

W numerze:

Marcin Nowicki

POMORZE PRACY

Przemysław Susmarski

Ryszard Nikiel

Marcin Szpak

Grażyna Zielińska

Tadeusz Adamejtis

Jakub Stelina

Alina Szablowska

Wojciech Adamowicz

Maciej Tarkowski

MŁODZI O POMORZU

Jan Szomburg, Jr.

Marta Abel

Anna Miotk

Agnieszka Kaczorowska,

Marek Borkowski,

Joanna Dembińska,

Justyna Karczewska,

Leszek Kilichowski,

Anna Kożyczkowska,

Wioletta Maciak

Michał Koralewski

OKNO NA ŚWIAT

Anna Hildebrandt

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Dawid Piwowarczyk

Żeby leczyć, musimy znać przyczyny choroby 3

Gigantyczne zróżnicowanie 6

Ożywić gospodarkę 14

Nadciąga przełom 20

„Gospodarka, głupcze!” 25

Brakuje specjalistów 29

Nie demonizujmy prawa pracy 34

Same studia już nie wystarczą 38

Odbiliśmy się już od dna 42

Potrzebujemy monitoringu rynku pracy 46

Potrzebna mapa zawodów przyszłości 52

Emigrant – obywatel marnotrawny? 56

Świadomość, determinacja i kwalifikacje 60

Czy znasz tajniki rekrutacji? 63

Studenci prawa o rynku pracy 66

Zacząć od świadomości 69

Przegląd wydarzeń gospodarczych 77

Redaktor naczelny

Marcin Nowicki

Z-ca redaktora naczelnego

Jan Szomburg, Jr.

Dystrybucja

Sabina Bartoszek

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 Kupiec

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

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

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



Fot. Robert Kwiatek

Marcin Nowicki

redaktor naczelny

ŻEBY LECZYĆ, MUSIMY ZNAĆ PRZYCZYNY CHOROBY

To, że na pomorskim rynku pracy jest źle, wiedzą wszyscy. Prowadzone są dyskusje, analizy i badania, wdrażane kolejne programy i działania. Mizerne rezultaty tych działań wskazują na to, że gdzieś popełniamy błędy. Problem w tym, że nie dowiemy się, gdzie je popełniamy, dopóki zdecydowanie nie pogłębimy wiedzy o naszym rynku pracy. Potrzebne do tego jest nowoczesne narzędzie: pomorskie obserwatorium rynku pracy.

To jednak nie wystarczy. Konieczna jest zmiana sposobu myślenia. Na pytanie, co jest największym problemem rynku pracy, większość z nas odpowiada: bezrobocie. I tu popełniamy zasadniczy błąd. Bezrobocie nie jest problemem – jest wynikiem problemu czy problemów. Tak jak podwyższona temperatura nie jest chorobą, tylko jej objawem. Czy dobrze zdiagnozowaliśmy chorobę, czy poznaliśmy prawdziwą przyczynę bezrobocia?

Podobnie jak wspomniana gorączka może być objawem bardzo wielu chorób, tak też bezrobocie ma różne przyczyny. Tylko rzetelny, systematyczny i wieloaspektowy monitoring i prognozowanie rynku pracy może uzbroić nas w informacje o prawdziwych przyczynach bezrobocia. Bez tej wiedzy programy walki z nim – tak jak do tej pory – przypominają będą ordynowanie witamin krwawiącemu pacjentowi bez tamowania krwotoku.

Poziom i struktura bezrobocia są na Pomorzu bardzo zróżnicowane. Uwagę skupiamy na analizowaniu tych różnic – w jakim wieku są bezrobotni, jakie mają wykształcenie, jak długo pozostają bez pracy, dzielimy ich ze względu na płeć, doświadczenie zawodowe itd. Na podstawie tych „cennych” informacji dobierane są środki zaradcze: douczamy, przekwalifikowujemy, doradzamy, pośredniczymy i wypłacamy zasiłki. My – bo my wszyscy za to płacimy jako podatnicy. „Pan i Pani też...” – chciałoby się zacytować znaną reklamę.

Wiedza o tym, dlaczego sytuacja na pomorskim rynku pracy – a raczej pomorskich rynkach pracy – jest tak niejednorodna, nie wykracza poza warstwę intuicyjną i teoretyczną. I przez to obarczona jest „grzechem pychy”, za który najbardziej pokutują i będą pokutować bezrobotni, bo dalej nimi pozostaną.

Na szczęście, na Pomorzu dojrzeła przekonanie o konieczności zbudowania sprawnego narzędzia monitorowania rynku pracy. Jak zwykle w takich sytuacjach, kluczem do sukcesu jest dobra koncepcja i jeszcze lepsze jej wdrożenie. Tymczasem, znowu bardzo realne jest ryzyko, że co prawda takie narzędzie powstanie – prace

już trwają – ale nie spełni swojej roli, ponieważ górę weźmie słynna już logika „przetargowej interwencji publicznej”. Zdecyduje cena, a nie kompetencje i koncepcja. Być może zabrzmiało to zbyt radykalnie, ale dotychczasowe doświadczenia w tego typu działaniach (np. związanych z tworzeniem regionalnych systemów wspierania przedsiębiorczości) każą stwierdzić, że lepiej zaniechać w ogóle takich inicjatyw niż tworzyć bezużyteczne protezy. Dlaczego? Dlatego, że powstają w ten sposób byty instytucjonalne, które bardzo trudno potem zmieniać, a jeszcze trudniej argumentować, że te zmiany są potrzebne.

Z tego punktu widzenia, regionalny system monitoringu i prognozowania rynku pracy musi od zarania pełnić całościowo funkcje narzędzia systematycznej i pełnej diagnozy przyczynowo-skutkowej oraz prognozowania w różnych horyzontach czasowych. Powinien

dostarczać wiedzy nie tylko o aktualnej sytuacji na pomorskim rynku pracy, ale także odpowiadać na pytanie, dlaczego jest tak, a nie inaczej. Taka pogłębiona, przyczynowa diagnoza rynku pracy pozwoli dokonać rozróżnienia przyczyn na te lokalne, regionalne, krajowe i międzynarodowe. Dzięki temu będziemy w stanie świadomie dobierać narzędzia naprawcze (lekarstwa) – usuwające przyczyny tam, gdzie to możliwe, a z kolei tam, gdzie przyczyny leżą poza naszym zasięgiem, jedynie leczące lub łagodzące „objawy”. Ważnym komponentem takiego obserwatorium musi być prognozowanie rynku pracy: od jego podstawowych parametrów (takich jak stopa bezrobocia), po tworzenie pomorskiej mapy zawodów przyszłości. Mapy, która na podstawie dobrej diagnozy – także trendów globalnych – wskazywałaby prawdopodobne kierunki rozwoju zapotrzebowania na dane

typy kwalifikacji, czy nawet konkretne zawody. Nie trzeba chyba uzasadniać, dlaczego takie narzędzie sprzyjałoby lepszemu dopasowaniu popytu i podaży na rynku pracy.

Sytuacja na regionalnych czy też lokalnych rynkach pracy w dużej mierze zależy od uwarunkowań i regulacji krajowych, a nawet unijnych.

Niemniej jednak, podejście lokalne i regionalne może zdecydowanie „nadrobić” deficyty perspektywy makroekonomicznej. Ważna jest nie tylko sprawna organizacja lokalnych rynków pracy – dobrze działające urzędy pracy, instytucje monitorujące, analizujące i prognozujące, organizacje pozarządowe itd. Kluczem do radykalnego zbliżenia potrzeb i oczekiwań pracodawców z jakością i ilością pracy jest zmiana ludzkich postaw. Przewartościowanie prowadzące do większej wzajemnej odpowiedzialności. Jest to proces trudny, tym bardziej, że świadomość jego potrzeby dopiero się rodzi. Nadal bowiem w dyskusji o rynku pracy dominują stawki podatkowe, składki ubezpieczeniowe, elastyczność prawa pracy itp. Czy jednak na pewno sama liberalizacja rynku pracy wystarczy, aby stopa bezrobocia spadła z 20–30% do wymarzonych 2–3%?

*Tylko rzetelny,
systematyczny
i wieloaspektowy
monitoring
i prognozowanie rynku
pracy może uzbroić
nas w informacje
o prawdziwych
przyczynach bezrobocia.*

Pomorze pracy

Przemysław Susmarski	<i>Gigantyczne zróżnicowanie</i>	6
Ryszard Nikiel	<i>Ożywić gospodarkę</i>	14
Marcin Szpak	<i>Nadciąga przełom</i>	20
Grażyna Zielińska	<i>„Gospodarka, głupcze!”</i>	25
Tadeusz Adamejtis	<i>Brakuje specjalistów</i>	29
Jakub Stelina	<i>Nie demonizujmy prawa pracy</i>	34
Alina Szablowska	<i>Same studia już nie wystarczą</i>	38
Wojciech Adamowicz	<i>Odbiliśmy się już od dna</i>	42
Maciej Tarkowski	<i>Potrzebujemy monitoringu rynku pracy</i>	46

Przemysław Susmarski

*Instytut Badań nad
Gospodarką Rynkową*

GIGANTYCZNE ZRÓŻNICOWANIE

Praca w gospodarce rynkowej – podobnie jak każdy inny towar – jest przedmiotem kontraktu między sprzedającym i kupującym. Rynkiem pracy rządzą te same zasady popytu oraz podaży decydujące zarówno o ilości, jak i cenie zawieranych transakcji. Niemniej jednak jest to towar wysoce niejednorodny, zaś brak dopasowania oczekiwań kupujących oraz sprzedających w żadnym innym wypadku nie rodzi tak dużych problemów społeczno-ekonomicznych. Niedopasowanie struktur popytu oraz podaży zostaje dodatkowo podkreślone przez niską mobilność pracowników. Ponadto sytuację komplikują takie czynniki, jak „lepkość” płac¹ czy też efekty aglomeracyjne – zachęcające pracodawców do oferowania pracy tam, gdzie niekoniecznie jej najbardziej brakuje. W rezultacie rynek pracy jest silnie sfragmentowany, zaś geograficzne wydzielenie poszczególnych obszarów niekoniecznie musi pokrywać się z istniejącą strukturą administracyjną kraju.

¹ Z pewnością dostosowanie płacowe przebiega wolniej od dostosowania cen większości innych towarów, co bez względu na fakt, czy jest to długi czy też krótki okres, zakłóca grę sił rynkowych.

Stopa bezrobocia w województwie pomorskim na tle Polski

Zgodnie z informacjami Głównego Urzędu Statystycznego w październiku 2005 r. w województwie pomorskim liczba osób bez pracy przekraczała 161 tys. Wynosząca 19,3 procent stopa bezrobocia była nie tylko wyższa od ogólnopolskiej (17,3 proc.), ale przekraczała również wartości wskaźników notowane w dziewięciu innych województwach. Spośród regionów „aglomeracyjnych” wyższą stopą bezrobocia cechowały się jedynie: Dolnośląskie (20,4 proc.) oraz Zachodniopomorskie (25,2 proc.).

Obserwowane w ostatnich latach tendencje w zakresie udziału liczby osób bezrobotnych pośród aktywnych zawodowo zarówno w Pomorskiem, jak i w całej Polsce są bardzo podobne. Zmiany stopy bezrobocia rejestrowanego w kraju i województwie są silnie skorelowane, jednak w regionie natężenie zjawiska jest z reguły o 2–3 pkt proc. większe (rozstęp notowany mniej więcej od I kwartału 2001 r.).

Cechą charakterystyczną rynku pracy obserwowaną w całej Polsce jest sezonowość. Liczba osób pozbawionych zatrudnienia jest wyraźnie niższa w II oraz III kwartale. Podobne wahania

występują na Pomorzu, gdzie najwyższą liczbę bezrobotnych notuje się zwykle w pierwszych dwóch miesiącach każdego roku.

Porównanie wartości wskaźników dla Polski i dla województwa pomorskiego w latach 2004 i 2005 wskazuje, iż stopy bezrobocia notowane w kolejnych miesiącach 2005 r. są niższe od odpow-

wiednich rejestrowanych rok wcześniej. Różnica kształtuje się na poziomie 1,2–1,8 pkt proc., będąc najwyższą na przełomie II i III kwartału.

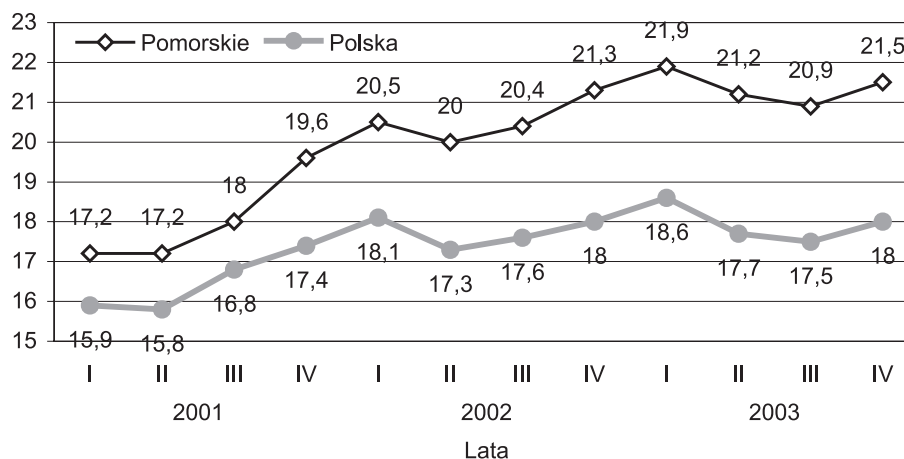
Struktura bezrobocia w województwie pomorskim

Podobnie jak w pozostałych województwach struktura bezrobocia w Pomorskiem jest silnie zróżnicowana. Spośród 166,5 tys. osób bez pracy

w województwie 93,6 tys., czyli ponad 56 procent, to kobiety. Wartość ta jest nieco wyższa od przeciętnej krajowej (54,6 proc.) i plasuje Pomorskie w środku rankingu województw. Niepokoi natomiast fakt, iż mimo spadku liczby bezrobotnych kobiet (w porównaniu do września 2004 r.) udział tej grupy wśród osób bez pracy wzrósł. Jednocześnie zmiany w strukturze bezrobocia obserwowane przez pryzmat poszczególnych grup wiekowych, podziału na mieszkańców miast i wsi czy też poziomu wykształcenia, miały zde-

W październiku 2005 r. w województwie pomorskim liczba osób bez pracy przekraczała 161 tys. Stopa bezrobocia była nie tylko wyższa od ogólnopolskiej, ale przekraczała również wartości wskaźników notowane w dziewięciu innych województwach.

Rysunek 1. Kwartalna stopa bezrobocia w województwie pomorskim oraz w Polsce (w proc.) w latach 2001–2003



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS.

cydowanie mniejsze natężenie. Najliczniejszą grupę bezrobotnych w województwie z udziałem sięgającym 27,5 procent stanowią osoby w wieku od 25 do 34 lat. Odsetek osób młodszych (15–24 lat) oraz w wieku 45–54 lat kształtuje się na zbliżonym poziomie (23–24 proc.). Najmniej liczny przedział stanowią bezrobotni w wieku 35–44 lat. Struktura wieku osób bez pracy w województwie pomorskim kształtuje się w zbliżony sposób do struktury krajowej. Pozytywnie należy oceniać fakt, iż ponad 50 procent bezrobotnych nie ukończyła 35 roku życia. To właśnie ta grupa

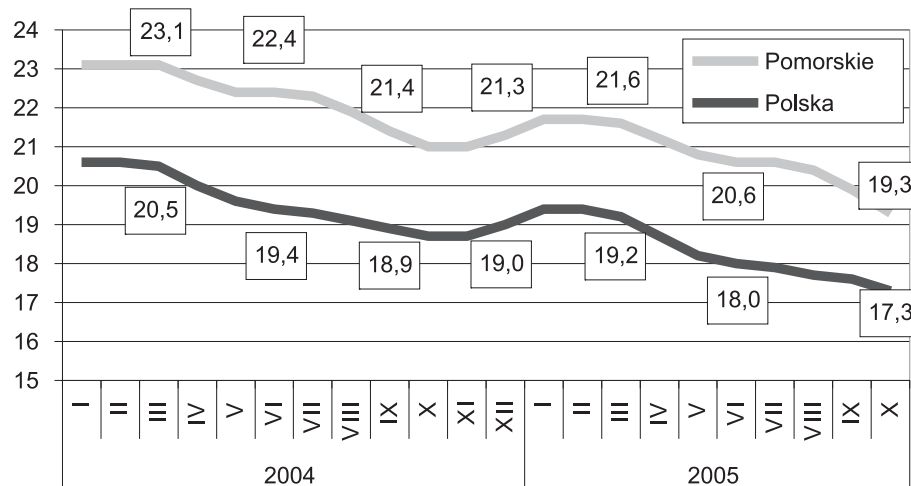
więc, że na Pomorzu inwestycja w edukację, lepiej niż przeciętnie w kraju, zabezpiecza przed bezrobociem.

*Okazuje się więc,
że na Pomorzu
inwestycja w edukację,
lepiej niż przeciętnie
w kraju, zabezpiecza
przed bezrobociem.*

Istotnym zagadnieniem jest czas pozostawania bez zatrudnienia. Ponad połowa spośród wszystkich bezrobotnych w województwie pozostaje bez pracy ponad rok. Problem stanowi nie tylko to, że podobnie jak pozostali bezrobotni ludzie

ci nie zdobywają nowych umiejętności, lecz fakt, iż wraz z upływem czasu tracą posiadane już kwalifikacje zawodowe. Tym samym ich szanse na ponowne znalezienie pracy zmniejszają się.

Rysunek 2. Stopa bezrobocia w województwie pomorskim oraz w Polsce (w proc.) w latach 2004–2005



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS (prezentowane dane uwzględniają wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz Powszechnego Spisu Rolnego przeprowadzonych w 2002 r.).

obdarzona jest stosunkowo najwyższą możliwością przekwalifikowania, a tym samym ma największe szanse na ponowne zatrudnienie.

Analiza poziomu wykształcenia osób pozostających bez pracy wskazuje, iż największą grupę (67,6 proc.) stanowią bezrobotni o wykształceniu zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym. Niemal piętnastokrotnie rzadziej brak pracy dotyka osób, które ukończyły studia. Stanowią one bowiem nieco ponad 4,5 procent regionalnej populacji bezrobotnych (przy wartości wskaźnika krajowego sięgającej 5,4 proc.). Podobna relacja występuje wśród osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (województwo pomorskie – 20,2 proc., Polska – 22,2 proc.). Okazuje się

Dynamika bezrobocia

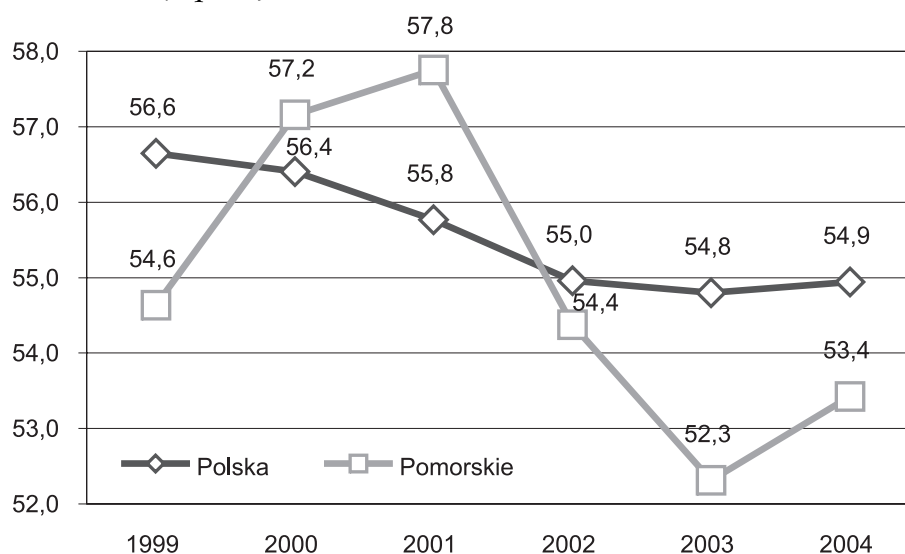
O zmianach zachodzących na rynku pracy w pierwszym rządzie decydują dwa czynniki: zmiana kondycji gospodarki kształtująca stronę popytu oraz uwarunkowania demograficzne decydujące o podaży siły roboczej. Spośród tych dwóch aspektów znacznie większą przewidywalnością cechują się prognozy demograficzne. Zgodnie z szacunkami Głównego Urzędu Statystycznego liczba ludności w wieku produkcyjnym (od 18 do 59 lat – kobiety oraz od 18 do 64 – mężczyźni) będzie wzrastać rokrocznie do 2010 r. Niemożliwe jest jednak dokładne oszacowanie spodziewanego przyrostu zasobów pracy na rynku ze względu

na zmieniające się współczynniki aktywności ekonomicznej ludności, jak również prawdopodobną zmianę przepisów regulujących wiek emerytalny kobiet.

