy ponadnarodowej IW EQUAL. „Sojusz dla wieku” tworzą cztery partnerstwa: z Polski („Sojusz dla pracy”), Niemiec (NTI), Austrii (g-p-s) oraz Wielkiej Brytanii (Prime Advantage)⁵. Celem przedsięwzięcia jest zebranie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób w wieku 45 lat i więcej. Stereotypy związane z tzw. starszymi pracownikami, a jednocześnie obiektywnie niższe kwalifikacje osób w tym wieku są podobne we wszystkich krajach europejskich, niezależnie od stosowanych polityk. Jednocześnie chyba najtrudniejszym wyzwaniem jest zmiana sposobu myślenia pracowników i pracodawców, co do możliwości przekwalifikowania i konkurencyjności w tej grupie wiekowej. To właśnie legło u podstaw inicjatywy szukającej metod wsparcia dla tej szczególnej grupy. Każdy z partnerów wypracował własne, innowacyjne sposoby poprawy sytuacji osób 45+ w zakresie zatrudniania, szkolenia i rozwoju zawodowego. W celu wymiany doświadczeń, a także podsumowania różnic oraz podobieństw stworzono cztery robocze grupy tematyczne. Każde z partnerstw krajowych przewodniczy jednej z grup. Polska jest liderem grupy pod nazwą „Zarządzanie karierą”, promującej różne metody tworzenia ścieżek kariery dla osób 45+, np. poprzez wspomnianą już metodologię „jobcoachingu” wypracowaną w partnerstwie „Sojusz dla pracy”, zarządzanym przez UNDP⁶. Pozostałe grupy to „Szkolenia” – prowadzone przez Wielką Brytanię, „Zarządzanie wiekiem” – gdzie liderem jest partnerstwo niemieckie oraz „Ocena personelu” – pod przewodnictwem Austrii.

Firmy socjalne

Inną inicjatywą aktywizującą osoby mające trudności na rynku pracy są tzw. firmy socjalne, podobnie jak „jobcoaching” popularne w Holandii⁷. Firmy socjalne to firmy działające komercyjnie, których celem jest przygotowanie

⁵ Tamże.

⁶ Program Narodów Zjednoczonych do Spraw Rozwoju (ONZ).

⁷ Ziemia Kolbuszowska, nr 10/106, październik 2004.

⁴ Zob. www.sojuszdlapracypol.pl.

i wprowadzenie na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych. Są to firmy, które wykorzystują swoją działalność gospodarczą, żeby spełnić swą misję społeczną. Firmy socjalne często działają w dziedzinach (niszach), które są mniej atrakcyjne dla innych przedsiębiorstw, dzięki temu są użyteczne społecznie, bo zaspokajają potrzeby na mniej popularne usługi. W trakcie pracy w firmie socjalnej (może to być rok lub dwa) osoby nabywają doświadczenia, a także zdobywają motywację do znalezienia pracy w warunkach rynkowych. Każdy pracownik firmy społecznej otrzymuje wynagrodzenie według stawek rynkowych adekwatnych do wykonywanej pracy, bez względu na jego wydajność. Jedną z najważniejszych cech firmy społecznej jako miejsca pracy jest „wzmacnianie atmosfery pracy”, co przyczynia się np. w przypadku osób niepełnosprawnych do wpływu pracy na poprawę ich zdrowia. W firmie społecznej podkreśla się raczej możliwości i zdolności pracownika aniżeli potencjalne problemy i bariery. Dzięki takiemu podejściu zadania i warunki pracy mogą być racjonalnie dostosowane do potrzeb pracownika. Jednak należy podkreślić, że firma społeczna i praca w niej nie dają gwarancji otrzymania oferty na wolnym rynku. Firma socjalna stanowi swoistego rodzaju „inkubator” dla osób w szczególnej sytuacji – potem osoby te muszą same, bądź na początku jeszcze przy pomocy trenera („jobcoaching”), starać się o pożądaną pracę.

Modelowym przykładem firmy społecznej jest holenderska De Lokatie w Amsterdamie zajmująca się zbieraniem używanych rzeczy, które po renowacji są odsprzedawane („second-hand”). Warto podkreślić, że firmy społeczne mogą korzystać ze wsparcia lokalnego samorządu i jest to wyzwanie dla obszarów, które borykają się z wysokim bezrobociem w grupach będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a nie dysponują właściwymi narzędziami ich wsparcia. Takim przykładem firmy socjalnej, korzystającej w istotnej mierze ze wsparcia lokalnego samorządu jest również holenderska firma Buurtwerk z Arnhem. Firma zajmuje się m.in. przygotowaniem domów do rozbiórki czy sprzątaniami parkingów przy autostradach. Zadania te wykonują głównie osoby niepełnosprawne umysłowo. Firma częściowo jest subsydiowana, a resztę finansowania zapewnia sobie komercyjną działalnością. Istnieje szereg metod wsparcia takich firm: finansowanie przez początkowy okres działalności, zwolnienia podatkowe czy częściowe finansowanie przez cały czas. Ważne, aby władze lokalne dostrzegły możliwości wykorzystania różnych, podobnych temu przedsięwzięciu narzędzi i podjęły działania ukierunkowane, a nie ogólne – bowiem efektywność tych pierwszych jest znacznie wyższa.

Typowo komercyjna firma socjalna EMCO-groep jest jedną z największych w Holandii, zatrudnia około 1800 osób, z czego znaczna część to osoby długotrwale

bezrobotne. Jest to przedsiębiorstwo wielobranżowe – zajmuje się m.in. pakowaniem zabawek, produkcją mebli, prowadzeniem szkółek drzew. Obok osób zdrowych firma zatrudnia osoby niepełnosprawne fizycznie i umysłowo, dzięki czemu w naturalny sposób integrują się one ze środowiskiem zawodowym. Warto podkreślić, że wszyscy pracownicy mają tu takie same prawa i obowiązki.

Niezbędne jest partnerstwo

Przykład Ballyhoura pokazuje, że jednostki często nie są w stanie na własną rękę rozwiązać problemów swoich i swojego obszaru, w związku z czym niezbędne jest partnerstwo. Przy aktywizacji lokalnych społeczności należy pamiętać, że nie można spełnić wszystkich oczekiwań. Do grup i osób wyłączonych ze społeczeństwa należy adresować specyficzne narzędzia i inicjatywy. Doświadczenie Ballyhoura pokazuje, że dzięki turystyce wiele społeczności wiejskich może odmienić swój los, pod warunkiem przyjęcia profesjonalnego podejścia w promowaniu danego obszaru jako regionu turystycznego, a także pod warunkiem niezbędnej zachęty oraz wsparcia ze strony agencji rozwoju, samorządu i różnych właściwych komórek rządowych. Turystyka wiejska utrzymała wiele mniejszych gospodarstw, umożliwiając im zwiększenie całkowitego dochodu poprzez zróżnicowanie produktów oraz lokalne tworzenie wielu miejsc pracy poza rolnictwem: w sklepach z wyrobami rzemieślniczymi, restauracjach i innych przedsiębiorstwach turystycznych⁸. Podziałała jak swoisty katalizator rozwoju obszarów peryferyjnych wobec metropolii, pokazując, że wiejski rynek pracy też może być atrakcyjny. Z doświadczeń takich społeczności mogłyby korzystać peryferyjne obszary województwa pomorskiego, cechujące się niską elastycznością zatrudnienia i borykające się z wysokim bezrobociem wśród osób młodych oraz kobiet. Obok aktywizacji obszarów peryferyjnych województwa pomorskiego poprzez rozwój turystyki wiejskiej, promocję lokalnych zwyczajów i towarów, szczególnie żywnościowych, warto zastanowić się także nad innymi formami aktywizacji obszarów, nie tylko słabiej uposażonych. Region to w końcu ludzie i społeczności go tworzące. Dokładne poznanie przyczyn bierności zawodowej osób z mniejszych lokalizacji czy powodów wysokiego bezrobocia osób starszych w Trójmieście, ułatwi zorganizowanie tak potrzebnej pomocy. Takim narzędziem poznania może być zaangażowanie trenerów osobistych, którzy wyjdą naprzeciw osobom mającym trudności z integracją zawodową. Podobnych narzędzi może być wiele i mogą one być opracowywane i wdrażane zarówno w ramach partnerstwa podmiotów społecznych, jak i przez samorząd.