Wskaźnik aktywności ekonomicznej ludności osiągając 53,4 proc. na koniec 2004 r. (poniżej wynoszącej 54,9 proc. przeciętnej krajowej), plasuje Pomorskie na 14 pozycji w rankingu województw. Oznacza to, że spośród liczącej 1,6 mln osób populacji w wieku 15 lat i więcej pracuje bądź wyraża taką gotowość niecałe 860 tys. osób. Tym samym województwo cechuje się jednym z wyższych w kraju odsetkiem biernych

napływu i odpływu do bezrobocia na Pomorzu oraz w Polsce. Lokalny rynek pracy cechuje się stosunkowo wysokim poziomem płynności. Jej odzwierciedleniem jest wskaźnik płynności bezrobocia będący stosunkiem liczby bezrobotnych wyrejestrowanych do zarejestrowanych w tym samym przedziale czasowym. Jego wartość w Pomorskiem kształtująca się na poziomie niemal 108 procent (wyższa od średniej krajowej – 1,3 pkt proc.) wskazuje, iż na każde 100 osób, które utraciły w 2004 r. pracę przypadało w tym samym okresie 108 nowo zatrudnionych pracowników. Relacje te w wypadku bezro-

Rysunek 3. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie pomorskim oraz w Polsce w latach 1999–2004 (w proc.)



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS.

zawodowo, z których ponad połowa przebywa na emeryturze bądź też nie może podjąć pracy ze względu na chorobę lub niesprawność. Relacje pomiędzy zatrudnionymi oraz bezrobotnymi i biernymi zawodowo plasują Pomorskie w grupie województw o bardzo wysokim poziomie obciążenia populacji pracujących².

W porównaniu do 2003 r. współczynnik aktywności ekonomicznej ludności wzrósł o ponad 1 pkt proc. Niemniej jednak, wartość wskaźnika jest nie tylko daleka od tej z 2001 r. (sięgającej niemal 58 proc.), ale jeszcze bardziej odbiega od przeciętnej wartości notowanej w krajach członkowskich UE.

Zmiany stanu regionalnego oraz krajowego rynku pracy są silnie powiązane. Potwierdza to bardzo wysoka korelacja współczynników

botnych kobiet kształtują się mniej korzystnie. Niemniej jednak także tu wartość wskaźnika płynności, choć niższa od krajowej, przekracza 100. Korzystnie wypada również porównanie wskaźnika płynności bezrobocia z wartościami z lat ubiegłych. Widoczna jest wyraźna tendencja wzrostowa z 89 w 2002 r. przez 100 w 2003 r., aż do obecnie notowanej wartości – 108.

Główną przyczyną wykreślenia osób z rejestru bezrobotnych województwa pomorskiego w pierwszych trzech kwartałach 2005 r. okazało się podjęcie przez nie pracy. Sięgający niemal 50 procent udział grupy osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych należał do najwyższych w kraju (3 pozycja w rankingu województw). Przy tym niezwykle istotny jest fakt, iż do zatrudnienia zdecydowanej większości z nich (85 proc.)

² Na każdego z tej grupy przypada bowiem ponad 1,3 osoby niepracującej.

przyczyniły się tylko i wyłącznie mechanizmy rynkowe, a powstanie miejsc pracy nie było subsydiowane.

Drugim, niemal równie częstym powodem wyłączeń z rejestru było nie potwierdzenie gotowości do pracy. Co ciekawe od 2002 r. odsetek osób, które nie potwierdziły gotowości do pracy nieznacznie maleje, z 31 procent (2002 r.) do 27,9 procent w ciągu trzech kwartałów 2005 r.

Zróźnicowanie stopy bezrobocia w powiatach województwa

Pomorskie, w odniesieniu do innych województw, wyróżnia się wysokim zróźnicowaniem poziomu bezrobocia. Najwyższą jego stopą, zanotowaną w końcu października 2005 r. cechował się powiat nowodworski. Wynosząca 36,5 procent wartość wskaźnika ponad pięciokrotnie przekraczała poziom notowany w Sopocie (7,1 proc.). Niskim, zbliżonym do Sopotu, udziałem osób bez pracy wśród aktywnych zawodowo charakteryzował się rynek pracy w Gdańsku (10,8 proc.) oraz Gdyni (8,0 proc.). Zróźnicowanie struktury przestrzennej bezrobocia w województwie pomorskim z reguły nie odbiega od innych regionów „aglomeracyjnych”. Brak pracy jest najmniej dotkliwy w największym ośrodku miejskim województwa (Trójmiasto) będącym jednocześnie siedzibą władz samorządowych i obszarem dynamicznego rozwoju gospodarczego. Pozostałe obszary ze względu na mniej konkurencyjną strukturę gospodarczą – najczęściej obciążone wysokim udziałem pracujących w rolnictwie – w większym stopniu zostają dotknięte zjawiskiem braku pracy. Najgorzej prezentują się powiaty usytuowane na zachodzie oraz we wschodniej części województwa, w wielu z nich stopa bezrobocia przekroczyła w październiku 2005 r. 30 procent.

Z punktu widzenia zróźnicowania lokalnych rynków pracy w województwie pomorskim

*Główną przyczyną
wykreślenia osób
z rejestru bezrobotnych
województwa
pomorskiego w pierwszych
trzech kwartałach 2005 r.
okazało się
podjęcie przez nie pracy.*

wyróżnić można 4 grupy powiatów. Metoda klasyfikacji uwzględnia stan rynku pracy re-

prezentowany przez stopę bezrobocia, elastyczność ilustrowaną współczynnikiem odpływu bezrobocia oraz jego strukturę (udział długotrwale bezrobotnych). Liderem takiego zestawienia jest grupa utworzona przez dwa powiaty: Gdynię oraz Sopot. Cechuje się ona najniższą stopą bezrobocia,

stosunkowo najkorzystniejszą jego strukturą oraz najbardziej elastycznym rynkiem pracy. Nieco gorsze oceny wyróżniają klasę B, złożoną z Gdańska i Słupska oraz otaczających Trójmiasto powiatów gminnych. Oddziaływanie aglomeracji trójmiejskiej rozciąga się od powiatu puckiego na północy województwa przez wejherowski, kartuski, gdański oraz kościerski na południu. Jedynym z przyległych obszarów, który nie został zaliczony do tej grupy jest powiat nowodworski.

Jeszcze niższe wartości stóp bezrobocia oraz udziału długotrwale bezrobotnych są charakterystyczne dla powiatów: człuchowskiego, chojnickiego, tczewskiego, malborskiego oraz

kwidzińskiego, tworzących klasę C. W porównaniu do grupy B lepiej kształtuje się tu elastyczność pracy.

Ostatnią grupę tworzą powiaty najbardziej oddalone od Trójmiasta. Tu bezrobocie

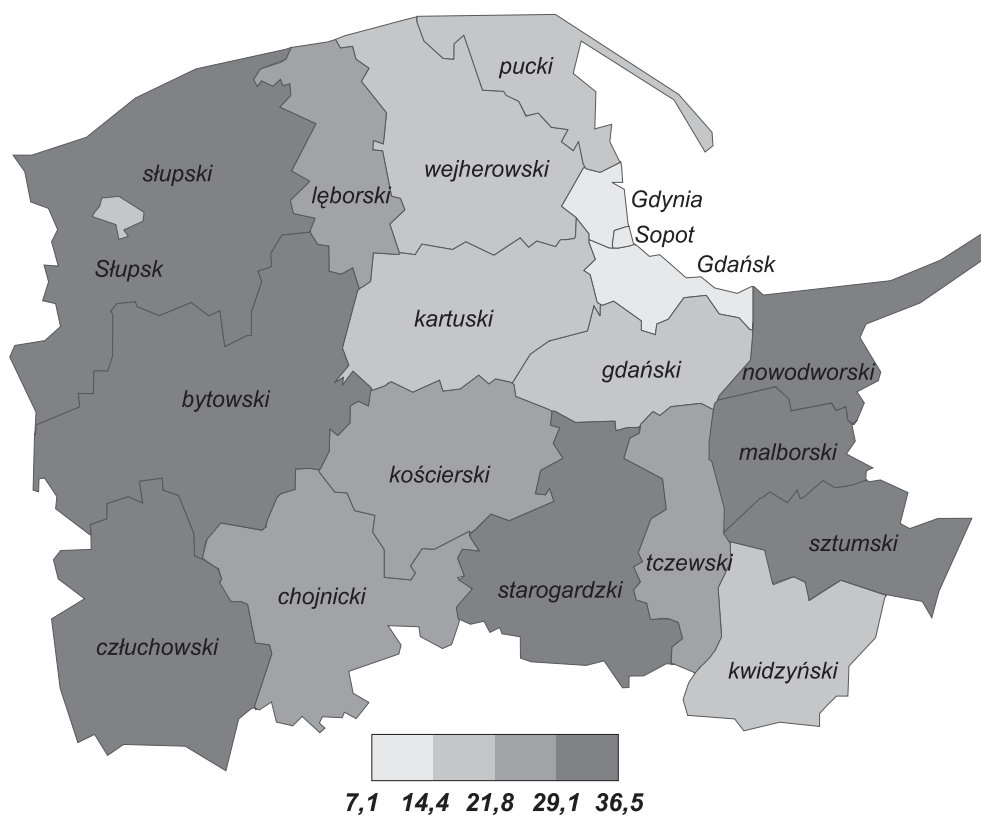
należy do najwyższych w regionie i cechuje się bardzo dużym (do 42 proc. w powiecie lęborskim) udziałem osób długotrwale bezrobotnych. Co gorsza, niska elastyczność rynku pracy pozwala wnioskować, że nawet bardzo dobra koniunktura gospodarcza nieprędko przełoży się na poprawę sytuacji na lokalnych rynkach pracy.

Ocena stanu rynku pracy na podstawie liczby bezrobotnych przypadającej na jedną ofertę pracy pozwala wysnuć nieco odmienne wnioski. Najniższa wartość tak policzonego wskaźnika³ cechuje powiaty: kwidziński oraz człuchowski. Na każdą zgłoszoną propozycję zatrudnienia przypadało tam kolejno ponad 2100 oraz 3400

*Pomorskie, w odniesieniu
do innych województw,
wyróżnia się wysokim
zróźnicowaniem poziomu
bezrobocia.*

³ Jest to średnia miesięczna liczba ofert pracy przypadająca na 1 bezrobotnego liczona w ciągu pierwszych 9 miesięcy 2005 r., opracowana na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (www.wup.gdansk.pl).

Rysunek 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego, stan na koniec października 2005 r.



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych z www.praca.gov.pl (12.12.2004 r.).

Rysunek 5. Klasyfikacja powiatów województwa pomorskiego



Źródło: Opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS.

bezrobotnych. Zdecydowanie lepszymi (ale nadal dość niskimi) wartościami owej relacji cechują się powiaty: słupski, malborski oraz sztumski. Z kolei najmniejszą liczbę bezrobotnych na jedną ofertę pracy zanotowano w Tczewie, Starogardzie Gdańskim oraz Trójmieście. Szczególnie ostatnie zestawienie odbiega od uprzednio dokonanej oceny podobieństwa lokalnych rynków pracy. Należy jednak uwzględnić, iż oferty zatrudnienia trafiające do urzędów pracy reprezentują tylko część rzeczywistego popytu na pracę⁴. Ponadto problemem jest niedopasowanie kwalifikacji bezrobotnych do profilu proponowanego zatrudnienia. W rezultacie wysoka liczba zgłoszonych ofert może w skrajnej sytuacji nie wpłynąć w żaden sposób na liczbę pracujących.

Struktura zawodowa rynku pracy

Spośród wszystkich osób (73 tys.), które straciły pracę w pierwszym półroczu 2005 r. najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez zawodu. Brak kwalifikacji zawodowych powoduje, iż szanse na znalezienie pracy są znikome – z niemal 31 tys. ofert zgłoszonych od stycznia do czerwca 2005 r. tylko 18 proponowało zatrudnienie pracownikom niewykwalifikowanym. Na drugim miejscu pod względem napływu do bezrobocia znaleźli się sprzedawcy i demonstratorzy. Jednocześnie zaobserwowano pojawienie się największej ilości nowych ofert pracy dla przedstawicieli tych właśnie profesji. Najprawdopodobniej efektem wysokiej fluktuacji jest rozbieżność między wymaganiami pracodawców oraz oczekiwaniami zatrudnianych pracowników.

Szczególną grupę zawodową stanowią robotnicy budowlani. Udział przedstawicieli tego zawodu w napływie bezrobotnych województwa pomorskiego kształtował się na poziomie 3,5 proc. Równolegle obserwowano wzrost popytu ze strony pracodawców na usługi tej grupy zawodowej. Liczba zgłoszonych w ciągu 6 miesięcy ofert przekroczyła 1500. Podobnie uwagę zwracają pracownicy zaliczeni go grupy „formierze odlewniczy, spawacze, blacharze,

monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni”. Do 866 osób, które utraciły w ciągu pierwszych dwóch kwartałów 2005 r. pracę, skierowano ponad 1700 ofert zatrudnienia. Mimo ożywienia spowodowanego poprawą koniunktury w przemyśle stoczniowym pod koniec czerwca 2005 r. nadal bez pracy pozostawało około 1800 osób (czyli 1,1 proc. ogółu bezrobotnych).

Wśród bezrobotnych z wyższym wykształceniem w najtrudniejszej sytuacji znaleźli się specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania oraz specjaliści nauk społecznych i pokrewnych. W pierwszej z wymienionych grup zawodowych przyrost osób bez pracy sięgnął niemal 2000 bezrobotnych, w drugiej było to nieco ponad 700. Tu jednak szczególnie niepokoi wynosząca 10 do 1 proporcja napływu bezrobotnych do liczby zgłoszonych ofert pracy.

Do najbardziej poszukiwanych profesji należą zawody z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników. Nieco mniejszym popytem cechują

się pracownicy przy pracach prostych oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Najmniejszą liczbę zgłoszonych ofert pracy kierowano natomiast do urzędników oraz pracowników niewykwalifikowanych.

Powodów do zadowolenia dostarcza szybciej niż przeciętnie w kraju spadająca w ostatnim czasie stopa bezrobocia.

Bardziej szczegółowa analiza stanu rynku pracy w pierwszej połowie 2005 r. pozwala wyróżnić 13 grup zawodowych, dla których popyt na pracę reprezentowany przez zgłaszane oferty zatrudnienia był wyższy od podaży kreowanej przez napływ bezrobotnych. W skrajnym przypadku – operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych – relacja była prawie trzykrotna (2,7).

Podsumowanie

Ocena wojewódzkiego rynku pracy jest niejednorodna. Powodów do zadowolenia dostarcza szybciej niż przeciętnie w kraju spadająca w ostatnim czasie stopa bezrobocia. Cieszą obserwowane zmiany struktury gospodarki regionu oraz towarzyszący im wzrost elastyczności rynku pracy. Bez nich znacznie trudniejsze byłoby podołanie wyzwaniom najbliższej przyszłości wynikającym ze zmian demograficznych.

⁴ Udział ten z pewnością jest zróżnicowany regionalnie.

Niepokojący natomiast jest fakt, że zaobserwowane zmiany nie zachodzą równomiernie przestrzennie. Zjawisko bezrobocia jest znacznie bardziej dotkliwe poza otaczającym Trójmiasto „pierścieniem dobrobytu”. Szczególnie niekorzystnie kształtuje się sytuacja w powiatach ze wschodniej oraz zachodniej części województwa charakteryzujących się najwyższymi stopami bezrobocia i niską jego płynnością. Kolejnym problemem okazuje się niski

poziom aktywności ekonomicznej mieszkańców Pomorza. Na każdych 10 pracujących przypada bowiem około 13 osób bezrobotnych bądź też biernych zawodowo. W tym aspekcie korzystnie natomiast należy ocenić fakt, iż główną przyczyną wykreślenia osób z rejestru bezrobotnych jest podejmowanie przez nie pracy. Przy tym nowo utworzone miejsca pracy są w większości efektem działania mechanizmów rynkowych.

Ryszard Nikiel

wicemarszałek
województwa
pomorskiego

OŻYWIĆ GOSPODARKĘ

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

- **Panie Marszałku, jak wygląda sytuacja na pomorskim rynku pracy z perspektywy Pana urzędu?**
- W październiku widoczna była minimalna poprawa, ale ogólnie sytuacja charakteryzuje się silnym zróżnicowaniem. Są regiony, w których nie jest źle, na przykład Sopot. Z drugiej strony są też powiaty, gdzie poziom bezrobocia przekracza 30 procent.
- **Czy rzeczywiście mamy do czynienia z aż tak dużym poziomem bezrobocia?**
- Odbyłem ostatnio bardzo ciekawe spotkanie z kierownikami Powiatowych Urzędów Pracy naszego województwa, którzy sugerowali, że dane dotyczące bezrobocia w Pomorskiem są zawyżone. Niektórzy mówili, że nawet 2/3 osób rejestrujących się w urzędach pracy nie powinno tak naprawdę posiadać statusu bezrobotnych. Średnio, tylko co trzecia osoba w rzeczywistości nie ma pracy i chce jej szukać. Około 50 procent pozostałych osób zatrudnione jest w „szarej strefie”, a druga połowa to ludzie, którzy z różnych przyczyn nie są w ogóle zainteresowani szukaniem pracy – ale dla nich status bezrobotnego jest korzystny, ponieważ

- gwarantuje darmowe ubezpieczenie zdrowotne. Kierownicy PUP uważają, iż taka sytuacja prowadzi do marnowania energii i uniemożliwia indywidualne podejście do bezrobotnego. Urząd pracy powinien zajmować się tylko tymi osobami, które rzeczywiście szukają pracy.
- **Podsumowując Pana wypowiedź, można powiedzieć, że sytuacja na pomorskim rynku pracy jest więcej niż dobra. Uwzględniając te sugestie, można zakładać, że rzeczywisty poziom bezrobocia wynosi około 6–7 procent.**
 - Nie. Oczywiście, że nie jest tak dobrze. Cały czas mówimy o dziesiątkach tysięcy ludzi pozbawianych pracy. Problemem są na przykład grupy ludzi powyżej 50 lat czy absolwenci. Osoby w wieku 50–60 lat nie są obiektem zainteresowania na rynku pracy. W ich przypadku brak osobistych znajomości i kontaktów praktycznie odbiera szansę na znalezienie pracy. Z drugiej strony absolwentki szkół wyższych – zarządzania czy ekonomii po skończeniu studiów zatrudniają się jako kasjerki w kinie czy sklepie. Musimy starać się likwidować takie negatywne zjawiska na rynku pracy. Dlatego podoba mi się bardzo projekt Politechniki Gdańskiej, która planuje tak kształcić i przygotowywać młodzież do wejścia na rynek pracy, żeby około 1/3 jej absolwentów po zakończeniu edukacji decydowała się na zakładanie własnej działalności gospodarczej. Wtedy absolwent nie będzie polował na etat, lecz będzie starał się sprzedawać swoją wiedzę w grupach zadaniowych powoływanych do realizacji konkretnego projektu.
 - **Zarządzanie projektowe to najwyższy poziom. Czy możemy mówić o takim rozwoju u nas? Wydaje się bowiem, że na Pomorzu w dalszym ciągu dominują zdecydowanie mniej wysublimowane rozwiązania na rynku pracy.**
 - Oczywiście, nasz rynek pracy nie jest jeszcze tak rozwinięty, jak najbardziej zaawansowane rynki w Europie Zachodniej czy Stanach Zjednoczonych. U nas umowy zlecenia, umowy o dzieło czy zmuszanie do samozatrudnienia stanowią często wynaturzenia, próbę obejścia niekorzystnych dla pracodawców regulacji prawa pracy. Osobiście znam takich inżynierów, którzy zostali praktycznie zmuszeni do założenia własnej działalności, chociaż tak naprawdę w dalszym ciągu pracują w tym samym miejscu, mają ściśle określone godziny pracy i przełożonego. Zatem ich usamodzielnienie nie ma w istocie nic wspólnego z unowocześnianiem rynku pracy, a jest tylko wybiegiem firmy, która w ten sposób obniża sobie koszty pozapłacowe, które byłaby zmuszona ponosić, zatrudniając pracownika etatowego.
 - **Pomorskie firmy nie są ekspansywne i nie tworzą nowych miejsc pracy, gdyż nie inwestują w nowoczesne technologie, które mogłyby decydować o ich przewadze konkurencyjnej nad podmiotami zagranicznymi czy firmami z innych regionów kraju.**
 - Oczywiście jest to poważny problem. Nie ma u nas firm zainteresowanych innowacją, a nowe rozwiązania przynoszone są z zewnątrz. W trakcie prywatyzacji przemysłu teleinformatycznego popełniono błędy, nie zastrzegając, że w firmie musi pozostać dział badań i rozwoju. Tymczasem Czechy i Węgry nie zaniedbały tego i obecnie mają dużo lepsze wyniki w tworzeniu nowoczesnych technologii. Skutki można było zauważyć w Programie Ramowym V. Polskie oddziały dużych zagranicznych firm nie były w stanie złożyć wniosku badawczego, w przeciwieństwie do oddziałów z zachodu czy południa Europy. Po prostu w Polsce zlikwidowano taką działalność i obecnie w firmach nie ma osób, które mogłyby się takimi rzeczami zająć. Oczywiście często jest tak, że to pewne uwarunkowania zewnętrzne tłamszą naszą innowacyjność. Najlepszym będzie tutaj przykład naszej pomorskiej firmy – DGT, która przez długi okres rozwijała się bardzo dynamicznie. Jednak wraz z pojawieniem się w Telekomunikacji Polskiej inwestora francuskiego okazało się, że nasze rozwiązania już nie satysfakcjonują potentata, że teraz będzie on stawiał na rozwiązania zagraniczne, głównie francuskie. Problem polega więc na tym, że rynek firm zainteresowanych nowymi technologiami jest słaby.

- **A może jest tak, że my sami nie potrafimy sobie pomóc. Przykład Doliny Krzemowej pokazuje, że wystarczy kilka lat i możliwy jest „cud”. Ludzie, o ile zapewni im się odpowiednie warunki, sami zaczynają tworzyć najlepsze rozwiązania. Na początku przygotowują warsztat pracy dla siebie, z biegiem czasu dla kolegów, a po dekadzie czy dwóch pojawia się na rynku potentat, który może mieć nie tylko regionalne czy krajowe znaczenie, ale przy odpowiednim potencjale i szczęściu może stać się graczem globalnym.**
- Istnieją już próby działań w tym kierunku. To, co zapowiada Rektor Politechniki Gdańskiej Janusz Rachoń, pokazuje, że nastąpią zmiany. Mamy też coraz więcej inkubatorów, parków technologicznych, funduszy kredytowych i poręczeniowych. Problemem jest to, że gospodarowanie wiedzą jest niedoceniane, a nawet niezrozumiałe. Oczywiście wynika to z kilkudziesięciu lat zaniedbań na tym polu. Politycy rozumieją jedynie potrzebę inwestycji „twardych” w infrastrukturę. Pan Barosso z Komisji Europejskiej mówi, że będzie wręcz zmuszał do większej alokacji środków ukierunkowanych na projekty „miękkie”, na przykład zasoby ludzkie. Musimy zrozumieć, że dzisiaj gospodarczą potęgą nie jest ten, który ma stocznie, huty i drogi, lecz ten, który dysponuje najbardziej kreatywnym i wyposażonym w nowoczesne rozwiązania kapitałem ludzkim.
- **Dla wielu decydentów ważniejsze jednak jest to, co widoczne. Inwestycja w coś, czego zwykle nie widać, nie może się najczęściej przebić.**
- To prawda. U nas jeszcze daleko do zrozumienia wymagań, jakie stawia przed nami nowoczesna gospodarka w dobie globalizacji. Często spotykam się na przykład z zarzutem, że dopłacając do edukacji, marnujemy środki. A to przecież też jest inwestycja. Oczywiście tutaj pojawia się problem, czy te dodatkowe środki wydajemy efektywnie i sensownie. Powoli zachodzą tu jednak zmiany, na przykład najbardziej światłe samorządy coraz większy nacisk kładą na naukę, szczególnie na naukę języków obcych. Jako kraj nie realizujemy jednak Strategii Lizbońskiej. Ograniczamy wydatki na edukację i badania. Wydajemy tutaj bardzo mało, jesteśmy na szarym końcu Europy. Uważam, że przez ostatnie piętnaście lat nie zauważaliśmy w ogóle problemu innowacyjności i nauki jako dźwigni wpływającej na poprawę potencjału gospodarczego i w konsekwencji mającej bardzo pozytywny wpływ na rynek pracy.
- **Czy nie jest tak, że przez piętnaście lat nie udało nam się ustalić priorytetów? Obawiam się też, że w dalszym ciągu nie potrafimy odpowiednio zdiagnozować wyzwań i problemów. Unia Europejska zrozumiała już dawno, że nie da się zrobić wszystkiego na raz i wyznaczyła sobie priorytety, najważniejsze kierunki działań.**
- To pytanie jest bardzo złożone. Oczywiście mamy priorytety, ale musimy pamiętać, że z drugiej strony mamy na przykład popegeerowskie wsie. Tam poza ofertami pracy czasami bardziej potrzeba jest pomocy psychologa. Ludzie ci uwierzyli bowiem, że od nich już nic nie zależy. Oczywiście jest to także kwestia mobilności pracowników. Kolej i PKS ograniczyły połączenia i część ludzi po prostu została odcięta i wykluczona z rynku pracy, ze względu na brak możliwości dojazdu do miejsc pracy. Dbając o rozwój dużych miast, musimy też znaleźć odpowiedź na to, co zrobić z tymi ludźmi, którzy są od nich daleko – co z tymi rolnikami, którzy ze względu na skalę działalności rolnej będą musieli szukać nowych zajęć. Oczywiście jest, że jako odpowiedzialni decydenci musimy mieć również rozwiązania dla takich ludzi.
- **A co ze środkami unijnymi?**
- Często pozyskiwanie środków zależne jest od lokalnej specyfiki – od tego, czy istnieje aktywny urząd pracy, samorząd, czy istnieją na przykład organizacje pozarządowe mające wiedzę i doświadczenie, pozwalające ubiegać się o pomoc ze środków unijnych.
- **Czy nie jest tak, że pracę powinniśmy zacząć od siebie, że źle gospodarujemy,**

nie działamy długoplanowo? Mówimy o Unii, gdzie najpierw diagnozuje się problem, a później znajduje rozwiązanie. W Europie Zachodniej dawno już wiadomo, że inaczej trzeba podejść do tego, który jest bez pracy trzy czy cztery miesiące, inaczej do tego, który bez pracy jest dwa czy trzy lata. W Polsce często zdajemy się działać schematycznie, ignorując rzeczywiste problemy i sygnały płynące z rynku pracy.

- Nie zgadzę się z taką tezą. Jest już wiele projektów szczegółowo ukierunkowanych na poszczególne grupy. Choć oczywiście prawdą jest, że jeszcze zbyt mała jest skala tych działań. Ciągłe się jeszcze uczymy i są to pewnego rodzaju prototypowe rozwiązania. Najlepsze jest podejście indywidualne, ale w obecnej sytuacji Powiatowe Urzędy Pracy nie są w stanie realizować takiego podejścia. Bezrobotny jest petentem, którego traktuje się standardowo. Pojawiają się na szczęście nowe projekty. Potrzebni są jednak partnerzy. Trzeba tutaj postawić pytanie, czy np. organizacje pozarządowe mogą być dobrym partnerem dla urzędów pracy i samorządów, tak jak ma to miejsce na Zachodzie Europy. Wymaga to jednak reorientacji. Proszę zauważyć, że jeszcze do niedawna królowało podejście formalno-urzędnicze. Najważniejsze było zarejestrowanie bezrobotnego, ustalenie wysokości zasiłku i czasu jego wypłacania. Obecnie środki unijne otworzyły bramę do bardziej kreatywnych rozwiązań.
- **Z jednej strony mówi się tyle o środkach unijnych, a z drugiej maksymalnie komplikuje się i utrudnia dostęp do nich.**
- Przeszkody biurokratyczno-finansowe przeraziły mnie. W Polsce założono, że przy projektach „miękkich”, podobnie jak przy projektach „twardych”, nie można zmarnować żadnych pieniędzy. Ustalono, że operatorzy muszą sprowadzić ryzyko do zera. W efekcie my – samorząd wojewódzki – jako operator żądamy poręczeń majątkowych. Złe rozliczenie przez nas projektu spowoduje, że ministerstwo nie zrefinansuje wydanych środków i samorząd poniesie stratę. Tymczasem w starych krajach członkowskich Unii istnieje świadomość, że czasem projekt może zakończyć się niepowodzeniem albo nie osiągnie się w pełni zakładanych celów. Najważniejsze powinny być wyniki merytoryczne, czyli np. liczba bezrobotnych, którzy podjęli pracę. Uważam, że musi być prawo do ponoszenia pewnego ryzyka. Oczywiście należy analizować porażki i wyciągać wnioski. Można na przykład stworzyć „czarną” listę osób (instytucji), które wzięły środki, ale nie wykorzystały ich prawidłowo. Dziś uzyskanie poręczeń finansowych jest dla wielu przeszkodą nie do przeskoczenia.
- **Czy nie jest tak, że urzędy pracy nie działają prawidłowo? Jeżeli jest praca w Gdańsku czy w Gdyni i nie ma na nią chętnych, a jednocześnie całkiem niedaleko są powiaty z ponad 30 proc. bezrobociem i fachowcami bez pracy, to może warto wynająć autobus i dowieźć tych bezrobotnych do pracy?**
- Istniejące przepisy zezwalają na refundowanie kosztów przejazdów bezrobotnym. Jest to kwestia dotarcia z taką ofertą pracy do właściwego adresata.
- **Sytuacja w podlegającym Panu Marszałkowi Wojewódzkim Urzędzie Pracy jest chyba jeszcze bardziej nieciekawa niż sytuacja pomorskiego rynku pracy?**
- Oczywiście mieliśmy tutaj pewne nieprawidłowości. Uważam jednak, że WUP jako całość pracuje dobrze i jest wymieniany w czołówce tego typu urzędów w kraju. Niedługo ogłosimy konkurs na dyrektora WUP. Marzy mi się na tym stanowisku nie urzędnik, ale animator, kreator śmiałych, nowoczesnych działań.
- **Czy rynek zacznie się zmieniać? Obecnie duża część młodej, zdolnej kadry wyjeżdża – i to nie tylko za granicę, ale coraz częściej do Wrocławia czy Krakowa.**
- Mnie też niepokoi to zjawisko. Odływ wysoko kwalifikowanych kadr nie jest dobry. Mam nadzieję, że już wkrótce nasz pomorski rynek pracy podniesie się i będzie coraz bardziej atrakcyjny zarówno dla mieszkańców, jak i przybyszów z zewnątrz.

- **Naprawdę Pan Marszałek wierzy, że pomorski rynek pracy może być ciekawą alternatywą dla osób spoza regionu?**
- Oczywiście, że tak, ale to także kwestia umiejętności przyciągania nowych inwestorów. Inwestorzy wybierali jak dotąd południe i zachód naszego kraju. Musimy popracować nad naszą ofertą, tak by była atrakcyjniejsza od propozycji, które czekają na inwestorów w innych krajach czy na południowym-zachodzie Polski. Ja widzę szansę w lepszej współpracy z uczelniami.
- **A może to kwestia tego, że źle uczymy, a absolwenci nie są przygotowani i niewiele wnoszą na rynek pracy?**
- Myślę, że poziom pomorskiej oświaty jest zadowalający i absolwenci mogą być atrakcyjni na rynku pracy. Sądzę, że problem polega raczej na tym, czy uczeń lub student potrafi się odpowiednio sprzedać.
- **Może błędem była likwidacja szkół zawodowych? Kształcimy humanistów, a brakuje nam pracowników z fachem w ręku.**
- Uważam, że nauczanie ogólne, a potem kursy zawodowe i doszkalające nie są dobrym rozwiązaniem. Nie sądzę, żeby w miesiąc czy dwa udało się dobrze nauczyć zawodu. Część młodych ludzi nie ma wielkiego zacięcia do nauki, ale jednocześnie ma na przykład bardzo duże zdolności manualne. Warto zatem stworzyć im możliwość kształcenia się zgodnie z ich predyspozycjami. Problem jest jednak w tym, że dobra szkoła techniczna, z dobrym warsztatem jest bardzo droga, tym bardziej, że powinna reagować na zmiany na rynku pracy. Większość dobrych szkół zawodowych znajduje się w Gdańsku. Rodzi się w związku z tym opór ze strony samorządowców, którzy mówią, że muszą dopłacać do uczniów pochodzących z innych gmin. I tu rodzi się pytanie: czy takie szkoły nie powinny być regionalne?
- **Obecnie nie ma żadnych wizji długoplanowych – jest żywioł.**
- Tak. I to powoduje, że nie ma spójnej strategii. Los szkół zawodowych jest wielokrotnie niepewny i zależy od lokalnych układów. Ważnym czynnikiem społecznym jest częste przekonanie rodziców o wyższości wykształcenia ogólnego.
- **Czy nie jest tak, że my do końca nie wiemy, czego chcemy? Niewiele wiemy o samym rynku pracy, a jeszcze mniej o jego przyszłości i perspektywach.**
- To prawda, że często działamy w oparciu o wyczucie, a nie rzetelne dane. Wiem, że teraz WUP będzie realizował stały monitoring rynku pracy. Jednak diagnoza to za mało. Potrzebne są długoterminowe prognozy tendencji. Jest to oczywiście bardzo trudne, ale nie niemożliwe. Potrzebna jest współpraca z instytucjami działającymi na rynku pracy, z organizacjami pracodawców. Obecnie zdarza się, że szkoły nie spełniają oczekiwań pracodawców.
- **Jak Pan Marszałek ocenia perspektywę pomorskiego rynku pracy?**
- Obawiam się, że za chwilę staniemy przed problemem wyjazdów najlepiej wykształconej i zdolnej młodzieży. Częściowo wyjazdy te będą korzystne. Przykład Hiszpanii pokazuje, że bardzo często młodzi ludzie po zdobyciu doświadczenia i zgromadzeniu pewnego kapitału wracają. Wymaga to jednak spełnienia pewnych warunków. Życie gospodarcze musi być żywe, bo nikt nie będzie wracał tam, gdzie jest stagnacja, gdzie trudno założyć i prowadzić firmę. Z różnych rozmów i sygnałów wynika, że istnieje zainteresowanie inwestorów naszym regionem. Ciekawe jest to, że na przykład Koreańczycy inwestują w Kobierzycach pod Wrocławiem. Musimy się zastanowić nad tym, jak sprawić, żeby takie inwestycje przychodziły na Pomorze. Bardzo liczę na to, że po wybudowaniu autostrady A1 Pomorze stanie się atrakcyjniejsze. Musimy mieć świadomość tego, że często jedna inwestycja pociąga za sobą kolejne. Liczę, że taki efekt nastąpi też na Pomorzu. Natomiast trzeba zrobić wszystko, w porozumieniu z uczelniami, aby Pomorskie stało się atrakcyjnym miejscem dla firm z branży IT. Jeżeli się to uda, to stworzymy – analogicznie do Doliny Krzemowej – duże pole do działania dla naszych małych, pomorskich podmiotów gospodarczych, które będą

mogły kooperować z inwestorami. Przykładem jest gdyński park technologiczny oraz to, co dzieje się w Gdańsku w strefie Rębiechowa czy na terenach byłych zakładów graficznych. Takich projektów potrzeba więcej.

- **A inne branże przyszłości? Rozumiem, że szansą są IT i przemysł morski?**
- O IT mówiłem uprzednio. Gdańsk, kiedy był blisko morza, był miastem bogatym, a dzięki temu bogaty był też region. Dlatego bardzo

mnie cieszą nowe projekty związane z gospodarką morską, takie jak Terminal Kontenerowy. Istnieje przecież też pomysł terminalu pasażerskiego w Gdańsku. Nowoczesny port to wielki pracodawca, ale także ważny czynnik ułatwiający podjęcie decyzji o lokalizacji w jego pobliżu nowych inwestycji, które potrzebują łatwego dostępu do transportu morskiego. Ożywienie portów powinno mieć pozytywny wpływ na cały region.

- **Dziękuję za rozmowę.**

Marcin Szpak

*wiceprezydent
Gdańska*

NADCIĄGA PRZEŁOM

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

— **Jak Pan Prezydent ocenia gdański rynek pracy?**

— Trzeba tak naprawdę mówić przynajmniej o trójmiejskim rynku. Gdynia, Sopot i Gdańsk tworzą praktycznie jeden organizm gospodarczy i jeden rynek pracy. Najlepszym dowodem na to jest fakt, że w gdańskim urzędzie miasta pracują osoby z Gdyni czy Sopotu. Z drugiej strony wielu gdańszczan znajduje zatrudnienie – na przykład w Gdyni. Ale wracając do pytania, trzeba jasno powiedzieć, że sytuacja nie jest idealna. Stopa bezrobocia nie pozwala spać spokojnie. Na koniec ubiegłego roku wynosiła ona 11,4 procent.