⁸ Marie Keane, *op. cit.*

Analizy i porównania

<i>Przemysław Susmarski</i>	<i>Koniunktura gospodarcza w województwie pomorskim</i>	<i>97</i>
<i>Maciej Tarkowski</i>	<i>Wskaźniki rozwoju województwa pomorskiego</i>	<i>100</i>
<i>Maciej Tarkowski</i>	<i>Rozwój gospodarczy Pomorza w świetle danych o produkcji regionalnym</i>	<i>103</i>

*Przemysław
Susmarski*

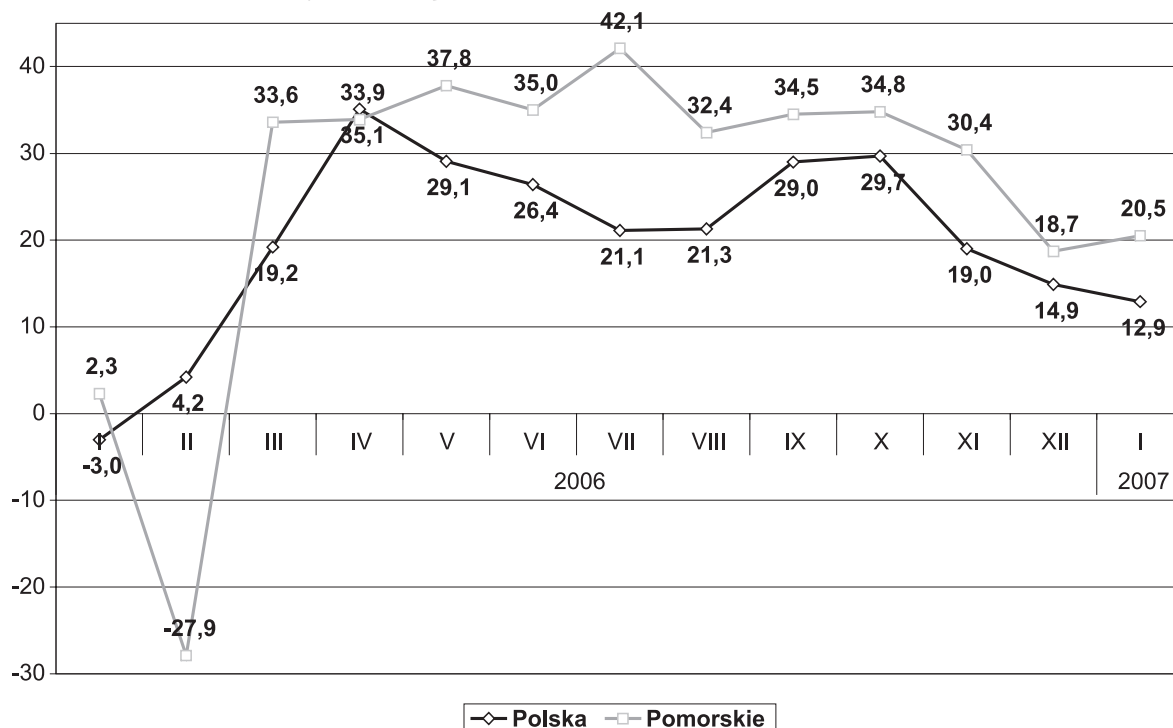
*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową*

KONIUNKTURA GOSPODARCZA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową od początku 2001 r. ocenia stan gospodarki ogólnopolskiej oraz gospodarki na poziomie województw za pomocą testu koniunktury. W miesięcznym cyklu gromadzone są opinie przedsiębiorców dotyczące kondycji firm prowadzących działalność w regionie. Rozsyłane ankiety zawierają również pytania o przewidywania co do rozwoju gospodarczego w ciągu najbliższych trzech miesięcy. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi wyliczany jest wskaźnik prognostyczny informujący o oczekiwanych zmianach koniunktury w przyszłości. Zarówno wskaźnik koniunktury bieżącej, jak i wskaźnik prognostyczny mogą przyjmować wartości z przedziału od –100 do +100, przy czym wartość minimalna oznacza bardzo złą, zaś wartość maksymalna bardzo dobrą koniunkturę.

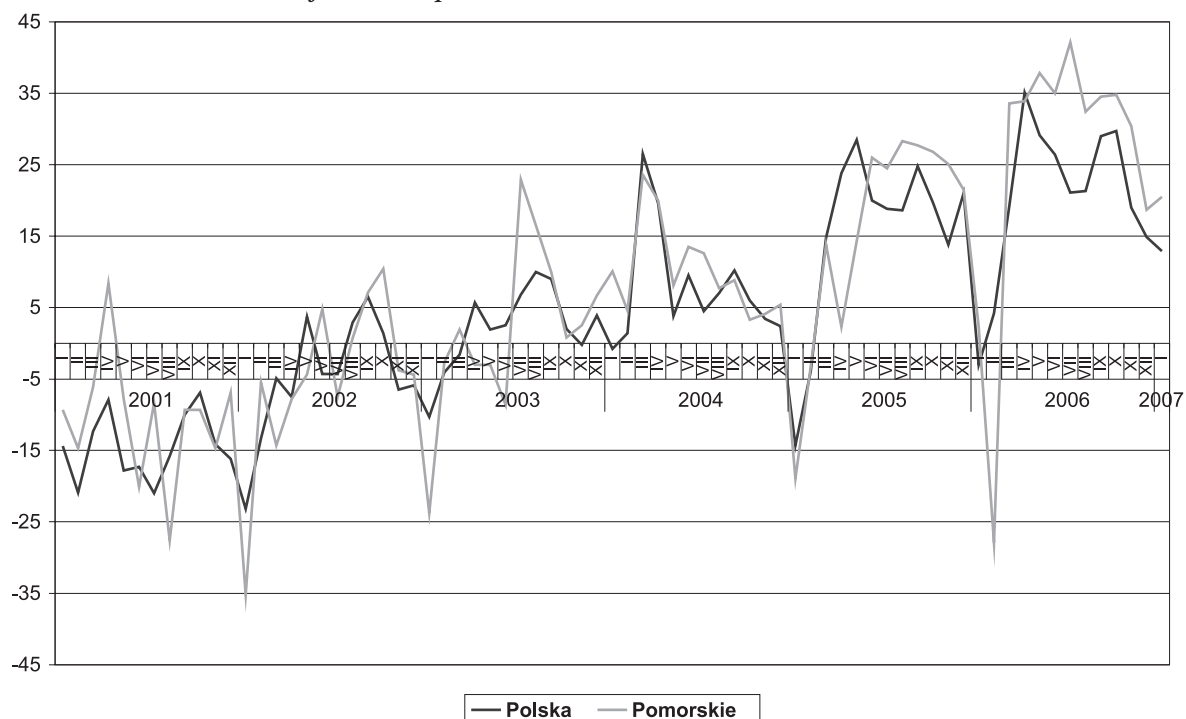
Najnowsze – styczniowe badania koniunktury ogólnopolskiej wskazują na kontynuację tendencji spadkowej. Indeks bieżącego klimatu koniunktury notowany w kraju osiągnął 12,9 pkt. i był niższy o 2 pkt. od wartości notowanej przed miesiącem. Zmiany obserwowane w województwie pomorskim miały zwrot przeciwny. Wskaźnik koniunktury osiągnął wartość 20,5 pkt., przewyższając indeks grudniowy o 1,8 pkt. Notowana poprawa była zatem nieznaczna. Niemniej jednak w porównaniu z rokiem ubiegłym opinie przedsiębiorców były dużo lepsze, zaś styczniowe badanie koniunktury w województwach było 11. z kolei badaniem, w którym liczba ocen pozytywnych przewyższała liczbę not negatywnych.