— **Gdańsk, jak by na to nie patrzeć, jest jednak najgorszy spośród naszej „trójmiejskiej trójki”.**

- Przeprowadzając analizę, powinniśmy wyłączyć z niej Sopot, ze względu na jego bardzo specyficzny charakter. Jest to zdecydowanie mniejszy rynek pracy, dużo lepiej sterowalny. Patrząc zaś na wyniki naszego miasta, należy pamiętać o tym, że w ostatnich latach mieliśmy w Gdańsku do czynienia z kilkoma bolesnymi procesami restrukturyzacji. Najlepszym przykładem jest tutaj Stocznia Gdańska, gdzie z kilkunastu tysięcy pracowników zatrudnionych tam jeszcze w połowie lat dziewięćdziesiątych obecnie zostało tylko kilka tysięcy.
- **A co poza tym zmieniło się ostatnio na gdańskim rynku pracy?**
- Patrząc na nasz miejski rynek pracy, muszę podkreślić zdecydowanie większą rolę usług małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu nowych miejsc pracy. W skali makro od trzech lat obserwujemy pozytywne tendencje. Najwyższy poziom bezrobocia mieliśmy w 2002 roku, kiedy to stopa bezrobocia osiągnęła 12,6 procent. Od roku 2003 obserwujemy już wyraźną poprawę i obniżanie się poziomu bezrobocia. Jeszcze dwa lata temu poziom bezrobocia spadł zaledwie o kilkaset osób. Nie było to więc bardzo dużo, ale tendencja się utrzymała. W roku 2004 było już zdecydowanie lepiej, zanotowaliśmy zmniejszenie liczby bezrobotnych o 3 tysiące – do poziomu 11,4 procent. Podobnie jest w roku bieżącym. Według będących obecnie w moim posiadaniu nieoficjalnych danych spadek bezrobocia sięgnie 1-1,5 procent.
- **Gdańsk nie pełni roli ośrodka ponadregionalnego. Jeśli spojrzymy na Wrocław czy Kraków, nie mówiąc już o Warszawie, to okaże się, że są to bardzo silne rynki pracy dające zatrudnienie dużej liczbie osób z okolic, czego nie można powiedzieć o Gdańsku. Czy Gdańsk rzeczywiście jest gorszy od tych ośrodków?**
- Nie. Sądzę, że Gdańsk zdecydowanie pełni rolę takiego ośrodka. Widać to w czasie porannych i popołudniowych korków. Na ulicach zaobserwować można wiele samochodów z rejestracjami z Kartuz, Kościerzyny, Lęborka. Wielu z tych ludzi przyjeżdża tutaj do pracy.
- Aglomeracja przyciąga. Jest to jednak zjawisko trudno policzalne, ponieważ duża część tych ludzi znajduje zatrudnienie w „szarej strefie”. Myślę, że stwierdzenie, iż Gdańsk znajduje się w gorszej niż inne miasta sytuacji, było nieco prowokacyjne. Tak naprawdę w chwili obecnej Gdańsk ma podobną stopę bezrobocia jak Kraków czy Wrocław. Wrocław wyróżnia się rzeczywiście, jeśli spojrzymy na ilość planowanych tam inwestycji. W statystykach będzie to widać dopiero za kilka lat, kiedy fabryki zaczną zapełniać się ludźmi, a tysiące nowych miejsc pracy zacznie w pełni funkcjonować.
- **A kiedy i czy w ogóle Gdańsk będzie przyciągał takie duże, spektakularne inwestycje?**
- Już się to dzieje i coraz więcej o tym słyszać. Jest cały szereg inwestycji, które muszą zaowocować znaczącą poprawą na rynku pracy. Bardzo dużo obiecujemy sobie po branży logistycznej. Tutaj kołem zamachowym będzie duży terminal kontenerowy, którego budowa rozpoczęła się kilka tygodni temu w Gdańskim Porcie Północnym. Silny ośrodek przeładunku kontenerów mamy też w Gdyni. Stwarza to zapotrzebowanie na budowę całego zaplecza logistycznego. Przykładowo, ocenia się, że w gdańskim terminalu pracę znajdzie około 300 osób, a dodatkowo w jego bezpośrednim otoczeniu powstanie od 1500 do 1800 nowych miejsc pracy. Miasto przygotowało już rezerwę 130 hektarów na potrzeby dużego zaplecza logistycznego. Widzimy duże zainteresowanie ze strony inwestorów z branży logistycznej. Kilka inwestycji realizowanych będzie w najbliższym czasie w okolicy trójmiejskiej obwodnicy. Szacujemy, że branża logistyczna przyczyni się do powstania od kilkuset do kilku tysięcy nowych miejsc pracy w najbliższych latach. Część tych inwestycji ruszy już w roku 2006. Bardzo wyraźne ożywienie widać także w turystyce. Sektor hotelowy w perspektywie dwóch lat odda do użytku około 1000 nowych pokoi hotelowych. W rzeczywistości liczba ta może się zdecydowanie zwiększyć, ponieważ ja mówię tylko o projektach już realizowanych lub będących na ostatnim etapie przygotowań, na przykład w końcowym okresie pozyskiwania pozwoleń na budowę. Stworzy to kolejne

kilkaset nowych miejsc pracy zarówno w samych hotelach, jak i w innych firmach turystycznych. Jesteśmy przekonani, że tę branżę czeka wiele lat dynamicznego rozwoju.

- **Wciąż jednak brakuje dużych inwestycji. Czy Gdańsk ma jakieś wady, które powodują, że wielkie korporacje wolą omijać go szerokim łukiem? Nie słychać także nic o dużych projektach w branży nowych technologii.**
- Gdańsk, pomimo znakomitej rozpoznawalności międzynarodowej oraz nadmorskiego położenia, ciągle jest źle skomunikowany z resztą kraju i Europą. Uniemożliwia to nam ubieganie się o duże inwestycje, przy których dobra dostępność komunikacyjna stanowi jeden z podstawowych warunków poważnego rozpatrywania danej lokalizacji. Widać tu jednak pozytywne zmiany. Rozpoczęcie budowy autostrady A1 oraz planowana modernizacja linii kolejowej Gdańsk–Warszawa powinny te niedogodności w znacznym stopniu wyeliminować. Bardzo ważne jest to, abyśmy umieli odpowiednio wykorzystać obserwowane od kilku lat przemiany na globalnym rynku pracy. Wiele międzynarodowych korporacji prowadzi realokację swoich oddziałów lub całkowicie przenosi określone funkcje usługowe do krajów o niższych kosztach pracy. Wygrywają na tym Indie czy Filipiny, tworząc dla korporacji potężne centra obsługi klientów, IT czy finansowo-księgowe zatrudniające po kilka, a nawet kilkanaście tysięcy osób. Obecnie Polska też jest na celowniku tych korporacji.
- **Polska tak, Pomorze nie. A tak naprawdę większość Pomorzan interesuje tylko to, czy oni będą mieli pracę, a nie to, jak wygląda sytuacja w Krakowie czy Wrocławiu.**
- Właściwie w tej dziedzinie w Europie liczy się jeszcze Portugalia, a ostatnio sporo mówi się też o Rumunii, ale na razie nasz kraj jest liderem. Mamy już kilka przykładów decyzji o ulokowaniu tego typu inwestycji w Polsce. Króluje tutaj Kraków, coraz częściej mówi się o Łodzi, w mniejszym stopniu zaś o Wrocławiu.

– **Czy jest szansa, że zaczniesz też mówić w tym kontekście o Gdańsku?**

– Prowadzimy obecnie zaawansowane rozmowy z dwoma inwestorami, niestety na tym etapie negocjacji nie mogę ujawnić ich nazw. Jestem przekonany, że w przyszłym roku co najmniej jedno, jeżeli nie dwa takie centra usług uda nam się uplasować w Gdańsku. Będą to duże inwestycje dające docelowo zatrudnienie przynajmniej kilkuset osobom każda.

– **Jakiego typu mają być te projekty?**

– Będą to centra finansowo-księgowe, w miarę możliwości również centra badawcze.

– **A czy istnieje szansa na przyciągnięcie do Gdańska firm zainteresowanych budową centrów naukowo-badawczych i rozwiązań IT?**

– Tak. Istnieje duża szansa. Już na początku roku powiemy o nowym inwestorze, który utworzy w naszym mieście nowoczesne centrum badawczo-rozwojowe, a także uruchomi produkcję. Rzeczywiście po nieco słabszym okresie Gdańsk włącza się bardzo aktywnie w pozyskiwanie inwestorów. Mogę Pana zapewnić, że dokładamy do tego wszelkich starań. Ogromnym sprzymierzeńcem jest dla nas powstanie na terenie Gdańska podstrefy Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej – miasto wniosło już do strefy kilkanaście hektarów gruntów. Miasto Gdańsk i Marszałek Województwa wspierają również finansowo powstanie parku naukowo-technologicznego w obiekcie dawnych zakładów graficznych przy ulicy Trzy Lipy 3.

– **Ile nowych miejsc pracy powinno powstać na terenie Gdańska, żeby Pan Prezydent był zadowolony?**

– Gdański rynek pracy cechuje się dużą płynnością. Spośród ogólnej liczby około 21 tys. osób bezrobotnych co roku ponad 10 tys. znajduje zatrudnienie, a podobna liczba osób nie potwierdza gotowości podjęcia pracy. Ich miejsce zajmują osoby, które w tym czasie utraciły pracę oraz absolwenci, którym nie udało się znaleźć pracy bezpośrednio po zakończeniu edukacji. Poważnym problemem jest tzw. bezrobocie

długotrwale. Prawie połowę bezrobotnych stanowią osoby pozostające bez pracy ponad 12 miesięcy, ich liczba w roku bieżącym nieznacznie zmniejsza się. Jest to grupa, która wymaga szczególnych programów aktywizacyjnych.

Celem jest stworzenie jak największej liczby „długotrwałych” miejsc pracy. Wydaje się, że dodatkowe 2 do 5 tysięcy nowych miejsc pracy rocznie jest możliwe do osiągnięcia. Chciałbym podkreślić, że w coraz większym stopniu staramy się nie tylko prowadzić działalność „statutową”, ale inicjujemy nowe projekty, które pokazują, że zależy nam na inwestorach, że jesteśmy na nich otwarci, że chcemy im pomagać. W Wydziale Polityki Gospodarczej Urzędu Miejskiego powołaliśmy Centrum Obsługi Biznesu (kierowane przez Alana Aleksandrowicza), jest to zespół, który w kompleksowy sposób prowadzi sprawy inwestycji komercyjnych w naszym mieście. Dla wielu inwestorów poza atrakcyjną lokalizacją i dostępnością kadr równie ważnym elementem jest pozytywne nastawienie władz lokalnych, które może powodować dodatkowe obniżenie ryzyka inwestycyjnego. Z drugiej strony dbamy też o naszych lokalnych przedsiębiorców. Na ulicy Partyzantów uruchomiliśmy nowoczesne Centrum Obsługi Przedsiębiorcy. Jest to jeden z pierwszych tego typu projektów w kraju, gdzie przedsiębiorca pod jednym dachem może załatwić wszystkie sprawy zarówno z nami, jak i Urzędem Skarbowym, Urzędem Statystycznym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Po krótkim okresie działalności wiemy już, że był to bardzo dobry pomysł. Obecnie prawie każdy nowy podmiot gospodarczy jest obsługiwany w tym miejscu, a przedsiębiorcy zadowoleni z poziomu obsługi i kompetencji kadr bardzo chętnie do niego wracają.

— **A jak wygląda rola Powiatowego Urzędu Pracy?**

- Dzięki nowym, większym środkom z zewnątrz, szczególnie pochodzącym z Unii Europejskiej, jesteśmy obecnie w stanie zaoferować zdecydowanie więcej projektów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu. W ubiegłym roku przygotowany został kompleksowy Program Aktywizacji Rynku Pracy, w którym specjalne

działania dopasowane są do poszczególnych grup bezrobotnych, np. młodzież, absolwenci, osoby długotrwale pozostające bez pracy, niepełnosprawni, itp. Pracownicy PUP stają się swego rodzaju konsultantami zawodowymi, osobistymi pomocnikami. Pomagają bezrobotnemu zdiagnozować jego silne i słabe strony, wskazują szkolenia, z jakich powinien skorzystać, by stać się osobą poszukiwaną na rynku pracy.

— **Czy miasto posiada dane dotyczące tego, jaka grupa bezrobotnych zatrudniona jest w „szarej strefie”?**

- Niestety w tym zakresie nie dysponujemy precyzyjnymi danymi statystycznymi. Oceniamy jednak, że średnio od 20 do 30 procent osób figurujących w rejestrach tak naprawdę nie powinno posiadać statusu osoby bezrobotnej. Myślę jednak, że powoli wraz z poprawą na rynku pracy i wdrażaniem nowych programów będziemy zmniejszać skalę tego negatywnego zjawiska.

— **W jakim kierunku powinny postępować zmiany na rynku pracy w najbliższym czasie?**

- Od kilku lat obserwujemy rosnącą rolę sektora usługowego oraz małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu nowych miejsc pracy. Jednocześnie daje się zauważyć zmniejszanie liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych – głównie z powodu firm jednoosobowych, co przy rosnącym zatrudnieniu w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw świadczy o wzroście średniej liczby osób zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. Myślę, że ta tendencja się utrzyma. Musimy również brać pod uwagę dużo większą płynność siły roboczej w Unii Europejskiej, co bez wątpienia będzie miało silny wpływ na wzrost wynagrodzeń w naszym kraju. Nasz atut w postaci znacząco niższych kosztów pracy może wkrótce zniknąć, musimy więc dopilnować, by przyrost produktywności był wyższy niż przyrost wynagrodzeń. Tylko w taki sposób możemy utrzymać konkurencyjność naszej gospodarki. Jestem przekonany, że w kolejnych latach stopa bezrobocia będzie

systematycznie malała w tempie 1–2 procent rocznie.

— **Czy nie boi się Pan Prezydent, że obserwowany w ostatnim czasie znaczny odpływ z Pomorza młodych i wykwalifikowanych kadr może doprowadzić do stagnacji, a nawet załamania się sytuacji gospodarczej, a w konsekwencji pomorskiego rynku pracy?**

— Rzeczywiście myślę, że jest to jedno z większych zagrożeń dla naszego rynku pracy. Polskie społeczeństwo, choć z pewnym opóźnieniem w stosunku do większości krajów Zachodniej Europy, wkrótce zacznie się starzeć. Nie powinniśmy być zdziwieni, jeżeli w perspektywie kilku lat

pojawi się konieczność importu siły roboczej. Pewnym zwiastunem tego zjawiska może być obecna sytuacja w przemyśle stoczniovym, gdzie bardzo trudno o wykwalifikowanych spawaczy czy ślusarzy.

— **Patrząc na zachodzące obecnie przemiany, jest pan optymistą czy pesymistą w kwestii oceny perspektyw pomorskiego rynku pracy?**

— Zdecydowanie optymistą. Jestem przekonany, że obecne, bardzo pozytywne tendencje utrzymają się również w kolejnych latach.

— **Dziękuję za rozmowę.**

*Grażyna
Zielińska*

*wiceprezes Gdańskiego
Związku Pracodawców*

„GOSPODARKA, GŁUPCZE!”

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

— Jak z perspektywy GZP wygląda pomorski rynek pracy?

- Pracodawcy twierdzą, że mają problemy ze znalezieniem osób o odpowiednich kwalifikacjach, mimo że poziom bezrobocia jest bardzo wysoki. Z drugiej strony pracodawcy chcieliby mieć „gotowego” pracownika. Dotyczy to również inwestorów z zewnątrz. Często podczas rozmów okazuje się, że inwestor jest gotowy inwestować, o ile będzie miał pewność, że nie napotka niespodziewanych barier administracyjnych i bez trudu znajdzie potrzebnych mu pracowników. Inwestor chce wejść, postawić maszynę i produkować. Nie ma czasu ani chęci na zajmowanie się kształceniem swoich kadr. Bardzo pozytywnie oceniam postawę młodzieży, ich aktywność. Młodzi gotowi są coraz więcej w siebie „inwestować”, żeby stawać się cennym dla pracodawcy nabytkiem. Stajemy w związku z tym przed pytaniem, jak wykorzystać ową aktywność, boom edukacyjny, aby tego nie zmarnować. Musimy wiedzieć, w jakim kierunku chcemy iść, które rozwiązania są najbardziej pożądane i optymalne, biorąc pod uwagę zarówno indywidualne oczekiwania oraz wymagania pracowników i pracodawców, jak i potrzeby pomorskiego rynku pracy jako całości. Musimy jasno sprecyzować odpowiedzi na takie pytania, jak na przykład to dotyczące roli i miejsca samozatrudniania na rynku pracy.

- **Czy nie jest tak, że zarówno sami przedsiębiorcy, jak i ich zrzeszenia robią niewiele, by aktywnie włączyć się w kreowanie nowoczesnego wizerunku pomorskiego rynku pracy?**
- Jako Gdański Związek Pracodawców staramy się intensywnie lobbować na rzecz pozytywnych zmian prowadzących do dynamizacji rynku pracy. Działamy w tym zakresie nie tylko lokalnie, ale dzięki współpracy z ogólnopolskimi organizacjami pracodawców mamy też wpływ na kształtowanie unormowań prawnych i rozwiązań na szczeblu krajowym. Oczywiście staramy się także nie zaniedbywać mniejszych, ale często równie ważnych inicjatyw lokalnych. Jesteśmy współorganizatorem projektu „Przedsiębiorcze Pomorze”, w ramach którego wraz ze Stowarzyszeniem Krzewienia Edukacji Finansowej prowadzimy działania na rzecz 40 młodych osób, które pragną założyć własną działalność. Służymy im pomocą i wsparciem. W większości beneficjentami tego projektu są osoby z terenów, gdzie poziom bezrobocia jest wysoki. Podobne inicjatywy są też prowadzone dzięki aktywności samorządowców. Najlepszym przykładem jest tutaj konkurs – „Gdyński Biznesplan”.
- **Jakie ciekawe trendy pojawiły się na pomorskim rynku pracy?**
- Zmieniły się formy zatrudnienia. Do tej pory byliśmy przyzwyczajeni, że prawie każda osoba dostawała umowę o pracę na czas nieokreślony. Teraz coraz częściej mamy do czynienia z umowami terminowymi. W wielu przypadkach umowy o pracę zostały zastąpione bardziej elastycznymi i korzystniejszymi dla pracodawców umowami cywilnoprawnymi. Pracodawcy zatrudnialiby młodzież, bo jest wyedukowana i odpowiada na wyzwania cywilizacyjne, jest mobilna, łatwo dostosowuje się do zmian, a także gotowa jest na wyzwania, np. ze strony Internetu. Brak doświadczenia jest jednak tym czynnikiem, który powoduje, że pracodawcy rzadko decydują się na zatrudnianie młodych. Oczywiście aktywna młodzież wie, że warto być wolontariuszem i gdzieś pracować. Pojawia się jednak problem wypychania z rynku pracy osób starszych. Osoby w wieku 56–57 lat są stosunkowo młode, a gdy wypadają z rynku pracy, nie wiadomo, co z nimi robić. Słowem, potrzebna jest sensowna polityka wychodząca naprzeciw takim problemom rynku pracy.
- **Czy nie jest tak, że pracodawcy nie chcą inwestować w młodych pracowników, idą na tzw. „łatwiznę”, zrzucając na państwo i samych pracowników wszelkie koszty związane z pozyskiwaniem niezbędnych kwalifikacji?**
- Po pierwsze, pracodawcy nie dysponują własnymi środkami, ale dużą pomocą są dla nich środki unijne. Po drugie, pracodawcy dzięki dużemu bezrobociu mieli niemalże wybór i wielu z nich uważało, że taniej jest z licznego grona dostępnych pracowników wybrać tego już ukształtowanego, z doświadczeniem niż inwestować czas i pieniądze w rozwój własnych kadr. Muszę jednak powiedzieć, że sytuacja się zmienia. Znam firmy, które inwestują w ludzi. Pracodawcy wkładając własne środki, przeznaczając je na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, chcieliby mieć pewność, że to dobra inwestycja, która się zwróci i szybko przyniesie zyski. Tymczasem nie mają oni żadnej gwarancji, że pomimo zainwestowania dużej kwoty pieniędzy w szkolenia, dany pracownik zaraz po ich ukończeniu nie postanowi odejść.
- **Są jednak formy prawne pozwalające wiązać takich pracowników z firmą na dłużej.**
- Istotnie. Niestety pracodawcy nie wiedzą, jak to robić. Znaczącą kwestią jest tutaj to, że ciągle jeszcze jest wielu chętnych do pracy. Widzę to sama jako pracodawca. Często jest tak, że po jednym ogłoszeniu wpływa nawet 150 podań od osób zainteresowanych podjęciem pracy na oferowanym przez nas stanowisku.
- **Tyle tylko, że z tych 150 osób, wartościowych okazuje się tylko 5–10 osób...**
- Z mojego doświadczenia jako pracodawcy i osoby prowadzącej nabory wynika, że często nawet mniej.

- **A może część winy leży po stronie pracodawców, którzy nie potrafią jasno sprecyzować swoich wymagań?**
- Na pewno wciąż za mało jest dobrych pracodawców. Ale dlaczego w odpowiedzi na ogłoszenia przychodzi tyle ofert, z czego to wynika? Często specjalnie pracodawca nie określa precyzyjnie profilu wykształcenia. Bo poza formalnym wykształceniem ważne jest podejście do pracy, motywacja, umiejętności, cechy charakteru, ciekawość. To ma często większe znaczenie niż dyplomy, certyfikaty. Ale na pewno i pracodawcy muszą wiele się jeszcze nauczyć.
- **Czy nie jest tak, że coraz częściej mamy do czynienia z przerostem wymagań?**
- Tak. Przykładem są chociażby języki obce. Wymaga się zwykle jednego lub dwóch języków, mimo iż na danym stanowisku pracy są one zupełnie niepotrzebne. Zaczyna się to zmieniać. Podobnie dzieje się w odniesieniu do wieku pracowników. Pracodawcy zaczynają rozumieć, że osoba starsza może okazać się lepszym pracownikiem. Widoczne jest to na przykład w zawodzie sekretarki.
- **Idziemy w kierunku normalności?**
- Rynek się normalizuje. Oczywiście pojawia się kwestia wyzwań cywilizacyjnych. Rynek pracy jest częścią gospodarki, a ta podlega ciągłym zmianom. Dla przykładu, pojawiła się kwestia innych niż umowa o pracę form zatrudnienia. Natomiast jeżeli chodzi o umowy o pracę, to i tutaj następują poważne zmiany. Już 25 procent z nich zawieranych jest na czas określony, co do niedawna zdarzało się bardzo rzadko.
- **A „szara strefa” i nielegalne zatrudnianie?**
- Pracodawcy marzą o tym, żeby było normalnie. Niestety wysokie koszty legalnego zatrudnienia sprawiają, że zatrudnienie „na czarno” jest często jedynym możliwym rozwiązaniem.
- **Czy Gdański Związek Pracodawców nie powinien wyraźniej krytykować takich praktyk?**
- „Szara strefa” i praca „na czarno” to patologie rynku pracy. W GZP nigdy nie było na nie przyzwolenia. Oczywiście znamy ich przyczyny i staramy się je usuwać na drodze prawnej.
- **Czy można powiedzieć, że mamy do czynienia z drenażem kadr za granicę i do innych województw?**
- Osobiście irytuje mnie powszechny zachwyt nad liczbą ofert pracy czekających na naszych pracowników za granicą czy w innych regionach. Uważam, że trzeba starać się zatrzymywać młodych ludzi na miejscu, stwarzając im odpowiednie warunki. Prawda jest jednak taka, że obecnie kształcimy kadry dla innych państw.
- **Czy nie jest tak, że kształcimy dla samego kształcenia, że nauka w ogóle nie liczy się z potrzebami rynku pracy?**
- Rzeczywiście istnieje tutaj koszmarnie niedopasowanie. Widoczny jest brak jakichkolwiek konsultacji na temat kierunków kształcenia, brak odpowiedzi na wyzwania, które przed młodymi ludźmi stawia współczesny rynek pracy. Na zachodzie Europy praktycznie przy każdej szkole – i to nie tylko wyższej, ale i średniej – istnieje fundacja czy biuro współpracy z pracodawcami. U nas nadal „każdy sobie rzepkę skrobie”. Edukacja i oświata zdają się być głuche na głos pracodawców, gdy my pokazujemy, że kształcą bezrobotnych. Ostatnia matura to potwierdziła.
- **Czy błędem nie było odejście od kształcenia zawodowego?**
- Myślę, że zdecydowanie tak. Powstało wiele nowych szkół, oferujących nowe profile wykształcenia, ale jakość edukacji i oświaty nadal pozostawia wiele do życzenia. Wyznacznikiem popularności danego profilu, kierunku powinien być popyt na konkretne umiejętności, zawody zgłaszany przez pracodawców. Tymczasem młodzież często wybiera szkoły przypadkowo: bo taniej, bliżej, bo koleżanka też tam będzie chodziła. Dlatego młodzież nie jest przygotowana do tego, żeby wejść na rynek pracy i być partnerem dla pracodawcy.

— **A co ze środkami unijnymi? Czy ich nie marnujemy?**

— Nie można tego jeszcze ocenić. Nie wiem, ile środków unijnych wpłynęło do województwa. Rzucamy wciąż magiczne liczby, ale trzeba raczej powiedzieć, jak je zagospodarowano, co dzięki nim osiągnęliśmy. Martwię się tym, że powinniśmy programować środki na okres 2007–2013, a tymczasem nie ma na ten temat żadnej dyskusji. Obawiam się, że przez to nie będziemy gotowi na ich przyjęcie lub nie będziemy wiedzieli, na co chcemy je przeznaczyć. Mam wrażenie, że wciąż brakuje planów, wizji dotyczących racjonalnego wykorzystania tych środków. Jeżeli nie zainwestujemy mądrze w zasoby ludzkie, to niestety będziemy się jedynie cofali. Rok temu na posiedzeniu Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia zadałam pytanie, jak planuje ona wykorzystać środki unijne. Niestety nie otrzymałam odpowiedzi.

— **Co jest siłą pomorskiego rynku pracy, jakie są branże przyszłości?**

— Trudno jest jednoznacznie odpowiedzieć. Na pewno są to firmy eksportowe, przemysł stoczniowy, który ma zamówienia i będzie się rozwijał oraz branża budowlana. Oczywiście cały czas mówimy też o usługach. Osobiście jestem za tym, żebyśmy wspierali branżę IT. Mamy kilka silnych firm. Dlaczego zatem nie postawimy na to, by być zagłębiem informatycznym, by promować firmy działające w branży nowych technologii.

— **Podobno takie plany są...**

— Jestem w Wojewódzkiej Radzie Zatrudnienia i w Gdańskim Związku Pracodawców, a nic mi

o tym nie wiadomo. Podobno są. Problemem jest brak spójności i skoncentrowania się na kilku najważniejszych celach. Brakuje mi poważnych rozmów. Uważam, że wiele osób nie wie, jaka jest strategia rozwoju Pomorza, i przyznając środki unijne, w ogóle nie liczy się z jej założeniami.

— **Bo dominuje ocena formalna.**

— Jeżeli tak jest, to właśnie świadczy o tym, że nie jest dobrze.

— **Jakie są najsłabsze strony pomorskiego rynku pracy?**

— Brak polityki gospodarczej, brak klimatu przyjaznego inwestycjom. Ja bardzo często słyszę: „my nic nie możemy”.

— **Jednak przykład gmin osiągających sukces pokazuje, że chce to móc.**

— Wydaje mi się, że taka ocena na szczepku regionu wynika z tego, że albo nikt nie chce się tym zajmować, albo nie umie. Uważam, że w województwie pomorskim powinno w wielu miejscach zawisnąć hasło Clintona – „Gospodarka, głupcze”.

— **Jakie perspektywy rysują się przed pomorskim rynkiem pracy?**

— Wszystko zależy od tego, czy jesteśmy w stanie wskazać priorytety i konsekwentnie działać w celu ich realizacji. Musimy wiedzieć, że środki finansowe, które się pojawiają są tylko środkiem do przyspieszenia naszego rozwoju, a nie celem samym w sobie.

— **Dziękuję za rozmowę.**

*Tadeusz
Adamejtis*

*p.o. dyrektora
Wojewódzkiego Urzędu
Pracy w Gdańsku*

BRAKUJE SPECJALISTÓW

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

- **Panie Dyrektorze, jak wygląda sytuacja na pomorskim rynku pracy?**
- Przede wszystkim należy zdać sobie sprawę z dużego zróżnicowania, jakie obserwujemy na pomorskim rynku pracy. Skalę tego zróżnicowania doskonale ilustruje stopa bezrobocia. Według stanu z 31 października dla województwa pomorskiego wynosiła ona wprawdzie 19,3 procent (w kraju – 17,3 procent), ale w Trójmieście kształtowała się na poziomie około 10 procent, w powiatach położonych wokół Trójmiasta (powiaty: pucki, wejherowski, kartuski, gdański) – około 20 procent, a na lokalnych rynkach pracy najbardziej odległych od aglomeracji gdańskiej (powiaty: słupski, bytowski, człuchowski, starogardzki, sztumski, malborski i nowodworski) – 30 procent i więcej.
- **Na czym polegają różnice?**
- Różnice te wynikają zarówno z potencjału gospodarczego, jaki występuje na tych lokalnych rynkach, jak też ze stopnia, w jakim mieszkańcy korzystają z trójmiejskiego rynku pracy. Znaczący wpływ

na sytuację na lokalnym rynku zatrudnienia ma poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych miejscowych zasobów ludzkich oraz sprawność infrastruktury komunikacyjnej, która pozwala mieszkańcom na przemieszczanie się w poszukiwaniu pracy.

Są więc w województwie obszary z deficytem rąk do pracy w niektórych branżach. Równocześnie istnieją powiaty z bardzo wysoką liczbą bezrobotnych, którzy nie spełniają wymagań kadrowych stawianych przez współczesną gospodarkę (bezrobocie strukturalne). Są to najczęściej osoby długotrwale bezrobotne, a ich powrót na rynek pracy bez pomocy z zewnątrz jest praktycznie niemożliwy. Do takich osób kierowane są m.in. szkolenia i kursy z dofinansowaniem unijnym.

— **Sytuacja poprawia się czy pogarsza?**

- Obserwujemy powolną, ale konsekwentną poprawę sytuacji na rynku pracy. Zauważyć można, że mieszkańcy naszego regionu są coraz bardziej mobilni (chętniej podejmują starania w celu zmiany dotychczasowego zawodu na zawód bardziej poszukiwany lub wybierają wyjazd do pracy w innym regionie kraju bądź zagranicą). Jeżeli popatrzymy na aktualne dane statystyczne (z października 2005 r.), to okaże się, że województwo nasze cechuje najwyższa w kraju dynamika spadku bezrobocia (w październiku 2003 roku liczba bezrobotnych spadła w województwie o 5363 osoby, tj. o 3,2 procent) oraz wysoki poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w przedsiębiorstwach (w październiku 2005 roku – 2562 zł, tj. czwarte wśród województw w kraju). Nasz regionalny rynek pracy zmienia się, zapewniając pracownikom coraz bardziej atrakcyjne miejsca pracy, co jako pracodawcy sami możemy zaobserwować. Jeszcze rok temu byliśmy dla wielu absolwentów szkół wyższych obiecującym miejscem pracy. Chętnych do podjęcia pracy w WUP było wielu, a rezygnacje z pracy stanowiły rzadkość. Obecnie coraz częściej – i dotyczy to głównie młodych, legitymujących się rocznym stażem pracy pracowników – mamy do czynienia z rezygnacją z pracy w urzędzie z powodu otrzymania ciekawszej propozycji zatrudnienia. Podobne sygnały o zmianach na

ryнку pracy otrzymujemy od pracodawców, a ich potwierdzenie znajdujemy w danych statystycznych.

— **Ostatnie dane, dotyczące spadku bezrobocia o ponad 3 procent w skali miesiąca, można by nazwać rewelacyjnymi. W przeciwieństwie jednak do innych województw, w Pomorskiem nie słychać o żadnych spektakularnych inwestycjach. Co zatem spowodowało ujawnienie się tej pozytywnej tendencji?**

- Na pewno wpływ na poprawę sytuacji na pomorskim rynku pracy ma dobra koniunktura gospodarcza odnotowana zwłaszcza wśród przedsiębiorstw zajmujących się produkcją na eksport oraz przedłużający się (z powodu dobrych warunków pogodowych) sezon prac remontowo-budowlanych. Widzimy też poprawę na rynku pracy w branży budowlanej, gdyż rośnie zapotrzebowanie na pracowników tej branży. Uruchamianie w województwie pomorskim nowych inwestycji infrastrukturalnych, finansowanych ze środków Unii Europejskiej, będzie kreowało nowe miejsca pracy w przyszłości. Po wejściu Polski do Unii Europejskiej coraz większego znaczenia w równoważeniu sytuacji na rynku pracy nabierają wyjazdy mieszkańców Pomorza do pracy w innych krajach. Dotyczy to szczególnie krajów, które otworzyły swój rynek pracy dla pracowników z Polski, tj. Wielkiej Brytanii, Irlandii.

— **Zaczyna już brakować chętnych do pracy?**

- Nadal dysponujemy zbyt małą liczbą miejsc pracy w stosunku do liczby osób chętnych do podjęcia zatrudnienia. Pojawiają się jednak pierwsze dobre sygnały od pracodawców, którzy zgłaszają brak chętnych do pracy w niektórych zawodach. Braki te występują najczęściej na obszarze kilku lokalnych rynków pracy. Dzieje się tak np. w przypadku pielęgniarek, dla których w ciągu pierwszego półrocza 2005 roku zgłoszono 265 ofert pracy, pracowników biurowych – 2186 ofert pracy czy sprzedawców – 2606 ofert pracy. Oczywiście problem ten dotyczy głównie Trójmiasta. Poziom bezrobocia wynosi tutaj poniżej 10 procent i w pewnych zawodach

- rzeczywiście zaczyna nam już brakować chętnych do pracy.
- **Może ten deficyt jest wynikiem braku dopasowania systemu edukacji do rynku pracy?**
 - Na pewno jest to jedna z przyczyn. Proszę zwrócić uwagę na to, że jeszcze kilka lat temu firmy, redukując koszty, zwalniały fachowców, rezygnowały ze szkoleń pracowników czy prowadzenia szkół przyzakładowych. Wraz z poprawą koniunktury gospodarczej, w połączeniu z narastającą migracją mieszkańców za pracę, powstaje problem zapewnienia wakatów. Szkoły wprowadzają nowe profile zawodowe, jednak trudno im nadążyć za dynamiką zmian w gospodarce.
 - **Jako deficytowe na rynku pracy zgłaszane są obecnie zawody, które wymagają wykształcenia i kwalifikacji technicznych. Tymczasem w dalszym ciągu rośnie liczba osób z wyższym wykształceniem humanistycznym, które nie są w stanie znaleźć żadnej satysfakcjonującej, zgodnej z ich kwalifikacjami i wiedzą pracy...**
 - Rzeczywiście na listach zawodów pilnie poszukiwanych przez pracodawców znajdują się głównie zawody stoczniowe, zawody budowlane, kierowcy. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Po pierwsze, przez wiele lat status tych zawodów był niski (coraz mniej osób gotowych było pracować w zawodzie spawacza czy monter kadłubów okrętowych). Dodatkowo nienajlepsza koniunktura gospodarcza i wysokie bezrobocie powodowały, że pracodawcy nie musieli dbać o kadry. Rynek pracy zapewniał im odpowiednią liczbę doświadczonych fachowców. Sytuacja zmieniła się jednak w momencie wejścia naszego kraju do Unii Europejskiej. Nagle okazało się, że wielu naszych specjalistów wysokiej klasy może znaleźć kilkakrotnie lepiej płatną pracę w krajach europejskich. Na przykład polski stoczniovec czy kierowca autobusu może wybierać wśród ofert pracy z Wielkiej Brytanii, Irlandii, Norwegii, Islandii.
 - **Sytuacja deficytu rąk do pracy w niektórych zawodach, w połączeniu z ogólnie**
- wysokim poziomem bezrobocia – to dobre warunki do tego, by skutecznością działań wykazały się urzędy pracy. Poprzez szkolenia i kursy przygotowujące do pracy w nowym zawodzie są one w stanie wesprzeć pozytywne zmiany na rynku pracy.**
- Dlatego Wojewódzki Urząd Pracy analizuje rynek pracy m.in. pod kątem zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz potrzeb szkoleniowych. Dysponując taką wiedzą, możemy współpracować z powiatowymi urzędami pracy, które aplikują o środki Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) mające wesprzeć tworzenie nowych miejsc pracy i utrzymanie istniejących oraz inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich. Co istotne, coraz częściej podmioty aplikujące o środki unijne dla bezrobotnych i pracujących zawierają partnerstwa, co pozwala sprawniej realizować i rozliczać projekt. Prawdą jest, że taka nierównowaga na rynku pracy stwarza pole do działania i mobilizuje do partnerskiego podejścia do problemów osób bezrobotnych i chcących się przekwalifikować. Na przykład Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni w porozumieniu ze Stoczną Gdynia organizuje kursy dla spawaczy finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Praktycznie, każda osoba, która ukończy taki kurs, ma zagwarantowaną pracę. Proszę jednak pamiętać o tym, że do takiej pracy mogą być szkolone osoby o bardzo dobrym zdrowiu i specyficznych zdolnościach psychomotorycznych. Takich osób jest wśród bezrobotnych coraz mniej.
 - **Czy jest tak, jak podają niektórzy eksperci, że wśród bezrobotnych jest grupa – od 30 do 50 procent – osób, które z różnych względów nie są zainteresowane podjęciem pracy i w związku z tym tak naprawdę nie powinno się ich traktować jak osoby bezrobotne?**
 - Oczywiście, że istnieje grupa osób, które, mimo że figurują w rejestrach powiatowych urzędów pracy, nie są zainteresowane podjęciem pracy. Wynika to między innymi z zapisów prawnych pozwalających osobom zarejestrowanym w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne korzystać bezpłatnie

ze świadczeń służby zdrowia. Status bezrobotnego jest też przepustką do ubiegania się o różnego rodzaju zasiłki i zapomogi z pomocy społecznej.

– **Może ręk do pracy brakuje też dlatego, że duża część bezrobotnych jest już zagospodarowana przez „szarą strefę”?**

– Nie mamy dokładnych danych dotyczących tego, jaka jest skala owego zjawiska w województwie pomorskim. Można przypuszczać, że kilka lub nawet kilkanaście tysięcy osób „dorabia” w „szarej strefie”. Oceniając to zjawisko, należy pamiętać, że dla wielu bezrobotnych i ich rodzin jest to często jedyne źródło utrzymania. Praca w „szarej strefie” pozwala osobom bez szans na znalezienie legalnej pracy, przez jakiś czas przeciwstawiać się procesowi marginalizacji ekonomicznej i społecznej.