Rysunek 1. Wskaźnik koniunktury bieżącej w 2006 r. oraz w styczniu 2007 r. w Polsce oraz w województwie pomorskim



Źródło: Opracowanie IBnGR.

Rysunek 2. Wskaźnik koniunktury bieżącej w latach 2001–2006 oraz w styczniu 2007 r. w Polsce oraz w województwie pomorskim



Źródło: Opracowanie IBnGR.

Przebieg wykresu koniunktury w latach 2001–2007 wskazuje, iż z reguły początek roku jest okresem, w którym indeks koniunktury osiąga wartości minimalne. Notowana

następnie zmiana trendu jest trwała, tzn. przez co najmniej 3 miesiące obserwuje się w każdym badaniu wyższe niż przed miesiącem oceny respondentów. Na tej podstawie

można przypuszczać, że poprawa nastrojów przedsiębiorców prowadzących działalność w województwie pomorskim nie ma charakteru chwilowego, zaś w wypadku pogorszenia wskaźnik koniunktury gospodarczej w województwie nie powinien osiągnąć wartości ujemnych.

W wojewódzkim rankingu koniunktury Pomorskie zajęło 4. pozycję. W styczniu 2007 r. stan gospodarki lepiej ocenili przedsiębiorcy z województw: wielkopolskiego (29,8), mazowieckiego (27,0) i kujawsko-pomorskiego (23,5). W dwóch pierwszych regionach opinie ankietowanych cechował większy niż w wypadku przedsiębiorców z Pomorza optymizm co do zmian w przyszłości. Będący ich odzwierciedleniem wskaźnik wyprzedzający koniunktury kształtował się bowiem na poziomie 42,9 pkt. (Wielkopolska) oraz 41,9 pkt. (Mazowsze). Większym optymizmem cechowali się również respondenci ze Śląska oraz Dolnego Śląska, gdzie omawiany indeks osiągnął wartości odpowiednio: 49,1 oraz 41,2 pkt.

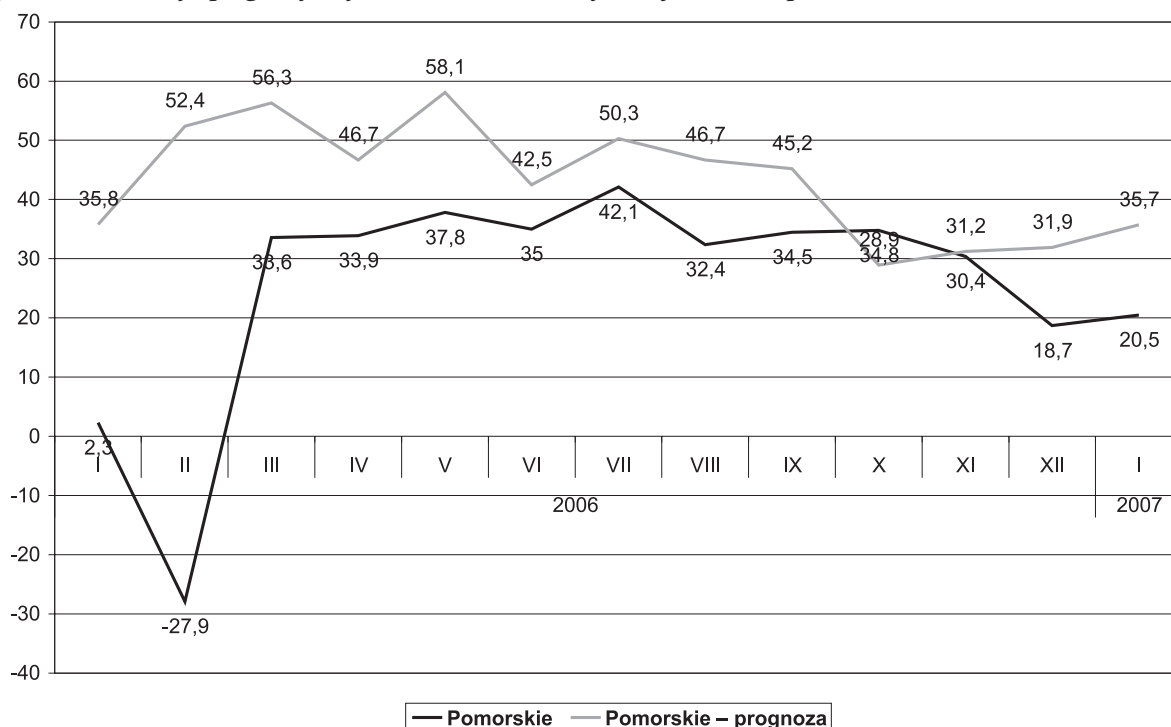
W województwie pomorskim styczniowa wartość wskaźnika prognostycznego wyniosła 35,7 pkt., przekraczając wartość ogólnopolską o 5 pkt. Co więcej, nie tylko widać wyraźnie, że liczba przedsiębiorców przekonanych o korzystnej przyszłości przewyższa

liczbę opinii negatywnych, ale zauważa się również tendencję wzrostową. Wartość indeksu prognostycznego w województwie wzrastała nieprzerwanie od ostatnich 4 miesięcy, kształtując się obecnie na poziomie zbliżonym do wartości odnotowanej w styczniu roku ubiegłego (35,8).

Prognoza koresponduje ze spostrzeżeniami wynikającymi z analizy przebiegu wykresu wskaźnika bieżącego. Bardziej prawdopodobna jest poprawa stanu gospodarki niż jego pogorszenie. Niemniej jednak historyczne zestawienie wykresów koniunktury bieżącej z przesuniętym o 3 miesiące wykresem prognostycznym wskazuje, iż przewidywania ankietowanych z reguły są zbyt optymistyczne. Rzeczywista ocena wypadła zdecydowanie gorzej od oczekiwań z przeszłości. Dotyczy to sytuacji, w której wartość wskaźnika koniunktury bieżącej przyjmuje tak dodatnie, jak i ujemne wartości.

Obserwacje z lat ubiegłych wskazują również na coraz większą zmienność nastrojów pomorskich przedsiębiorców, przejawiającą się rosnącą amplitudą wahań wskaźnika koniunktury bieżącej. Wraz z nią wzrasta rozstęp pomiędzy prognozą a jej realizacją. Zatem optymistyczne noty wyrażane przez przedsiębiorców z województwa mogą być również nieco zawyżone.

Rysunek 3. Bieżący i prognostyczny wskaźnik koniunktury w województwie pomorskim w 2006 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR.

WSKAŹNIKI ROZWOJU WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Pod koniec stycznia Urząd Statystyczny w Gdańsku opublikował „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa pomorskiego” dotyczący grudnia 2006 r. Jaki był zatem, w świetle danych statystycznych, koniec roku dla gospodarki województwa pomorskiego? Nawet pobieżna analiza wybranych danych wskazuje, że był on dobry – zarówno pod względem działalności przedsiębiorstw, stanu rynku pracy, jak i wynagrodzeń (Tablica 1.).

Dobrymi wynikami działalności pochwalić się mogły przedsiębiorstwa. Co prawda, liczba podmiotów gospodarki narodowej nie wzrosła znacząco, ale pamiętać należy, że województwo pomorskie cechuje się ponadprzeciętnym poziomem przedsiębiorczości. Znaczne przyrosty odnotowano natomiast w zakresie produkcji sprzedanej, jak i sprzedaży detalicznej. Szczególnie pozytywne wrażenie tworzy ponad 50 proc. wzrost produkcji budowlano-montażowej. Jego wymowę osłabia nieco fakt, że przeciętnie w Polsce wzrost ten również był wysoki – sięgał 45 proc. W porównaniu do miesiąca poprzedniego najmniejszy wzrost odnotowano w zakresie produkcji sprzedanej przemysłu – wyniósł on prawie 10 proc. Na tle zmian w kraju należy go jednak ocenić bardzo pozytywnie, gdyż przeciętnie w Polsce odnotowano spadek wartości analizowanego miernika o ok. 7 proc. Wartości produkcji i sprzedaży w porównaniu do grudnia 2005 r. również wzrosły. Na tle Polski wypadały one

Maciej Tarkowski

*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynekową*

ponadprzeciętnie – szczególnie w przypadku przemysłu. Wzrost produkcji sprzedanej sięgał prawie 30 proc., podczas gdy w kraju wynosi – jedynie 6 proc.

Dobre wyniki działalności przedsiębiorstw nie pozostały bez wpływu na sytuację na rynku pracy. Odnotowano wzrost zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. W stosunku do listopada 2006 r. wyniósł on 0,2 proc., a w stosunku rocznym – o 5,4 proc. Zmiany te nie odbiegały w istotny sposób od obserwowanych w kraju. W skali roku wzrost zatrudnienia cechował wszystkie sekcje z wyjątkiem rybactwa. Wyraźnie najwyższy, przekraczający 9 proc., przyrost odnotowano w budownictwie. Wspomniany spadek zatrudnienia w rybactwie był głęboki i sięgał 22 proc. Przyglądając się dokładniej zmianom struktury, biorąc pod uwagę działy przetwórstwa przemysłowego, bardzo wysoką dynamikę zaobserwowano w przedsiębiorstwach wytwarzających wyroby z metali. Przekraczała ona 12 proc. w skali roku. Wyraźny spadek zatrudnienia, wynoszący ok. 3 proc., odnotowano natomiast w zakresie produkcji pozostałego sprzętu transportowego. Do tej kategorii zalicza się przemysł okrętowy, którego przedstawiciele w minionym roku sygnalizowali wyraźny deficyt pracowników, spowodowany emigracją zarobkową specjalistów.

Wzrost zatrudnienia przełożył się na wyraźny spadek bezrobocia. Jego niewielki przyrost obserwowany w grudniu miał charakter sezonowy. Natomiast spadek, odnotowany

w porównaniu do analogicznego miesiąca roku poprzedniego, sięgał aż 21 proc., podczas gdy przeciętnie w kraju kształtował się na poziomie 17 proc. Wynik ten stawiał województwo pomorskie na pozycji lidera w zakresie spadku bezrobocia. W grudniu stopa bezrobocia nie uległa zmianie, co biorąc pod uwagę porę roku, było zjawiskiem korzystnym. W tym czasie w kraju uległa ona nieznacznemu wzrostowi – o 0,1 pkt. proc. W stosunku rocznym, w regionie zmniejszyła się ona natomiast o 3,7 pkt. proc. przy średniej dla kraju wynoszącej 2,7 pkt. proc. Tym samym dystans dzielący poziom stóp bezrobocia w województwie pomorskim i w Polsce uległ zmniejszeniu. W porównaniu do grudnia 2005 r. spadek liczby bezrobotnych odnotowano także w trzech wybranych kategoriach osób znajdujących się w specyficznej sytuacji na rynku pracy. Niestety w przypadku bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej spadek ten był bardzo mały. Liczba młodych bezrobotnych uległa ponadprzeciętnemu zmniejszeniu. Różnica pomiędzy dynamiką spadku bezrobocia ogółem a bezrobocia młodych wynosiła ok. 4,5 pkt. proc. Po części był to zapewne efekt migracji – młodzi ludzie są szczególnie mobilni. Spadek nieodbiegający od przeciętnego odnotowano również w przypadku długotrwale bezrobotnych, co należy uznać za wynik niespodziewany, gdyż osoby długo pozostające bez pracy siłą rzeczy powinny mieć większe problemy z jej znalezieniem. Prawdopodobnie duża część bezrobotnych z omawianej grupy pracowała, tyle że w szarej

Tablica 1. Wybrane mierniki i wskaźniki rozwoju gospodarczego województwa pomorskiego w grudniu 2006 r.

Miernik/wskaźnik	Jednostka		Stan	Zmiana w stosunku do:	
	Stan	Zmiana		miesiāca poprzedniego	analogicznego miesiāca roku poprzedniego
Działalność przedsiębiorstw					
Liczba podmiotów gospodarki narodowej	tys.	proc.	229,0	+0,1	+1,1
Produkcja sprzedana przemysłu		proc.		+9,5	+29,3
Produkcja budowlano–montażowa		proc.		+58,1	+26,9
Sprzedaż detaliczna		proc.		+11,2	+7,0
Rynek pracy					
Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw	tys.	proc.	259,0	+0,2	+5,4
Liczba bezrobotnych	tys.	proc.	126,0	+0,3	–21,2
Stopa bezrobocia	proc.	pkt. proc.	15,5	0,0	–3,7
Liczba bezrobotnych w wieku do 25 lat	tys.	proc.	26,5	–1,4	–25,7
Liczba bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej	tys.	proc.	24,4	+1,6	–6,0
Liczba długotrwale bezrobotnych	tys.	proc.	81,5	0,0	–21,3
Liczba zgłoszonych ofert pracy	tys.	proc.	4,2	–30,8	–4,3
Wynagrodzenia					
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw	zł	proc.	3017	+9,3	+8,9

Uwaga: Dane dotyczące sektora przedsiębiorstw obejmują podmioty o liczbie pracujących przekraczającej 9 osób.

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych Urzędu Statystycznego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

strefie. Poprawiająca się sytuacja na rynku pracy sprawiła, że legalizacja zatrudnienia zaczęła być korzystna.

W grudniu 2006 r. do urzędów pracy zgłoszono ok. 4,2 tys. ofert zatrudnienia. To, że odnotowano znaczny spadek ich liczby w stosunku miesięcznym, można tłumaczyć zjawiskiem sezonowości zatrudnienia. Niepokoi jednak fakt, że spadek odnotowany został również w skali roku. Może to być sygnał, że 2007 r. nie będzie już tak korzystny pod względem poprawy sytuacji na rynku pracy. Ostrożniejsze podejście pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy może być efektem rosnących wynagrodzeń. W skali roku wzrost wynagrodzeń w województwie pomorskim był wyższy niż przeciętnie w Polsce. Jednak w grudniu

dynamika ta była niższa od krajowej, co może również wskazywać na słabnięcie dotychczasowych pozytywnych tendencji w zakresie popytu na pracę.

W świetle przedstawionych danych statystycznych grudzień był niewątpliwie kolejnym miesiącem wzrostu produkcji i sprzedaży. Stagnacja w zakresie spadku bezrobocia miała charakter wybitnie sezonowy, na co wskazują zmiany obserwowane w stosunku rocznym. Analizowany okres, w zakresie statystyk rynku pracy, był pod niemal każdym względem lepszy niż przed rokiem. Niepokój może jedynie wywoływać spadek liczby ofert pracy, choć pamiętać należy, że państwowe służby zatrudnienia obsługują jedynie pewien segment pośrednictwa pracy.

ROZWÓJ GOSPODARCZY POMORZA W ŚWIEŹLE DANYCH O PRODUKCIE REGIONALNYM

Dane dotyczące produktu krajowego brutto (PKB) powszechnie uważane są za najbardziej syntetyczny miernik rozwoju gospodarczego¹. Czasami stosowane są nawet w szerszym kontekście – służą do pomiaru poziomu życia czy też po prostu dobrobytu. Omawiany miernik stosowany jest nie tylko w odniesieniu do państw – na co wskazywałaby jego nazwa – ale także w odniesieniu do gospodarki regionów. W takim wypadku określany jest często mianem produktu regionalnego brutto (PRB). Wskaźnik PRB stał się podstawowym kryterium kwalifikującym obszar do otrzymywania wsparcia w ramach funduszy strukturalnych UE.