– **Jest to jednak patologia rynku pracy i nieuczciwa konkurencja dla firm działających uczciwie. W jaki sposób próbujecie Państwo minimalizować „szarą strefę”?**

– Myślę, że nawet największe i najbardziej sprawne służby kontrolne nie są w stanie zminimalizować tego zjawiska. Skuteczniejsze byłyby tu systemowe ułatwienia w podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej oraz zapewnienie dobrej koniunktury gospodarczej generującej silny popyt na pracę. Żaden pracownik nie zdecyduje się bowiem na pracę w „szarej strefie”, jeżeli będzie mógł na podobnych warunkach pracować legalnie. Osobom bezrobotnym pomóc mają instrumenty aktywizujące finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, dzięki którym jesteśmy w stanie prawie każdemu bezrobotnemu zaoferować indywidualnie dopasowaną formę pomocy. Usługi poradnictwa zawodowego oraz szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych bezrobotnego powinny w takim stopniu podnieść jego atrakcyjność na rynku pracy, by mógł skutecznie starać się o legalną pracę, która zapewni mu zarówno zabezpieczenie społeczne, jak i właściwy rozwój zawodowy.

– **Czy wraz z wejściem do Unii Europejskiej poszerzyła się grupa osób, które mogą korzystać ze szkoleń i kursów?**

– Zdecydowanie tak. Pozyskanie dostępu do środków Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoliło na wsparcie nie tylko osób bezrobotnych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich Działanie 1.2 i Działanie 1.3 (wcześniej działania aktywizujące zawodowo osoby bezrobotne były finansowane z Funduszu Pracy), ale również w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego dla:

- dorosłych osób pracujących, chcących doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe po godzinach pracy (Działanie 2.1),
- rolników i domowników oraz innych osób zatrudnionych w rolnictwie chcących podjąć zatrudnienie lub działalność gospodarczą w sferze pozarolniczej (Działanie 2.3),
- pracowników zagrożonych utratą pracy w wyniku procesów restrukturyzacyjnych (Działanie 2.4),
- uczniów i studentów, którzy z powodu trudnej sytuacji materialnej ich rodzin wymagają wsparcia stypendialnego w celu uzyskania wykształcenia ponadgimnazjalnego lub wyższego (Działanie 2.2).

ZPORR skierowany jest szczególnie do osób z niskimi kwalifikacjami, które na przykład w związku ze zmianami technologicznymi nie sprostałyby nowym zadaniom i byłyby skazane na utratę pracy. Traktujemy takie działania jako swego rodzaju – bardzo korzystną dla rynku pracy – prewencję. Pracownicy mają możliwość podniesienia kwalifikacji, a to zwiększa szanse utrzymania dotychczasowego zajęcia i szybszego znalezienia nowej pracy w przypadku jej utraty.

– **Jaką rolę w budowaniu pozytywnych tendencji na rynku pracy pełni Wojewódzki Urząd Pracy?**

– Jesteśmy jednostką organizacyjną Samorządu Województwa Pomorskiego, która realizuje ustawowo określone zadania samorządu

województwa w zakresie polityki rynku pracy (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku). Liczba zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy poszerzyła się, po wejściu Polski do Unii Europejskiej, między innymi o programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu EFS oraz zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników pomiędzy państwami Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

— **A jak przebiega wydawanie środków unijnych mających służyć poprawie sytuacji na rynku pracy?**

— WUP występuje na terenie naszego województwa jako jedna z jednostek wdrażających działania w dwóch programach operacyjnych, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego: Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Mamy za sobą pierwszy rok wdrażania działań, na które składają się następujące zadania: promocja i inspirowanie projektodawców do składania wniosków o dofinansowanie projektów, ogłaszanie konkursów, selekcja projektów na podstawie oceny formalnej i merytorycznej, ustalanie list rankingowych, podpisywanie umów o finansowanie projektów, przekazywanie środków finansowych dla projektodawców, monitoring i kontrola realizacji projektów, rozliczanie projektów, składanie zbiorczych wniosków o płatność w instytucji pośredniczącej.

— **Uda nam się wykorzystać wszystkie środki, które zostały regionowi przyznane na lata 2004–2006?**

— Stopień rozdysponowania środków jest różny w poszczególnych działaniach wdrażanych przez WUP. Niektóre działania cieszą się wśród projektodawców większym

zainteresowaniem, inne mniejszym. Tam, gdzie będzie zagrożenie niewykorzystania środków, będziemy wnioskowali o ich realokację do działań, które cieszą się większym zainteresowaniem projektodawców. Jako Jednostka Wdrażająca służymy projektodawcom wszelką pomocą i konsultacją w celu wykorzystania wszystkich dostępnych środków w sposób maksymalnie korzystny dla pomorskiego rynku. Systematycznie organizujemy cykle szkoleń pokazujących potencjalnym wnioskodawcom skuteczne sposoby aplikowania o dofinansowanie.

— **Jak Pan Dyrektor widzi przyszłość pomorskiego rynku pracy?**

— Uważam, że nasz region cechuje wysoki potencjał, który powinniśmy starać się wykorzystywać jak najbardziej efektywnie, szczególnie teraz kiedy otworzyły się nowe możliwości w kontekście wejścia Polski w struktury unijne. Instytucje takie jak WUP, szkoły, uczelnie i pracodawcy muszą wnikliwie śledzić zmiany, by dostatecznie szybko móc reagować na nowe wymagania gospodarki rynku pracy.

— **Bezrobocie będzie spadać?**

— Patrząc na obecne trendy i uwzględniając czynniki demograficzne, sądzę, iż poziom bezrobocia w województwie będzie systematycznie spadać. Od nas zależy, czy skutecznie wykorzystamy potencjalne sposoby rozwoju, zapewniając mieszkańcom Pomorza atrakcyjne miejsca pracy, a gospodarce stały dopływ doskonale przygotowanych pracowników. Poziom kwalifikacji zasobów ludzkich już obecnie wpływa na decyzje lokalizacyjne inwestorów krajowych i zagranicznych.

— **Dziękuję za rozmowę.**

Jakub Stelina

*prodziekan Wydziału
Prawa i Administracji
Uniwersytetu
Gdańskiego*

NIE DEMONIZUJMY PRAWA PRACY

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

— **Jak Pan Dziekan ocenia pomorski rynek pracy?**

- Jeśli brać pod uwagę niektóre wskaźniki, w tym wskaźniki poziomu bezrobocia, to uważam, że plasujemy się – jako region – mniej więcej w środku stawki. Należy także mieć świadomość tego, że krajowy rynek pracy wykazuje znaczne zróżnicowanie, które dodatkowo w ostatnim czasie nabrało dynamizmu. Obecnie zauważalną poprawę odczuwa głównie zachód i południe naszego kraju. Taka sytuacja staje się zrozumiała, jeżeli popatrzymy na mapę Polski. Południe ma zdecydowanie lepszą infrastrukturę, więcej dużych ośrodków aglomeracyjnych i z tej renty korzysta. Uważam jednak, że równie ważnym elementem jest silny potencjał naukowy tych regionów. Jeżeli popatrzymy na południe Polski, to zobaczymy, że na stosunkowo niewielkim obszarze funkcjonuje tam wiele silnych ośrodków przemysłowych i naukowych. Wystarczy tu chociażby przywołać te, leżące przy trasie A4: Rzeszów-Kraków-Katowice-Opole-Wrocław.

- **Czy jako region możemy rywalizować z południem?**
- Jeżeli zsumować potencjał tych ośrodków i porównać z naszym, to okaże się, że jesteśmy daleko z tyłu. Uważam jednak, że mamy szanse na znalezienie swoich nisz i wykreowanie poprawy na naszym rynku pracy. Należy też mieć na uwadze to, że trudno jest mówić o pomorskim rynku pracy jako o monolocie. Z jednej strony mamy bowiem aglomerację trójmiejską z dość niskim – w porównaniu ze średnią krajową – poziomem bezrobocia, co stanowi niewątpliwie element dynamizujący Pomorze. Z drugiej zaś strony mamy wiele wysp bardzo wysokiego bezrobocia – szczególnie na terenach mniej uprzemysłowionych i mniej zurbanizowanych, gdzie jeszcze kilkanaście lat temu podstawą gospodarki były Państwowe Gospodarstwa Rolne.
- **Obecnie jednak nasza sytuacja jako regionu...**
- Jest niewątpliwie trudna. Obserwujemy oznaki tego, że ze względu na brak ciekawego rynku pracy ludzie z największymi kwalifikacjami są zmuszani do emigracji za pracę do innych regionów lub za granicę. Z drugiej zaś strony firmy mają coraz większe problemy ze znalezieniem fachowców i zaczynają przenosić swoją aktywność gospodarczą gdzie indziej.
- **Jako fachowiec w dziedzinie prawa pracy uważa Pan, że normy owego prawa pomagają rynkowi pracy czy go blokują?**
- Uważam, że rola prawa pracy jako czynnika stymulującego rynek pracy jest wyolbrzymiana, a niekiedy wręcz demonizowana. Na pewno błędną jest teza, że gdyby nie było prawa pracy, to mielibyśmy doskonały rynek pracy z zerowym poziomem bezrobocia. Doświadczenie ostatnich lat uczy, że prawo pracy raczej nie ma negatywnego wpływu na rynek pracy. Zresztą ostatnie zmiany kodeksu pracy, wychodząc naprzeciw żądaniom pracodawców, doprowadziły do pewnego uelastycznienia rynku pracy.
- **Narzekania pracodawców jednak nie maleją...**
- To prawda, ale jeżeli przyjrzymy się bliżej problemowi, to zauważymy, że te narzekania nie dotyczą praktycznie prawa pracy. Mówi się tutaj co prawda o kwestiach związanych z unormowaniami oddziałującymi na rynek pracy, ale nie będącymi prawem pracy – chodzi o regulacje z zakresu obciążeń podatkowych czy ubezpieczeń społecznych. To te kwestie generują najwięcej problemów i kosztów, na które żałą się ci, którzy funkcjonują na rynku pracy jako pracodawcy.
- **Trudno jednak uwierzyć, że „Kodeks pracy” z 1974 roku, napisany pod rządami starego ustroju, jest w stanie dobrze regulować kwestie w nowoczesnej gospodarce kapitalistycznej...**
- Oczywiście wszyscy dobrze wiemy, że pomimo swoich 21 lat kodeks pracy jest zdecydowanie inny niż w dniu swoich „narodzin”. Liczne nowelizacje dostosowywały go do nowych warunków.
- **Może jednak czas pomyśleć o stworzeniu czegoś nowego, dostosowanego do oczekiwań obecnych uczestników rynku pracy?**
- Z jednej strony należy mieć świadomość, że akt prawny zbyt często nowelizowany staje się coraz mniej przejrzysty i zrozumiały, traci swą wewnętrzną spójność. W przypadku przepisów kodeksu pracy sytuacja taka stwarza ogromne wyzwania zarówno dla prawników, jak i pracodawców i pracowników. Z drugiej strony kodeks pracy winien regulować relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami w sposób nowoczesny, kompleksowy, ale nader wszystko racjonalny. Zdecydowanie jestem za tym, by uchwalono nowy kodeks pracy. Co więcej, prace nad nowym kodeksem są już bardzo zaawansowane.
- **Jak Pan Dziekan ocenia powszechnie występujące obecnie na rynku pracy posiłkowanie się umowami zlecenia i umowami o dzieło?**

- Są to dwie konstrukcje prawne o bardzo długiej tradycji, jak najbardziej legalne i dopuszczalne z punktu widzenia prawa. Oczywiście, mam tu na myśli takie przypadki, gdy z charakteru stosunku łączącego dane strony wynika, że możemy mówić o istnieniu jakiegoś zlecenia lub dzieła do wykonania. Jednak negatywnie ocenić należy „nadużywanie” tych umów, a więc sytuacje, kiedy są one wykorzystywane do regulowania relacji, w której mamy do czynienia z ewidentnym stosunkiem pracy. Uważam, że w takich sytuacjach państwo ma obowiązek interweniować, chroniąc słusne interesy zarówno swoje, jak i tych osób, które są zmuszane do zawierania takich – często niekorzystnych dla nich – umów.
- **A jak polskie prawo pracy ma się do norm europejskich i unormowań w innych krajach członkowskich?**
- Żyjemy w okresie globalizacji. Jednym z jej wymiarów, i to silnie nas dotyczącym, jest europeizacja prawa. Na szczęblu europejskim mamy szereg unormowań w dziedzinie prawa pracy i prawa socjalnego, które muszą być implementowane we wszystkich 25 krajach członkowskich Unii Europejskiej. Należy mieć jednak świadomość tego, że nie są to kwestie wiodące w europejskim systemie prawa. Każdy kraj członkowski zachowuje w dalszym ciągu dużą swobodę legislacyjną w tym zakresie, więc tak naprawdę mówić należy o 25 niezależnych systemach połączonych w kilku najważniejszych kwestiach wspólnymi rozwiązaniami.
- **Czy nasz system prawa pracy różni się bardzo od systemu innych krajów, na przykład Niemiec czy Wielkiej Brytanii?**
- Różnice są znaczne i widoczne. W przypadku systemu brytyjskiego możemy mówić o zdecydowanie większej autonomii stron stosunków pracy. Prawodawca uważa tam, że obie strony cechuje na tyle duża wiedza i niezależność, że mogą one same decydować o wielu kwestiach, zaś udział państwa powinien być przy tym ograniczony do minimum. Kwestia zabezpieczeń pracownika jest tu również zmarginalizowana, a prawo oferuje mniejszy zakres świadczeń niż w innych państwach. Z drugiej strony

mamy system niemiecki, który nie opiera się na sztywnych regulacjach ustawowych, lecz w dużej mierze zbudowany jest na układach zbiorowych pracy będących rodzajem umów społecznych. W Niemczech sytuacja na rynku pracy w danej branży w mniejszym stopniu zależy od norm prawnych zawartych w prawie państwowym, w większym zaś od rokowań między partnerami społecznymi, a więc związkami pracodawców i związkami zawodowymi. W ostatnim czasie możemy zaobserwować w Niemczech silne tendencje do uelastyczniania regulacji dotyczących poziomu świadczeń pracowniczych. Czyni się to przede wszystkim na drodze renegotiacji umów społecznych. Na tle tych systemów polskie uregulowania są zdecydowanie bardziej sztywne.

- **Jako specjalista w zakresie prawa pracy powinien Pan z łatwością wskazać ten system, który jest optymalny dla rynku pracy...**
- Nie ma tutaj jednej, prostej odpowiedzi. Oczywiście, jeżeli za miernik przyjmiemy poziom zatrudnienia, wielkość generowanych nowych miejsc pracy, to zdecydowanie za wzór należałoby stawiać systemy anglosaskie. Przykład Stanów Zjednoczonych, Australii czy Wielkiej Brytanii pokazuje, że rozwiązania przyjmowane w tych państwach bardzo dynamizują rynek pracy. Łatwo jest tam znaleźć pracę, ale też stosunkowo łatwo jest ją stracić, gdyż nie można liczyć na dużą ochronę w przypadku zagrożenia utratą pracy. Z jednej strony jest to korzystne, z drugiej może budzić lęk i obawy społeczne. Uważam, że obecnie w Polsce ze względu na nasze cechy i uwarunkowania historyczne wprowadzenie systemu zbliżonego do anglosaskiego jest niemożliwe. Z pewnością nie zgodzą się na to związki zawodowe. Również sami pracownicy, przyzwyczajeni do szerokiej „obecności państwa”, mogliby nie zaakceptować liberalizacji w tym zakresie. Widzimy jednak, że nasza mentalność też się szybko zmienia. Na rynek pracy wchodzi nowa roczniki absolwentów, którzy są gotowi do przyjęcia pracy zgodnej z regułami, jakie byłyby nie do zaakceptowania nie tylko dla ich rodziców, ale nawet dla starszych o kilka lat koleżanek i kolegów.

— **Nie da się więc nic zmienić w polskim systemie prawa pracy?**

— Oczywiście zmiany nie tylko są możliwe, ale i konieczne. Prawo pracy jest jednym z elementów regulujących gospodarkę i nie może pozostawać obojętne na zmiany w niej zachodzące. Wydaje się na przykład, że nie odejdziemy od popularnego trendu rezygnowania z umów o pracę na czas określony na rzecz umów terminowych czy kontraktów i umów innego typu. Obowiązkiem prawodawcy jest tutaj z jednej strony kanalizowanie tych nowych form. Z drugiej zaś strony nie powinniśmy zapominać o jednej z zasad prawa pracy, którą jest ochrona pracownika jako strony teoretycznie słabszej.

— **Wracając do pomorskiego rynku pracy, jak Pan Dziekan ocenia proces masowej emigracji młodych ludzi z naszego regionu?**

— Jeżeli uzmysłowimy sobie, że kapitał ludzki jest najważniejszym dobrem współczesnej gospodarki, to okaże się niewątpliwie, iż regionami zwycięskimi są te, które potrafią taki kapitał do siebie przyciągnąć. „Eksport ludzi” nie jest więc tutaj powodem do dumy. Oczywiście z punktu widzenia poszczególnych osób racjonalna wydaje się decyzja wyjazdu tam, gdzie istnieją szersze możliwości rozwoju. Wracając jednak do pytania, uważam, że skala tego zjawiska nie jest alarmująca. Z jednej strony musimy sobie zdać sprawę z tego, że Pomorze, a szczególnie aglomeracja Trójmiejska, jest silnym ośrodkiem akademickim, który kształci duże ilości kadry na wysokim poziomie. Niewątpliwie możliwe są takie sytuacje,

w których wystąpić może „nadpodaż” kadr. W takim przypadku wyjazdy do innych regionów czy za granicę nie są niczym złym. Szczególnie jeżeli pamiętać będziemy o tym, że duża część tych osób zdobędzie na emigracji wiedzę i kapitał, z którym za kilka lat wróci do regionu, co przyczynić się powinno do jego rozwoju. Niedobrze by się stało, gdyby wyjazdy dotyczyły osób reprezentujących zawody, w których mogą się pojawiać deficyty rąk i głów do pracy. Mamy już jednak w regionie kilka przykładów nowych centrów gospodarczych, które mogą być zaczątkiem sukcesu gospodarczego regionu, a więc też budowy nowoczesnego i atrakcyjnego rynku pracy.

— **Czyli pozytywnie ocenia Pan perspektywy pomorskiego rynku pracy?**

— Tak, ale pod warunkiem, że będziemy potrafili wykorzystać nasze naturalne walory, postaramy się o wspieranie pozytywnych zjawisk, by osiągnęły one odpowiedni rozwój i skalę.

— **W jakim stopniu może nam w tym pomóc Unia Europejska, jej pieniądze i programy pomocowe?**

— Województwo pomorskie może liczyć na poważne wsparcie, które powinno mieć pozytywny wpływ na nasz rynek pracy. Oczywiście, można narzekać, że półtora roku naszego członkostwa nie przyniosło jeszcze spektakularnych, pozytywnych efektów. Uważam jednak, że jesteśmy na początku drogi i z biegiem czasu coraz częściej będziemy dostrzegali pozytywne skutki.

— **Dziękuję za rozmowę.**

*Alina
Szabłowska*

*kierownik Biura Karier
Politechniki Gdańskiej*

SAME STUDIA JUŻ NIE WYSTARCZĄ

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

- **Pani Kierownik, jak wygląda pomorski rynek pracy z perspektywy osoby zarządzającej Biurem Karier PG?**
- Docierają do mnie informacje zwrotne dotyczące ofert pracy dla osób z wykształceniem technicznym. Obecnie poszukiwani są głównie specjaliści z zakresu informatyki i zarządzania projektami. Jeżeli posiadają praktykę, to nie mają większych problemów ze znalezieniem pracy.
- **Ile czasu upływa średnio od momentu ukończenia studiów do znalezienia pracy?**
- Absolwenci szukają pracy średnio od 3 do 6 miesięcy, krócej specjaliści IT, inżynierowie budownictwa oraz inżynierowie mechanicy. Niestety bardzo wiele ofert dla inżynierów pochodzi z południa kraju, więc nasi absolwenci muszą liczyć się z koniecznością przeprowadzki. Gorzej na rynku pracy prezentują się architekci czy biotechnolodzy – tu ofert jest o wiele mniej. Oczywiście jest też spora grupa osób, które kończąc studia, pracują już w swojej specjalności.

- **A jak na rynku pracy radzą sobie osoby kończące „nie politechniczny” kierunek – zarządzanie?**
- Są osoby, które studiują dwa kierunki, odbywają dodatkowe szkolenia – one nie mają problemów na rynku pracy. Z drugiej strony są studenci, których starania nie wykraczają poza wymagane minimum – dla nich wejście na rynek pracy okazuje się bolesnym doświadczeniem. Poza wykształceniem ważne są jeszcze przynajmniej trzy kompetencje: umiejętność pracy w zespole, dobra znajomość języków obcych – zwłaszcza angielskiego i prawo jazdy. Pomagają one w znalezieniu dobrego zatrudnienia.
- **Czy absolwenci Politechniki to osoby mobilne?**
- Mobilność absolwentów naszej uczelni na terenie Polski jest problemem. Jeżeli pracodawca zapewnia pakiet relokacyjny (np. niskoprocentowany kredyt mieszkaniowy), to zazwyczaj studenci nie mają barier psychologicznych związanych z wyjazdem i przeprowadzką do mniejszego miasta, takiego jak np. Mława lub Piła. Ciekawe jest to, że często firmy nie rozumieją problemów młodych ludzi w tym zakresie. W rodzinnym mieście można liczyć na pomoc kolegów lub rodziców w opiece nad dziećmi, dlatego większość absolwentów uznaje, że warto pozostać w swoim środowisku studenckim, nawet jeżeli oznacza to perspektywę dłuższego szukania pracy i niższe zarobki. Natomiast jeżeli mówimy o mobilności absolwentów Politechniki Gdańskiej w wymiarze europejskim, to jest ona bardzo duża. Studenci coraz częściej szukają praktyk zagranicznych, nawiązują międzynarodowe kontakty w trakcie studiowania w ramach programu SOCRATES-ERASMUS, a po obronie dyplomu decydują się na wyjazd i rozpoczęcie kariery zawodowej za granicą. Większości absolwentów wyjeżdżających do pracy w krajach UE udaje się podjąć pracę zgodnie z kierunkiem kształcenia, gdyż w Europie Zachodniej brakuje młodej kadry technicznej.
- **Czy bezrobocie to poważny problem dla absolwentów Politechniki Gdańskiej?**
- W maju tego roku kontaktowałam się ze wszystkimi Powiatowymi Urzędami Pracy w województwie pomorskim i okazało się, że poza nielicznymi wyjątkami nie było zarejestrowanych bezrobotnych, którzy byłiby absolwentami naszej uczelni.
- **Ukończenie Politechniki Gdańskiej chroni przed bezrobociem?**
- Jestem o tym głęboko przekonana.
- **Proszę powiedzieć, czego brakuje studentom?**
- Pracodawcy twierdzą, że naszym absolwentom brakuje umiejętności „miękkich”, związanych z komunikacją interpersonalną i realizacją zadań grupowych. Natomiast bardzo silną ich stroną jest znajomość programów komputerowych, biegłe posługiwanie się pakietem MS Office, MS Project i AutoCAD – czym często w korzystny sposób różnią się od swoich rówieśników z innych uczelni.
- **O jakich brakach mówią studenci i absolwenci?**
- Szczególnie brakach w kształceniu językowym. Zwyczajowo, absolwenci „wpadają” na chwilę do Biura Karier, żeby podzielić się wrażeniami z rozmów kwalifikacyjnych. Część takich rozmów, zwłaszcza na stanowiska inżynierskie, odbywa się w języku angielskim. Nasi studenci często przyznają, że nie prezentują się dobrze podczas rozmów przeprowadzanych w języku obcym. Tymczasem jest tak, że po ukończeniu lektoratów na 3 roku studiów studenci zaniedbują kształcenie językowe we własnym zakresie. Dopiero po ukończeniu studiów zapisują się na kursy językowe, aby nadrobić zaległości w tej dziedzinie. Osobiście uważam, że student rozpoczynający naukę na politechnice powinien dobrze znać język obcy ze szkoły ponadgimnazjalnej. Uczelnia nie powinna uczyć od podstaw gramatyki języka obcego, a jedynie kształcić umiejętność mówienia i prezentowania materiału oraz podnosić poziom znajomości słownictwa branżowego, przydatnego w konkretnym zawodzie.
- **Jest szansa na zmiany?**

- Ja sądzę, że zmiany te cały czas następują – mamy na Politechnice Gdańskiej coraz więcej przedmiotów prowadzonych w języku angielskim oraz studia podyplomowe w zakresie technicznego języka angielskiego.
- **Czy jest Pani zadowolona ze skali działalności Biura Karier?**
- Uważam, że nasze biuro powinno odpowiadać na zapotrzebowanie płynące ze strony dziełnicu wydziałów uczelni. W toku wszystkich kierunków studiów realizowane są przedmioty humanistyczne, które kształcą umiejętności „miękkie”, przydatne studentowi w momencie szukania zatrudnienia. Jako Biuro Karier proponujemy wprowadzenie do programów studiów przedmiotu humanistycznego – „Wprowadzenie na rynek pracy” obejmującego takie zagadnienia, jak: przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, przebieg rozmowy kwalifikacyjnej i kształtowanie kariery zawodowej. Ponadto w Biurze Karier prowadzimy pośrednictwo pracy, informujemy o wolnych miejscach praktyk na terenie całej polski i oferujemy bezpłatną pomoc doradczą zarówno studentom, jak i wszystkim absolwentom naszej uczelni. Staramy się również realizować każdego roku projekt odpowiadający na konkretne potrzeby naszych absolwentów. W ubiegłym roku był to „Manager Środowiska” realizowany ze środków Phare 2002 wspólnie z Uniwersytetem Gdańskim.
- **Czy Biuro Karier rozwija kontakty zagraniczne?**
- Tak. Dzięki programowi „Wymiany i Staże – Leonardo Da Vinci” od roku 2003 wysyłamy na zagraniczne staże absolwentów i możemy naśladować dobre praktyki odpowiedników naszego biura działających przy uczelniach na zachodzie Europy.
- **I czego Pani Kierownik im zazdrości?**
- Przede wszystkim zazdroszczę jakości pracy doradczej i standardów usług. W naszym biurze doradztwo stanowi jeden z elementów działalności, ale niestety nie główny. Tak naprawdę wciąż dominuje tu pośrednictwo pracy, a chcielibyśmy prowadzić pogłębioną pracę doradczą zarówno dla absolwentów, jak i studentów. Dążymy do tego, czym od dawna zajmują się biura karier w Wielkiej Brytanii.
- **Czy Politechnika Gdańska nie zaniedbuje promowania samozatrudnienia studentów?**
- Obecnie rozwijamy na uczelni takie działania. Politechnika ogłosiła konkurs „Jaskółki przedsiębiorczości”. Chcemy także uruchomić, podobnie jak w Wielkiej Brytanii, specjalne projekty zachęcające do aktywności gospodarczej naszych doktorantów. Biuro Karier prowadzi cyklicznie dwa szkolenia dla studentów, którzy w przyszłości planują rozpoczęcie działalności gospodarczej: „ABC Biznesu” i „Firma Symulacyjna”.
- **Czy PG sama nie powinna stworzyć na przykład funduszu VC wspierającego samozatrudnienie studentów?**
- To pytanie kierować należy raczej do Rektora i Senatu naszej uczelni, a nie do mnie. W Biurze Karier odbyły się już dwa spotkania z Pomorskim Funduszem Pożyczkowym i Funduszem Mikro. Niestety zainteresowanych studentów było bardzo mało. Mijmy nadzieję, że w kolejnych latach absolwenci zaczną dostrzegać, że własna firma to nie tylko duża odpowiedzialność, ale i szansa na sukces.
- **Czy Biuro Karier dysponuje wiedzą przydatną dla absolwentów szkół średnich? Jakie argumenty przemawiają za wyborem studiów na Politechnice Gdańskiej?**
- Uczelnia przykładą dużą wagę do informowania uczniów szkół średnich o możliwościach studiowania. Jesteśmy obecni na wszystkich ważnych targach edukacyjnych w Polsce. Pracownicy Działu Kształcenia odwiedzają szkoły ponadgimnazjalne. Każdego roku wszystkie wydziały organizują Dni Otwarte Politechniki Gdańskiej skierowane do maturzystów. Problemem jest mała liczba osób pragnących kształcić się na kierunkach technicznych. Tymczasem najlepszą rekomendacją jest to, że o ile studia humanistyczne nie gwarantują sukcesu na rynku pracy, to praktycznie każdy inżynier odnajduje swoją ścieżkę kariery.

- **Dlaczego absolwenci uciekają z naszego regionu?**
- Trudno oczekiwać od absolwentów, że ze względu na sentyment będą zostawać na Pomorzu, mimo że nie mogą tu znaleźć pracy. Obserwujemy bowiem, że ich perspektywy zawodowe są tu dużo gorsze niż w innych regionach, a tym bardziej za granicą. W tej sytuacji migracje „za chlebem” są oczywiste.
- **Jak Pani ocenia perspektywę pomorskiego rynku pracy?**
- Rośnie ilość absolwentów wyższych uczelni w regionie, więc odsetek bezrobotnych z wyższym wykształceniem też będzie coraz wyższy. Wyjątkiem będą absolwenci kończący kierunki techniczne. Średnio połowę propozycji pracy dla osób z wykształceniem wyższym stanowią propozycje dla szeroko rozumianej kadry technicznej.
- **Jakie dziedziny mają Pani zdaniem dobre perspektywy?**
- W ostatnich miesiącach do Biura Karier zgłaszają się małe firmy konstrukcyjne realizujące projekty dla przemysłu stocznioowego. Obserwujemy wyraźny wzrost zainteresowania absolwentami oceanotechniki i okrętownictwa. Ponadto w związku z rozpoczęciem budowy autostrady A1 wielu studentów kończących Wydział Inżynierii Lądowej i Środowiska podjęło staż lub pracę przy tym projekcie. Tym niemniej nie będę ukrywać, że połowa zgłoszonych do nas ofert pracy pochodzi od firm z branży IT.
- **Dziękuję za rozmowę.**

**Wojciech
Adamowicz**

*dyrektor Powiatowego
Urzędu Pracy
w Chojnicach*

ODBILIŚMY SIĘ JUŻ OD DNA

Rozmowę prowadzi Dawid Piwowarczyk

- **Jak wygląda sytuacja na chojnickim rynku pracy?**
- Sytuacja na naszym rynku pracy daleka jest od ideału. Na koniec listopada w powiecie chojnickim zarejestrowanych było 9439 osób bezrobotnych, z których ponad 57 procent stanowiły kobiety, a stopa bezrobocia wynosiła ponad 25 procent. Dodatkowo nadal utrzymują się niekorzystne cechy bezrobocia, które utrudniają jego ograniczanie. Szczególnie dotkliwe są: wysoki udział wśród ogółu bezrobotnych osób o niskim poziomie wykształcenia i niskich kwalifikacjach zawodowych. Aż 70 procent bezrobotnych na terenie naszego powiatu legitymuje się wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Nasze bezrobocie cechuje też wysoki odsetek kobiet – ponad 57,4 procent. Jednocześnie mniej niż co piąta osoba bezrobotna posiada prawo do zasiłku, a prawie co druga pozostaje na bezrobociu ponad rok. Cechą charakterystyczną jest też to, że bardzo dużo – bo prawie 47 procent ogółu bezrobotnych – to osoby zamieszkujące tereny wiejskie.
- **Czym różnią się problemy chojnickiego PUP od tych, z którymi stykają się dyrektorzy ościennych PUP czy podobnych**

instytucji w większych ośrodkach miejskich?

- Pod względem liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia powiat chojnicki plasuje się w środkowej grupie powiatów. Z jednej strony nasza sytuacja nie jest tak zła jak u „liderów”. Na koniec października pięć powiatów osiągnęło ponad 30 procent stopę bezrobocia. Najwyższą stopę odnotowano w powiecie nowodworskim – 36,5 procent, sztumskim – 36,3 procent, słupskim – 33,4 procent, bytowskim – 33,3 procent i człuchowskim – 31,3 procent. Powiat chojnicki znalazł się na 9 miejscu w województwie, ze stopą bezrobocia na poziomie 25,5 procent. Uważam, że problemy związane z bezrobociem są wszędzie podobne, jedynie ich skala jest różna. Wszyscy funkcjonujemy w oparciu o Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Często na spotkaniach Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy Województwa Pomorskiego dyskutujemy o wielu sprawach wynikających z realizacji ustawowych zadań. Z tych spotkań wnioskuję, iż bezrobocie jest dla wszystkich jednakowym problemem. Staramy się wspólnie wypracować takie metody działania, które w sposób możliwie optymalny pozwolą je przezwyciężyć.
- **Czy są jakieś zawody szczególnie „predysponujące” do bezrobocia w Chojnicach?**
- Sprzedawcy – to obecnie najliczniejsza grupa zawodowa wśród osób bezrobotnych. Średnio co dziesiąta osoba bezrobotna deklaruje przynależność do tej grupy. Kolejne najliczniejsze grupy zawodowe to: stolarze (6,6 proc.), mechanicy (6,3 proc.), ekonomiści (6,1 proc.), ślusarze (5,6 proc.) i krawcy (5,2 proc.). Urząd dysponuje pracą badawczą *Edukacja-zatrudnienie-bezrobocie*, w której autorzy wskazują cztery zawody i specjalności istotnie generujące bezrobocie w powiecie chojnickim: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, następnie pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, technicy i inny średni personel i na końcu pracownicy biurowi. Co prawda sprzedawcy i stolarze stanowią dominujące grupy zawodowe osób bezrobotnych, ale należy

z rozważą podchodzić do stwierdzenia, czy te zawody już „predysponują” do bezrobocia. Pewne zjawiska dziejące się na rynku pracy należy rozpatrywać łącznie. To właśnie na te zawody pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie, potwierdzone wpływającymi do urzędu pracy ofertami pracy. Jak wynika z raportu *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie chojnickim w I półroczu 2005 roku*, na trzecim miejscu pod względem liczebności zgłoszonych ofert pracy znajdują się oferty dla sprzedawców, a na czwartym dla stolarzy.

- **Czy dużym problemem jest długotrwale bezrobocie?**
- Niestety tak. O skali tego zjawiska świadczy fakt, iż na koniec listopada aż 4596 osób pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy. Jest to problem nie tylko powiatu chojnickiego, lecz należy tu mówić już o skali ogólnopolskiej. Ustawa o promocji zatrudnienia zalicza osoby długotrwale bezrobotne do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i preferuje tę kategorię osób do aktywizacji w programach na rzecz promocji zatrudnienia. O wpływie tego „uprzywilejowania” będziemy mogli się przekonać dopiero w ujęciu długofalowym. W chwili obecnej zarysowują się pewne optymistyczne symptomy łagodzenia tego problemu, gdyż w stosunku do ubiegłego roku zanotowaliśmy spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych o 8 punktów procentowych.
- **Jak Pan Dyrektor ocenia kwestię wyjazdów zagranicznych pracowników i bezrobotnych? Czy są one – poprzez drenaż najbardziej wartościowych kadr – zagrożeniem dla lokalnego rynku pracy?**
- Odniosę się do *Informacji o aktualnych tendencjach i kierunkach rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego*, która to została opracowana dla Podsekretarza Stanu w MGiP Pana Jacka Męciny. Na rynku pracy województwa pomorskiego aktualnie nie odczuwa się ujemnego wpływu wyjazdów do pracy zagranicą. Jedynie w niektórych powiatach zaobserwowano braki wykwalifikowanej kadry w zawodach spawacz (Gdynia, powiat

łęborski), pielęgniarka, mechanik, monter w przemyśle stoczniowym (powiat łęborski). W chwili obecnej zatem wyjazd zagranicze w istotny sposób nie zakłócają równowagi na lokalnym rynku pracy. Trudno jednak przewidzieć w tej kwestii dalszą przyszłość.

– **Czy istnieją jakieś branże, w których można już mówić o deficycie pracowników?**

– Nie odnotowaliśmy dotychczas takich branż. Wysoka stopa bezrobocia powoduje, że pracodawcy nie mają problemu ze znalezieniem pracowników. Inną kwestią jest oczywiście to, czy oczekiwania pracodawców i pracowników, co do warunków pracy i płacy, są zbieżne.

– **Które z mechanizmów wsparcia bezrobotnych (krajowych i lokalnych) są Pana zdaniem najbardziej efektywne? Dlaczego?**

– Bezrobotnych wspieramy poprzez wypłatę świadczeń i aktywizowanie w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia. Najbardziej efektywne wsparcie to takie, które daje stałe zatrudnienie, a zatem tworzenie nowych miejsc pracy. Osiągamy to poprzez organizację prac interwencyjnych, refundację kosztów ZUS czy kosztów wyposażenia stanowisk pracy. Z pomocą przychodzi nam Ustawa o dopuszczalności pomocy publicznej, która wymusza konieczność utrzymania miejsc pracy w okresie kilkuletnim. Wobec tego faktu przedsiębiorcy korzystający z pomocy środków Funduszu Pracy mogą tworzyć jedynie nowe i trwałe miejsca pracy, co z pewnością jest wysoce efektywne. W doborze mechanizmów wsparcia nie możemy jednak kierować się wyłącznie ekonomicznością przedsięwzięcia. Pewne kategorie osób bezrobotnych wymagają szczególnego wsparcia w postaci prac społecznie użytecznych i robót publicznych. Te formy nie tworzą nowych miejsc pracy, lecz przywracają osoby do aktywności, pomagają przezwyciężyć bariery osobowościowe, finansowe, a przede wszystkim społeczne. W tym względzie są z pewnością efektywne.

– **Jak wygląda kwestia pozyskiwania środków z Unii Europejskiej?**

– Od 2004 roku urząd pracy realizuje projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Dwa pierwsze projekty w ramach Działania 1.2 i 1.3 zakończyliśmy w sierpniu. Na realizację tych projektów pozyskaliśmy ponad półtora miliona ze środków EFS. Dzięki tym środkom zaktywizowaliśmy prawie 300 osób bezrobotnych do 25 roku życia i tyle samo osób powyżej 25 roku życia. W 2005 roku przystąpiliśmy do konkursu również w ramach Działania 1.2 i 1.3. Projekty uzyskały akceptację, a powiat chojnicki wzbogacił się o ponad 1,3 mln na aktywizację kolejnych 700 osób. W chwili obecnej mamy wyszkoloną kadrę, która jest przygotowana do pisania projektów i ich realizacji. Służymy pomocą stowarzyszeniom, organizacjom, które również ubiegają się o środki unijne. Tworzymy projekty partnerskie, jak np. w projekcie realizowanym przez Miasto Chojnice pt. „Klub integracji społecznej”.