Maciej Tarkowski

*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową*

¹ Produkt krajowy brutto (PKB) przedstawia końcowy rezultat działalności wszystkich podmiotów gospodarki narodowej. Produkt krajowy brutto równa się sumie wartości dodanej brutto wytworzonej przez wszystkie krajowe jednostki instytucjonalne powiększonej o podatki od produktów i pomniejszonej o dotacje do produktów. **Wartość dodana brutto (WDB)** mierzy wartość nowo wytworzoną w wyniku działalności produkcyjnej krajowych jednostek instytucjonalnych. Wartość dodana brutto stanowi różnicę między produkcją globalną a zużyciem pośrednim. **Produkcja globalna** obejmuje wartość wyrobów i usług wytworzonych przez wszystkie krajowe jednostki instytucjonalne. **Zużycie pośrednie** obejmuje wartość zużytych materiałów, surowców, energii, usług obcych.

Analiza PRB województwa pomorskiego jest możliwa do przeprowadzenia dla dekady lat 1995–2004. Taki horyzont uwarunkowany jest dostępnością porównywalnych danych, choć ma on także do pewnego stopnia uzasadnienie w dynamice procesów gospodarczych. Jego przyjęcie pozwala ominąć w analizie fazę recesji transformacyjnej i skupić się na okresie, w którym PKB kraju przekroczyło poziom sprzed 1989 r. i cechowało się stałym, choć nierównomiernym wzrostem.

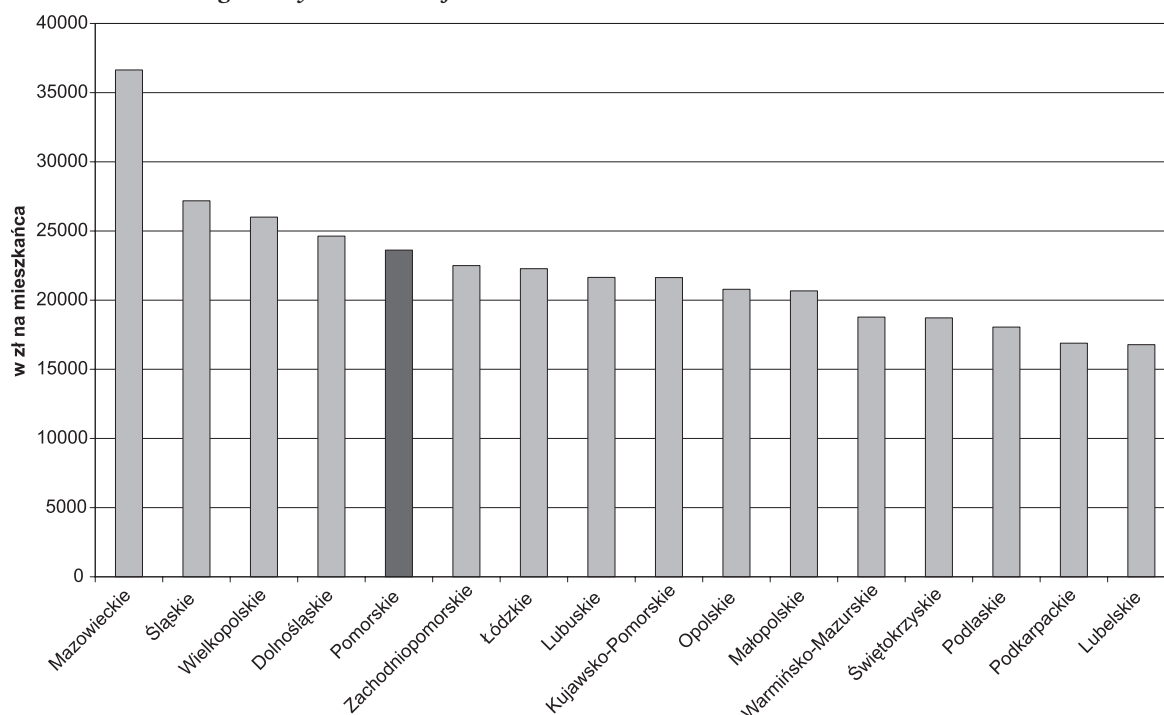
Jak zatem kształtuje się PRB województwa pomorskiego? W 2004 r. jego wartość sięgnęła 51,8 mld zł. Czy to jest dużo, czy mało? Aby odpowiedzieć na to pytanie potrzebne jest porównanie. Taką możliwość daje analiza PRB przypadającego na jednego mieszkańca – pozwala ona na porównanie regionów o różnej liczbie ludności i potencjale gospodarczym czy porównanie regionu do wartości ogólnopolskich. PRB województwa pomorskiego w 2004 r. wynosiło 23,6 tys. zł. Było ono mniejsze od wartości ogółem dla Polski o 2,3 proc. Wartość PKB na mieszkańca w Polsce jest jednak dość mocno przeszacowana, głównie za sprawą bardzo wysokiej, w porównaniu do innych regionów, wartości tego wskaźnika w województwie mazowieckim. Pod względem PRB na mieszkańca pomorskie zajmuje piąte miejsce na 16 województw. Nasz region wyprzedzają województwa: mazowieckie, śląskie, wielkopolskie i dolnośląskie. Pomijając Mazowsze, które jest klasą samą dla siebie, Pomorze wyprzedzają trzy regiony,

a za nim plasuje się kolejnych sześć – o niewiele niższym poziomie PRB na mieszkańca. W zakresie tego wskaźnika województwo pomorskie, w wariantcie optymistycznym zamyka stawkę regionów dobrze rozwiniętych, a pesymistycznym – przewodzi grupie województw przeciętnych.

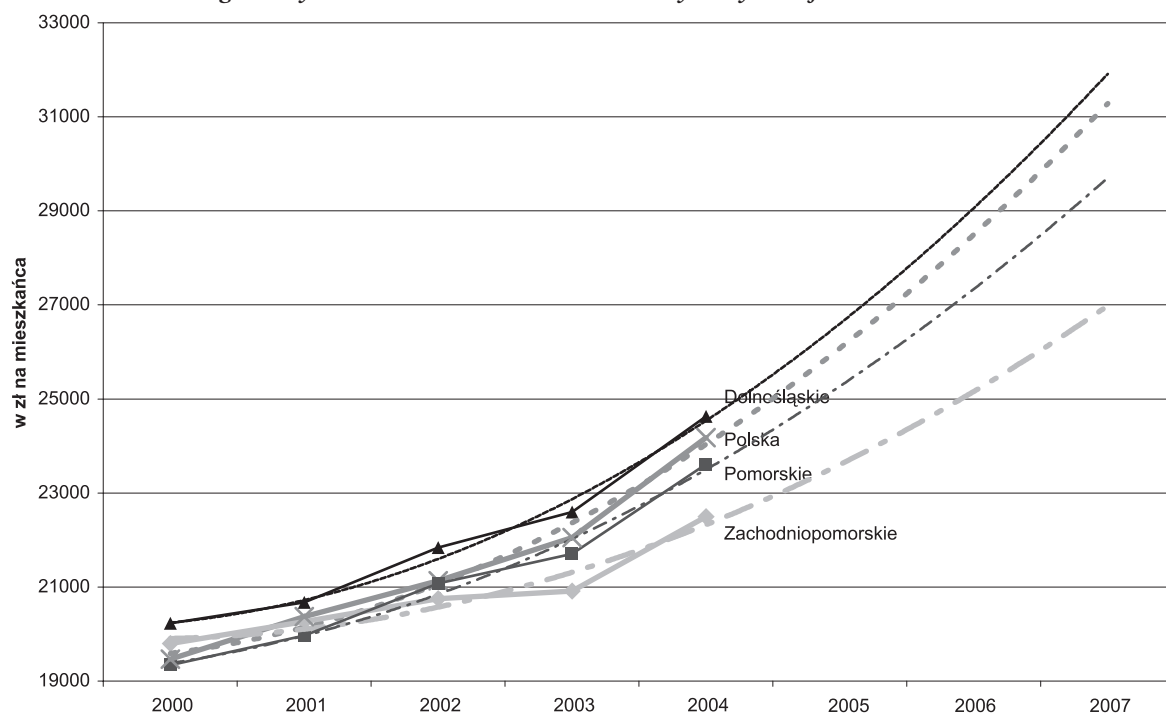
Znana jest już lokata województwa pomorskiego w rankingu województw w zakresie PRB na mieszkańca. Pozostaje zatem odpowiedzieć na pytanie, jakie zmiany w tym zakresie miały miejsce w przeszłości. W latach 1995–2004 PKB kraju, a tym samym województw, znacznie wzrosło. Tempo wzrostu PRB ogółem w województwie pomorskim nie odbiegało w istotny sposób od krajowego. Świadczy o tym niemal niezmienny udział PRB Pomorza w generowaniu PKB Polski, który w badanym okresie zamykał się w granicach od 5,5 do 5,7 proc., najczęściej przyjmując wartość 5,6 proc.

Bardziej obrazowych porównań dostarcza analiza zmian PRB na mieszkańca. Z uwagi na dostępność porównywalnych danych jest ona jednak ograniczona do okresu lat 2000–2004. Zaobserwowane zmiany wskazują na rosnącą przewagę Pomorza nad województwem zachodniopomorskim i mniej więcej stały odstęp, jaki dzieli województwo pomorskie od dolnośląskiego. Matematyczna ekstrapolacja dotychczasowych trendów wskazuje, że zaobserwowane w przeszłości zmiany powinny się pogłębiać. Tym sposobem województwo pomorskie powinno trwale zdystansować zachodniopomorskie i jednocześnie coraz więcej tracić

Rysunek 1. Produkt regionalny brutto w województwach Polski w 2004 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie: Produkt krajowy brutto – rachunki regionalne 2004, 2006, GUS – US w Katowicach, Katowice.

Rysunek 2. Produkt regionalny brutto na mieszkańca w Polsce i wybranych województwach w latach 2000–2004

Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie: Rewizja rachunków regionalnych za lata 1995–2003, 2005, GUS, Warszawa; Produkt krajowy brutto – rachunki regionalne 2004, 2006, GUS – US w Katowicach, Katowice.

w stosunku do dolnośląskiego. Czy tak się rzeczywiście dzieje? Trudno w tej chwili odpowiedzieć – trzeba cierpliwie czekać na dane. Choć można mieć nadzieję, że będą one trochę korzystniejsze².

Na koniec warto również zwrócić uwagę na strukturę wartości dodanej wytwarzanej w województwie pomorskim. Świadczy ona o nowoczesności lub zapóźnieniu gospodarki. Struktura ta na tle Polski kształtuje się korzystnie. Województwo pomorskie w 2004 r. cechowało się bowiem wysokim udziałem usług rynkowych w wartości dodanej, kształtującym się na poziomie 51,8 proc. Udział ten plasował region na trzecim miejscu w Polsce. Jednocześnie w województwie odnotowano niski udział rolnictwa w wartości dodanej. Wynosił on tylko 3,4 proc. przy przeciętnej dla Polski równej 5,0 proc. W czasie analizowanej dekady struktura wartości dodanej uległa poprawie. Przejawiała się ona wzrostem udziału usług rynkowych, wyraźnym spadkiem udziału rolnictwa i niewielkim zmniejszeniem roli przemysłu.

² Koniunktura gospodarcza na Pomorzu w 2006 r. oceniana była przez przedsiębiorców ponadprzeciętnie, co pozwala sądzić, że wynik całej gospodarki również będzie się do takich zaliczał.

Podsumowując powyższą analizę, należy zwrócić uwagę na trzy kwestie. Po pierwsze, poziom rozwoju gospodarczego regionu w świetle danych o PRB jest niewątpliwie ponadprzeciętny, choć stawia on województwo na ostatnim miejscu w grupie obszarów, jak na polskie warunki, wysokorozwiniętych. Po drugie, struktura gospodarki Pomorza jest względnie nowoczesna i w badanym okresie uległa modernizacji. Tempo tych zmian nie odstawało w istotny sposób od krajowego. Po trzecie, dynamika gospodarki Pomorza nie stwarza zagrożeń w postaci utraty przewagi nad województwami słabiej rozwiniętymi, nie pozwala też jednak sądzić, że region dogoni województwa silniejsze. Piąte miejsce w rankingu pod względem PRB na mieszkańca wydaje się być pozycją trwałą. Ekstrapolacja dotychczasowych trendów wskazuje, że dystans, jaki dzieli województwo pomorskie zarówno od regionów słabszych, jak i silniejszych, teoretycznie powinien się powiększać. Oczywiście przedstawione dane nie biorą pod uwagę tak istotnych uwarunkowań, jak chociażby napływ funduszy strukturalnych. Sposób ich wykorzystania może zadecydować o tym, czy województwo pomorskie uwiecznione zostanie trwale na dotychczasowej ścieżce rozwoju, czy też zapewni sobie „nowe otwarcie”.

Wydarzenia gospodarcze

Autostradowa ruletka

Ciągle nie udaje się zakończyć sporu o to, kto będzie budował autostradę A1 na 60-cio kilometrowym odcinku od Nowych Marzów (okolice Grudziądza) do Torunia. Po odebraniu koncesji spółce Gdańsk Transport Company minister Jerzy Polaczek zapowiedział, że już pod koniec 2010 roku będzie można przejechać nową trasą od Trójmiasta do granicy z Czechami. Co więcej, budowa spornego odcinka ma – zgodnie z deklaracjami ministra i Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad – trwać krócej i kosztować tylko około 6 mln euro za kilometr (GTC oszacowała koszty budowy na 7,5 mln). W deklaracje ministra co do czasu i kosztów realizacji nie wierzą specjaliści. Uważają oni, że ostateczny koszt będzie większy, a szanse na realizację planów we wskazanym terminie są niewielkie. Tymczasem każdy rok bez autostrady to liczone w setkach milionów złotych straty trójmiejskich portów i całego Pomorza. Co więcej, już teraz jest pewne, że w przypadku gdy GTC nie porozumie się z ministrem transportu, konieczne będzie wypłacenie odszkodowań. Minister Polaczek mówi o dwóch sumach 10 mln (ale w zależności od sytuacji złotych lub euro). Tymczasem GTC szacuje swoje straty nawet na 370 mln euro. Spór nie wpływa na realizację 90-cio kilometrowego odcinka z Trójmiasta do Nowych Marzów. Zgodnie z wcześniejszymi uzgodnieniami i deklaracjami GTC tym odcinkiem przejeździemy już w 2008 roku.

Czy „Sucharski” jest ważny

Końcówka ubiegłego roku i początek 2007 roku upłynął pod znakiem konfliktu o Trasę Sucharskiego. Pomimo że trasa ma być początkiem autostrady A1 i Transeuropejskiego Korytarza Transportowego północ-południe, a już w ciągu kilku następnych lat z nowej trasy ma korzystać około 1,5 mln TIR-ów i prawie 10 mln innych pojazdów rocznie, władze centralne początkowo w ogóle kwestionowały zasadność dodania tej inwestycji do listy projektów o znaczeniu ogólnokrajowym. Z drugiej strony inwestycję przerzucają między sobą Ministerstwo Transportu i Ministerstwo Gospodarki Morskiej. Żaden z ministrów nie poczuwa się do objęcia prowadzenia tej inwestycji. Ostatecznie trasa trafiła na listę 240 inwestycji, które przy współudziale 37 mld euro dotacji unijnej mają zostać zrealizowane w latach 2007–2013. O tym, któremu ministrowi inwestycja będzie w ostateczności podlegać ma zdecydować rząd w późniejszym terminie.

Trójmiasto inwestuje w sieć transportową

Nawet kilka miliardów złotych mogą pochłonąć w najbliższych latach inwestycje Gdańska, Gdyni i Sopotu w poprawę sieci transportowej. Realizowany obecnie III etap Trasy Kwiatkowskiego będzie kosztował 250 mln złotych (z czego 75% to środki unijne). W skład liczącego 3,5 kilometra „leśnego” odcinka, który połączy bezpośrednio gdyński port z obwodnicą, wchodzi trzy liczące łącznie 900 metrów wiadukty. Największy z nich będzie miał ponad 30 metrów wysokości, a kolejne przęsła będą oddalone od siebie o 400 metrów. Kolejne 200 mln złotych ma pochłonąć w najbliższych latach budowa w Gdyni ulicy Nowowiczyńskiej. Ma ona zapewnić dobrą komunikację między centrum miasta a mocno obecnie rozbudowywanymi dzielnicami – Niemotowem, Wiczlinem i Chwarzmem. Również w tym przypadku władze Gdyni liczą na znaczne dofinansowanie inwestycji ze środków unijnych.

Jeszcze większy apetyt na środki unijne ma Gdańsk. W najbliższych latach planuje pozyskać ponad 1,5 mld euro dotacji. Poza budową Trasy Sucharskiego i Obwodnicy Południowej planowane są między innymi: modernizacja ulicy Słowackiego (szacowany koszt to 60 mln euro), budowa nowego przystanku SKM w okolicy Targu Siennego (30 mln euro), sfinansowanie wraz z innymi samorządami modernizacji tras i wymianę taboru SKM (200 mln euro), rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk (60 mln euro), rozbudowa sieci rowerowej (30 mln euro), zintegrowany trójmiejski system sterowania sygnalizacją świetlną (łączny koszt inwestycji to około 50 mln euro, z czego na Gdańsk przypada około 50%), kolejne 150 mln euro ma pochłonąć realizacja III etapu Gdańskiego Projektu Komunikacji Miejskiej, w ramach którego budowane mają być nowe trasy tramwajowe, zmodernizowanych ma zostać około 30 kilometrów starych torów oraz zakupionych minimum 20 nowych tramwajów.

W kwietniu poważne utrudnienia w ruchu czekają też mieszkańców Sopotu. Ruszy bowiem budowa tunelu w ciągu ulicy Grunwaldzkiej pod ulicą Monte Cassino. Ale już od 2008 roku nawet z sezonie przejazd Dolnym Sopotem ma być bezproblemowy. Władze Sopotu zastanawiają się też nad realizacją dwóch kolejnych podziemnych inwestycji. Dzięki środkom unijnym powstać miałby tunel pod Pachołkiem, który poprawiłby skomunikowanie Sopotu z obwodnicą oraz tunel pod A1. Niepodległości, który odciążyłby Sopot od ruchu samochodów jadących z Gdyni do Gdańska i w przeciwną stronę. Jednak ze względu na gigantyczne koszty tych inwestycji ich realizacja jest na razie tylko w fazie planowania.

Węgiel zamiast uranu

Około 1,5 mld euro ma pochłonąć budowa nowej elektrowni w Żarnowcu. Cała inwestycja ma być zakończona do 2014 roku. Nowy zakład o mocy 1600 MW ma mieć dwa bloki energetyczne i zużywać około 3,5 mln ton węgla. Prace przy budowie ma znaleźć 3–4 tysiące osób, a przy eksploatacji około 100 osób. Zgodnie z zapowiedziami prywatnych inwestorów z Luksemburga i Niemiec, właścicieli spółki Polish Power S.A., ma to być jeden z najnowocześniejszych zakładów w Europie. Dostarczona przez firmę Siemens instalacja ma pozwalać na produkcję energii elektrycznej przy minimalnej emisji dwutlenku węgla i innych zanieczyszczeń. Zakład zlokalizowany zostanie w Żarnowcu na terenie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Woda do chłodzenia ma być doprowadzana do zakładu rurociągami z Jeziora Żarnowieckiego lub morza. Inwestor nie wyklucza przy okazji budowy moła nad rurociągiem, które ma szansę stać się nową atrakcją turystyczną gminy.

Jednak uran też może wrócić

Po tym, jak Polska przystąpiła jako udziałowiec do budowy nowej elektrowni atomowej na Litwie, rozpoczęto dyskusję na temat lokalizacji podobnego zakładu na terenie naszego kraju. Jako że inwestycja miałaby zostać zrealizowana w ciągu najbliższych dziesięciu lub piętnastu lat, prawdopodobnie powstanie na wcześniej już badanych terenach. Dlatego poza wielkopolskim Klempiczem to Żarnowiec i Kopań koło Darłowa wymieniane są jako najbardziej prawdopodobne lokalizacje. Ostateczna decyzja ma być znana najpóźniej w 2008 roku. Za umiejscowieniem inwestycji na Pomorzu przemawia również fakt, że to tutaj występuje największy brak równowagi pomiędzy zużyciem a produkcją energii elektrycznej.

Słupsk na gazie

Koszt 7,5 mln złotych Słupsk zakupił pięć nowych autobusów napędzanych naturalnym gazem sprężonym (CNG). Miasto inwestuje też w pojazdy napędzane biopaliwami. Dzięki temu ma dużą szansę – i to pomimo likwidacji kilka lat temu ekologicznych trolejbusów – na tytuł miasta z najbardziej ekologiczną komunikacją miejską w Polsce.

Quo vadis stocznio?

W dalszym ciągu przyszłość Stoczni Gdańskiej i Stoczni Gdynia jest wielką niewiadomą. Do końca lutego resort gospodarki ma dostarczyć Komisji Europejskiej odpowiedź na jej stanowisko w sprawie restrukturyzacji naszego przemysłu stoczniowego. Pierwsze informacje docierające z Brukseli sugerowały, że unijna instytucja może zażądać nawet 40% redukcji mocy produkcyjnych polskich zakładów. W związku z wymaganiami płynącymi z Brukseli gdański zakład nie wyklucza nawet – by nie musieć spełniać wymogów Komisji Europejskiej – zwrotu około 30 mln złotych pomocy publicznej otrzymanej w ostatnich latach. Stocznia Gdańska w ostatnim czasie znalazła się w znacznie lepszej sytuacji. W lutym ma do niej trafić około 30 mln złotych, które za 25% akcji zapłaci włoski koncern F.V.H. SpA. Z kolei właścicielem 20% akcji jest już od grudnia polski Cenzin. Większościowym udziałowcem Stoczni Gdańskiej – poprzez swoją spółkę zależną ISD Polska – chce zostać ukraiński Związek Przemysłowy Donbasu. Łącznie pakiet ponad 50% akcji stoczni ma kosztować ich około 110 mln złotych. Obecnie w rękach ukraińskich jest pakiet 4,8 % akcji.

A Grupa Stoczni Remontowej na plusie i z nagrodami

Zdecydowanie lepiej radzą sobie mniejsi przedstawiciele branży stoczniowej. Świętująca w tym roku 55 lat Stocznia Remontowa osiąga coraz wyższe przychody i poprawia swój wynik finansowy. W ubiegłym roku zanotowała ona po raz pierwszy przychody powyżej 1 mld złotych. Rekordowy był też zysk, który sięgnął 40 mln złotych. Grupa jest obecnie największym prywatnym pracodawcą na Pomorzu. W ręce armatorów trafiło 9 jednostek. Remontowa ma już podpisane kontrakty na budowę kolejnych 32 statków. Duża część realizowanych zamówień to projekty prototypowe o bardzo dużym wkładzie intelektualnym pomorskich projektantów i stoczniovców. O tym, że jest to wkład na najwyższym poziomie świadczą liczne nagrody. W 2006 roku budowany w Stoczni Północnej (na zlecenie SR) statek „Paros” został nagrodzony tytułem Significant Small Ship of 2006, przyznawanym przez stowarzyszenie brytyjskich, królewskich projektantów statków z Londynu. Liczący 84 metry długości oraz 16,5 metra szerokości statek osiąga zanurzenie 4,25 metra i został zbudowany dla liczącego ponad pięćset lat brytyjskiego armatora – Trinity House.

Biura – produkt deficytowy

Poprawa koniunktury zaskoczyła podmioty budujące i wynajmujące powierzchnię biurową w Trójmieście. Obecnie praktycznie nie sposób wynająć powierzchnię biurową w nowoczesnych budynkach. Poza coraz lepszą koniunkturą wpływ na to ma również „odkrywanie” Trójmiasta przez firmy (głównie zagraniczne), które do tej pory lokowały swoją działalność w Warszawie lub ewentualnie Krakowie i Wrocławiu. Teraz ze względu na bardzo szybki wzrost cen zakupu i wynajmu, brak atrakcyjnych lokalizacji i coraz bardziej odczuwalny brak kadr swoją szansę mają takie ośrodki jak Trójmiasto. By jednak wykorzystać swoją szansę, nasza aglomeracja musi w szybkim tempie powiększać dostępną powierzchnię biurową. Dlatego bardzo cieszą informacje o dwóch nowych, dużych inwestycjach. W Gdańsku w Oliwie przy ulicy Arkońskiej powstanie zespół pięciu nowoczesnych biurowców o łącznej powierzchni 25 tys. metrów kwadratowych. Pierwsi użytkownicy mają „zasiedlić” dwa pierwsze budynki już w 2008 roku. Kolejne 16 tys. metrów kwadratowych powstanie w ramach Łużycka Office Park. Na liczącej 1,7 hektara działce firma Allcon wzniesie cztery nowoczesne budynki biurowe, w których poza biurami swoje miejsce mają znaleźć oddziały banków i firmy z branży gastronomicznej. Dużym plusem inwestycji jest dogodne położenie w okolicy Drogi Różowej oraz SKM gwarantującej bardzo dobre skomunikowanie z centrum Gdyni oraz innymi częściami aglomeracji. Kolejną inwestycję w ramach której powstać ma licząca 11 tys. metrów kwadratowych wieża biurowa zamierza zrealizować spółka Euro Mail Holding, spółka córka duńskiej firmy TK Development.

Rodzinne kontrakty

Prokom Software ma kosztem 8,5 mln złotych netto zrealizować nowy system informatyczny dla biotechnologicznego Biotonu – w którym największym udziałowcem jest posiadający ponad 38% akcji Prokom Investments. Dzięki temu do kwietnia 2008 roku Bioton uzyska możliwość ujednolicenia swojego systemu finansowego.

Bomi na GPW

Prawdopodobnie jeszcze w tym roku spółka Bomi zadebiutuje na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Gdyńska firma posiada sieć 18 delikatesów zlokalizowanych w centrach i galeriach handlowych na Pomorzu, Mazowszu oraz Śląsku. Środki pozyskane z rynku spółka planuje przeznaczyć na powiększenie sieci o kolejne 10 placówek, modernizację systemu informatycznego oraz marketing. Ofertę emisji akcji ma przygotować Dom Maklerski IDMSA.

Tylko kin żal

Prawdopodobnie nie dłużej niż kilka miesięcy będą funkcjonowały trzy kina na ulicy Długiej w Gdańsku. Po tym, jak w ubiegłym roku przyniosły one prawie 300 tys. strat, właściciel zapowiedział, że pomimo braku ostatecznych decyzji co do zagospodarowania nieruchomości rozważa on zamknięcie Neptuna, Helikonu i Kameralnego. Po tym, jak w roku 2005 Neptun Film został sprzedany przez pomorski Urząd Marszałkowski brytyjskiej firmie Capital Park, wydawało się, że sytuacja wielu kin jest już przesądzona. Inwestor zapowiedział likwidację nierentownych kin i przeznaczenie nieruchomości na inne cele. Dla atrakcyjnego kompleksu kamienic przy ulicy Długiej poszukiwany jest obecnie inwestor, który w zamian za długoletnią umowę dzierżawy zdecyduje się na własny koszt wyremontować i przebudować kamienice na hotel.

Ucieszą się natomiast sopoccy miłośnicy kina. Jest już pewne, że w budowanym obecnie na dolnym odcinku ulicy Monte Cassino Centrum Haffnera powstanie nowoczesne, wielosalowe Multikino na około 1000 miejsc.

Pomorze z Lotosem, Lotos z Pomorzem

Aż 55 mln złotych wpłacił w ubiegłym roku do kas pomorskich samorządów Lotos i wpływy te mogą w nadchodzących latach dynamicznie rosnąć. Zgodnie z planami inwestycyjnymi już w 2012 roku gdańska rafineria ma bowiem przetwarzać dwa razy więcej ropy niż obecnie. Budowa nowoczesnych instalacji pozwoli na przykład na znaczący wzrost produkcji wysokiej jakości oleju napędowego, na który obecnie w Europie istnieje bardzo duże zapotrzebowanie. Łączne nakłady inwestycyjne Grupy Lotos mają wynieść w najbliższych latach około 6,5 mld dolarów, a pracę przy rozbudowie zakładu może znaleźć nawet kilka tysięcy mieszkańców Pomorza. W tym roku mają być także prowadzone rozmowy na temat odkupienia przez Grupę Lotos od Skarbu Państwa 30,36% akcji Petrobalticu. Gdańska spółka wydobywcza ma ambitne plany rozwoju. Po tym, jak w ubiegłym roku odkryto nowe bogate złoża ropy na dnie Bałtyku, prowadzi się obecnie

dalsze poszukiwania oraz prace mające na celu znaczące powiększenie zdolności wydobywczych spółki. Już za kilka lat do rafinerii trafiać ma około miliona baryłek rocznie (w 2006 roku Petrobaltic wydobył 243,1 tys. ton ropy). Do finalizacji sprzedaży akcji dojdzie jednak najprawdopodobniej dopiero w 2008 roku.

Jak zablokować Gazociąg Północny

Zgodnie z zapowiedziami Gazpromu i jego zachodnioeuropejskich partnerów już za trzy lata nowym gazociągiem pod dnem Bałtyku ma popłynąć gaz. Pomimo że liczący 1200 kilometrów rurociąg z zatoki Portowaja w okolicach Petersburga do niemieckiego Greifswaldu (położonego 30 kilometrów od granicy polsko-niemieckiej) omija polskie wody terytorialne i Polską Strefę Ekonomiczną, jego realizacja budzi duże wątpliwości. Niepokój budzi zagrożenie ekologiczne. Już w trakcie budowy zanieczyszczenia mogą spowodować naruszenie zalegających na dnie morza od zakończenia II Wojny Światowej środków chemicznych – w tym iperytu. Zagrożenia mogą powstawać także w trakcie eksploatacji. Tymczasem inwestycja w dalszym ciągu jest silnie popierana przez Rosjan i ich niemieckich partnerów. Inwestycji nie przeszkodzi nawet ostatnia deklaracja Europejskiego Banku Inwestycyjnego, który w związku z wątpliwościami zgłaszanymi przez Polskę i Kraje Nadbałtyckie postanowił wycofać się z finansowania tego projektu.

PORUSZAMY POLSKĘ



**Co roku miliony ton paliwa.
Tysiące ton oleju silnikowego. Tony asfaltu.
Co roku coraz więcej.
Grupa Lotos. Ciągłe w ruchu.
Bo ruch to życie.**

 LOTOS