– **Co jest najważniejszym problemem uniemożliwiającym szybszą poprawę na rynku pracy?**

– Bez ożywienia gospodarki nie można liczyć na ograniczenie bezrobocia. Zbyt wysokie koszty pracy generują zjawisko „szarej strefy”. Bez przyrostu miejsc pracy ponadgimnazjalne szkoły zawodowe staną się trwałymi inkubatorami bezrobocia. Gospodarka powiatu musi otrzymać niezbędne impulsy do wzrostu gospodarczego, zwłaszcza w odniesieniu do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Obecnie zwiększa się zainteresowanie osób bezrobotnych zakładaniem własnych firm, które związane jest z możliwością uzyskania dotacji z Funduszu Pracy. Dodatkowo do przejścia „na własny rachunek” zachęcają korzystne warunki przyznawania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz zmiany prawne wprowadzające ulgi w płaceniu składek na ZUS.

– **Czy wszyscy bezrobotni to osoby aktywnie szukające pracy?**

– Oczywiście, że nie. Istotnym zjawiskiem rzucającym cień na rynek pracy jest fakt, że

znaczna część bezrobotnych nie jest w ogóle – lub w niewielkim stopniu – zainteresowana pracą, przygotowaniem zawodowym, stażem. Osoby te rejestrują się tylko dla tego, że status bezrobotnego uprawnia je do określonych przywilejów, np. ubezpieczenia zdrowotnego czy prawa do pobierania świadczeń z pomocy społecznej.

– **Jak Pana zdaniem będzie wyglądała sytuacja na chojnickim rynku pracy za rok, 5 i 10 lat?**

– Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013 przewiduje, że pod koniec roku

2013 wskaźnik zatrudnienia może wynosić ok. 58–60 procent, a stopa bezrobocia ok. 10–12 procent (obecnie 17,3 proc.). Odnosząc te trendy do naszych lokalnych warunków, uznać można, że w roku 2013 stopa bezrobocia powinna oscylować wokół 20 procent. Myślę, że jesteśmy w stanie osiągnąć taki wskaźnik. Od kilku lat zauważamy w powiecie chojnickim spadek bezrobocia. Na koniec 2002 roku zarejestrowanych było 11 260 osób, na koniec 2003 roku – 11 100, 2004 roku – 10 121, a w chwili obecnej 9 439. Jest więc podstawa, aby być w tym względzie optymistą.

– **Dziękuję za rozmowę.**

*Maciej
Tarkowski*

*Instytut Badań nad
Gospodarką Rynkową*

POTRZEBUJEMY MONITORINGU RYNKU PRACY

OCENA REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA

Zwalczanie skutków bezrobocia, które w Polsce, a w szczególności w województwach północnych i zachodnich, ma bardzo wysoki poziom, uznawane jest za priorytet praktycznie przez wszystkie szczeble władz rządowych i samorządowych. Priorytet ten znalazł odzwierciedlenie w zapisach ustawowych nakładających na samorząd wojewódzki obowiązek zdefiniowania i koordynacji regionalnej polityki rynku pracy i zasobów ludzkich. Narzędziem kształtowania tej polityki ma być Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (RPD/Z). W swoich założeniach powinien on uwzględniać uwarunkowania zawarte w przynajmniej trzech dokumentach szczebla: unijnego, krajowego i regionalnego. Chodzi tu o Europejską Strategię Zatrudnienia, Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia i strategię rozwoju województwa.

Cele i budżet

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005 dla województwa pomorskiego zawiera pięć celów. Opracował je Zespół Zadaniowy ds. RPD/Z, po szerokich konsultacjach społecznych i merytorycznych. Następnie Zarząd Województwa Pomorskiego, mocą uchwały, przyjął je jako cele regionalnej polityki rynku pracy. Mimo, że wyznaczone cele formalnie mają równorzędny charakter, to wielkość środków przeznaczonych na realizację każdego z nich (Tabl. 1) wskazuje na różnice nie tylko specyfiki, ale i znaczenia. Aż 47 proc. ze 144,3 mln zł wydatków ujętych w RPD/Z na rok 2005 przypada na działania mające prowadzić do wzrostu aktywności zawodowej (cel 3). Około 40 proc. środków przeznacza się na rozwój przedsiębiorczości (cel 1). Udział pozostałych trzech celów w wydatkowanych środkach jest znacznie mniejszy. W grupie tej wyróżniają się działania służące rozwojowi zasobów ludzkich (cel 2) – zarezerwowano na nie 13 proc. środków. Pozostałe dwa cele, dotyczące wyrównywania szans grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (cel 4) i rozwoju instytucji rynku pracy (cel 5), mają znikome znaczenie w planowanych wydatkach (Tabl. 1).

a trzeciej – 7 proc. Wśród źródeł publicznych krajowych największe znaczenie mają fundusze pochodzące z budżetu samorządu województwa pomorskiego, a w kategorii publicznych źródeł zagranicznych dominują środki z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Realizacja celów – działania

Układ planu ma charakter hierarchiczny. Realizacji wyznaczonych celów mają służyć działania, na które z kolei składają się konkretne przedsięwzięcia. Na przykład wzrost aktywności zawodowej ma być osiągnięty dzięki działaniom, takim jak: tworzenie i realizacja regionalnych programów aktywizacji zawodowej, aktywizacja zawodowa młodzieży, aktywizacja długotrwale bezrobotnych i pomoc w powrocie na rynek pracy itd. (Tabl. 2). Na każde z działań składają się przedsięwzięcia. Przykładem takiego przedsięwzięcia jest utworzenie Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej w formie centrum szkoleniowego i realizowanie w jego ramach szkoleń i warsztatów dla długotrwale bezrobotnych. Jednym z efektów pierwszej fazy tego projektu ma być przygotowanie grupy osób do prowadzenia hotelu, stołówki, łaźni i pralni (przedsięwzięcie 3.3.5).

Tablica 1. Wydatki ujęte w RPD/Z na rok 2005 wg przyjętych celów

Cele	Wydatki (w tys. zł)	%
Cel 1	58 331,0	40,4
Cel 2	18 069,9	12,5
Cel 3	67 070,3	46,5
Cel 4	288,8	0,2
Cel 5	585,0	0,4
Razem	144 345,0	100,0

Źródło: Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005 dla województwa pomorskiego, WUP, Gdańsk 2005, s. 97.

Jak już wspomniano, RPD/Z uwzględnia priorytety zawarte w dokumentach nadrzędnych. Dzięki temu istnieje możliwość finansowania realizacji postawionych celów z różnych źródeł. Można je podzielić na trzy zasadnicze grupy: środki publiczne polskie, publiczne zagraniczne i prywatne. Udział pierwszej kategorii w wydatkach wynosi 46 proc., drugiej – 48 proc.,

Łącznie na cały RPD/Z na rok 2005 składa się 65 przedsięwzięć. Najwięcej – 39 proc. dotyczy celu trzeciego, a na cel drugi przypada 25 proc. ogółu przedsięwzięć. Natomiast najmniejszym udziałem w puli cechuje się cel czwarty dotyczący wyrównywania szans na rynku pracy. Ujęte w planie przedsięwzięcia mają bardzo zróżnicowany charakter. Część z nich polega

Tablica 2. Cele i działania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005

1. Tworzenie warunków dla rozwoju gospodarczego i powstawania nowych miejsc pracy. Przedsiębiorczość.
1.1. Rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw
1.2. Rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych
1.3. Wsparcie dla rozwoju mikroprzedsiębiorstw
1.4. Promowanie elastycznych form zatrudnienia
1.5. Wspieranie mobilności przestrzennej na rynku pracy
1.6. Wspieranie zastosowań gospodarki elektronicznej
1.7. Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy
2. Rozwój zasobów ludzkich w odniesieniu do wymagań rynku pracy
2.1. Doskonalenie systemu informacji o kształceniu ustawicznym
2.2. Wspieranie kształcenia na odległość w formach pozaszkolnych (e-learning)
2.3. Wzbogacanie oferty programowej kształcenia ustawicznego (np. poprzez tworzenie programów modułowych)
2.4. Zwiększenie dostępu do edukacji i promocja kształcenia przez całe życie (lifelong learning)
2.5. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, w tym podwyższenie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy
2.6. Programy stypendialne dla uczniów i studentów o utrudnionym starcie edukacyjnym
3. Wzrost aktywności zawodowej
3.1. Tworzenie i realizacja regionalnych programów aktywizacji zawodowej
3.2. Aktywizacja zawodowa młodzieży
3.3. Aktywizacja długotrwale bezrobotnych i pomoc w powrocie na rynek pracy
3.4. Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi
3.5. Reorientacja i aktywizacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa i ludności wiejskiej
3.6. Aktywizacja osób w wieku powyżej 50 roku życia
3.7. Promocja legalnego zatrudnienia i legalnej pracy zarobkowej
4. Wyrównywanie szans
4.1. Promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy
4.2. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet
4.3. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych
4.4. Wsparcie grup szczególnego ryzyka dla zwiększenia ich szans na zatrudnienie
4.5. Przeciwdziałanie marginalizacji społecznej w kontekście rynku pracy
5. Rozwój instytucji rynku pracy
5.1. Usprawnianie instrumentów rynku pracy
5.2. Usprawnienie instytucji rynku pracy
5.3. Rozwijanie usług poradnictwa zawodowego
5.4. Monitorowanie regionalnego rynku pracy (w tym uruchomienie badań zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badań popytu na pracę)
5.5. Wdrażanie i rozwijanie systemu międzynarodowego pośrednictwa pracy EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia
5.6. Dialog społeczny i partnerstwo lokalne

Źródło: Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005 dla województwa pomorskiego, WUP, Gdańsk 2005, s. 10.

na działaniach wyłącznie administracyjnych. Do tego typu przedsięwzięć zalicza się np. dokonanie podziału środków Funduszu Pracy przez WUP na rzecz samorządów powiatowych, które pozwolą na sfinansowanie programów promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Niektóre przedsięwzięcia mają natomiast charakter infrastrukturalny – dotyczą np. tworzenia i bezpłatnego udostępniania stanowisk komputerowych z dostępem do Internetu czy prowadzenia stron internetowych o tematyce związanej z rynkiem pracy. Dużą grupę stanowią wszelkiego rodzaju szkolenia mające podnieść kwalifikacje zarówno przyszłych absolwentów, jak i bezrobotnych, w tym długotrwale pozostających bez pracy. Część przedsięwzięć skierowana jest natomiast do pracodawców, w szczególności do tych z sektora MSP. Polegają one na tworzeniu systemu wsparcia finansowego, podnoszeniu konkurencyjności MSP czy promowaniu elastycznych form zatrudnienia. W planie znajdują się także przedsięwzięcia, których związek z sytuacją panującą na lokalnych rynkach pracy ma charakter pośredni. Wymienić można tutaj dofinansowanie kolejowych przewozów pasażerskich.

Ilościowy wymiar efektów działań

Zawarte w RPD/Z działania mają przynieść rezultaty, które zostały opisane w ujęciu jakościowym, jak i ilościowym. Z uwagi na swój wymierny charakter szczególnie interesujące są rezultaty ilościowe. Pozwalają one, przynajmniej po części, na ocenę skuteczności wydatkowania przeznaczonych środków. Podobnie jak same działania, ich skutki również mają bardzo zróżnicowany charakter i znaczenie dla poprawy sytuacji na rynku pracy. Obok bardzo konkretnych przewidywanych rezultatów, takich jak: podjęcie zatrudnienia przez 1068 młodych osób w wyniku objęcia ich wsparciem w ramach programu „Młodzież przyszłością województwa pomorskiego EFS 2004–2005”, uruchomienie działalności w Pomorskim Inkubatorze Innowacji i Przedsiębiorczości przez 15 firm czy znalezienie sezonowej pracy za granicą przez ok. 10 tys. Osób, znalazły się efekty w postaci przygotowania 12 kart zagadnieniowych, 10 plansz edukacyjnych i 10 pakietów edukacyjnych na Targi Edukacyjne czy 5 tys. sztuk materiałów informacyjnych o usługach poradnictwa zawodowego. Są to skrajne

przypadki. Większość planowanych rezultatów wiąże się z objęciem określonej grupy osób różnego rodzaju szkoleniami i poradnictwem zawodowym. Tego typu formami wsparcia przewiduje się objęcie ok. 15 tys. osób, w tym nie tylko poszukujących pracy, ale także nauczycieli prowadzących zajęcia z przedsiębiorczości (380 godzin konsultacji) i pracowników urzędów pracy (830 osób). Poza tym ok. 20 tys. osób ma zostać objętych informacją dotyczącą różnych aspektów rynku pracy. Beneficjentami działań mają być także przedsiębiorcy – ok. 200 firm ma zostać wspartych finansowo przez Pomorski Fundusz Pożyczkowy i gwarancje Pomorskiego Regionalnego Funduszu Poręczeń Kredytowych. Wśród przewidywanych efektów znajdują się również takie, których charakter można określić jako księgowy. Chodzi o wartości zakontraktowanych środków w ramach różnych innych projektów ujętych w planie (SPO Rozwój Zasobów Ludzkich czy wybrane komponenty ZPORR).

Czy ten plan jest dobry?

Na wstępie pragnę zastrzec, że nie chodzi o merytoryczną ocenę celów i działań przyjętych w planie. W zakresie ich ustalania dotrzymano standardów związanych z konsultacjami społecznymi i merytorycznymi. Polityczną odpowiedzialność za kształt celów i działań ponosi samorząd województwa, który zobowiązany jest definiować regionalną politykę wobec rynku pracy.

Najprostszą drogą do weryfikacji tego, czy plan jest dobry, jest stwierdzenie, czy udało się osiągnąć założone cele. W przypadku RPD/Z, mimo że okres objęty planem jeszcze się nie skończył, już wiadomo, że stwierdzenie tego faktu będzie niemożliwe do wykonania, gdyż założone cele de facto nie opisują stanów rynku pracy do jakich dążymy – nie są więc celami, a działaniami. I tak zamiast przykładowego celu, jakim mógłby być wzrost udziału województwa pomorskiego w PKB o 0,5 proc. w ciągu roku i utworzenie w tym okresie 5 tys. nowych miejsc pracy, figuruje sformułowanie „Tworzenie warunków dla rozwoju gospodarczego i powstawania nowych miejsc pracy”. Oczywiście można powiedzieć, że monitorowane będą skutki poszczególnych przedsięwzięć. Każde z nich posiada swoją kartę, na której wypisane zostały przewidywane efekty.

Wprowadzenie takiej karty jest niewątpliwie krokiem w dobrym kierunku. Jednak proponowane działania i ich spodziewane efekty mają tak różny charakter, że trudno znaleźć dla nich wspólny mianownik. Część z przewidywanych „efektów” jest raczej kosztem funkcjonowania systemu instytucji rynku pracy. Trudno inaczej potraktować miesięczne informacje o rynku pracy województwa pomorskiego. Są one potrzebne tym instytucjom, natomiast same w sobie nie są remedium na bezrobocie. Na tym tle rodzi się wątpliwość bardziej ogólna – czy cel piąty, dotyczący rozwoju instytucji rynku pracy, jest autonomicznym celem polityki rynku pracy czy jedynie narzędziem do realizacji pozostałych czterech celów?

Z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy również sam fakt zakontraktowania projektów trudno oceniać jako efekt. Jest on jedynie kosztem pewnych działań, które, miejmy nadzieję, przyniosą rzeczywiste korzyści poszukującym pracy. Za bardziej realne efekty, mające niewątpliwie pośredni wpływ na rynek pracy, uznać należy fakt objęcia różnymi formami szkoleń i poradnictwa pracy stosunkowo dużej grupy osób. Pamiętać jednak przy tym należy, że sam fakt objęcia kogoś szkoleniem, przynajmniej z dwóch powodów, nie oznacza automatycznego sukcesu. Po pierwsze, szkolenie może być nieadekwatne do potrzeb i możliwości beneficjentów. Po drugie, mogą oni nie mieć motywacji do podnoszenia kwalifikacji.

Do najbardziej wymiernych, planowanych efektów podjętych działań, z punktu widzenia poprawy sytuacji na rynku pracy, zaliczyć można wymienione już wcześniej uruchomienie działalności 15 firm w inkubatorze przedsiębiorczości, podjęcie stałego zatrudnienia przez ok. 2 tys. osób, a sezonowego za granicą przez ok. 10 tys. osób. Ocena stopnia realizacji jedynie tych działań nie będzie budzić wątpliwości. Tak więc rzetelna odpowiedź na zasadnicze pytanie – czy plan jest dobry czy też nie – w świetle przyjętego kryterium jest po prostu niemożliwa.

Wspólny mianownik – osoby podejmujące pracę

Ocena realizacji poszczególnych przedsięwzięć, działań, celów i w końcu całego RPD/Z byłaby realna, gdyby możliwie dużo planowanych efektów sprowadzonych zostało do kategorii liczby osób podejmujących pracę po ukończeniu danego działania. Teoretycznie można przyjąć, że taka ocena skuteczności jest możliwa na podstawie analizy zmian liczby bezrobotnych. Jest jednak oczywiste, że liczba bezrobotnych w niewielkim stopniu (nie wiemy dokładnie w jakim) zależy od realizacji nawet najlepszych planów na rzecz zatrudnienia. Realizacja tych planów jest jedynie próbą niwelowania skutków. Poziom bezrobocia kształtują przede wszystkim uwarunkowania makroekonomiczne i instytucjonalny kształt rynku pracy. Katalog zmian w tym zakresie niezbędny dla polepszenia sytuacji na rynku pracy jest powszechnie znany i w tym miejscu nie wymaga komentarza. Mimo to monitoring zawodowej aktywności beneficjentów poszczególnych działań, chociaż rodzi dodatkowe koszty, pozwoliłby na ocenę efektywności programu. Koszty te nie byłyby znowu tak wielkie – w końcu beneficjenci większości działań nie są osobami anonimowymi, a fakt podjęcia legalnego zatrudnienia i jego utrzymywania odnotowywany jest przez kilka różnych instytucji, w tym przez urzędy pracy. Takie rozwiązanie umożliwiłoby ocenę skuteczności poszczególnych przedsięwzięć i działań, pozwoliłoby na świadome kształtowanie narzędzi polityki rynku pracy przez skupienie się na tych najbardziej efektywnych. Umożliwiłoby także ocenę planów na rzecz zatrudnienia w kolejnych latach, całej polityki zatrudnienia i jej skuteczności w zwalczaniu bezrobocia, a także efektywności instytucji rynku pracy. Ocenie tej podlegałyby przede wszystkim rzeczywiste, a nie tylko biurokratyczne (liczba zakontraktowanych środków, wykonanych projektów) skutki szeroko rozumianej polityki rynku pracy. Dałoby to asumpt do rzeczowej dyskusji nad jej kształtem, mechanizmami i strukturą instytucjonalną.

Młodzi o Pomorzu

Jan Szomburg, Jr.	<i>Potrzebna mapa zawodów przyszłości</i>	52
Marta Abel	<i>Emigrant – obywatel marnotrawny?</i>	56
Anna Miotk	<i>Świadomość, determinacja i kwalifikacje</i>	60
Agnieszka Kaczorowska, Marek Borkowski, Joanna Dembińska, Justyna Karczewska, Leszek Kilichowski, Anna Kożyczkowska, Wioletta Maciak	<i>Czy znasz tajniki rekrutacji?</i>	63
Michał Koralewski	<i>Studenci prawa o rynku pracy</i>	66



Fot. Tomasz Kalinowski

Jan Szomburg, Jr.

*zastępca redaktora
naczelnego*

POTRZEBNA MAPA ZAWODÓW PRZYSZŁOŚCI

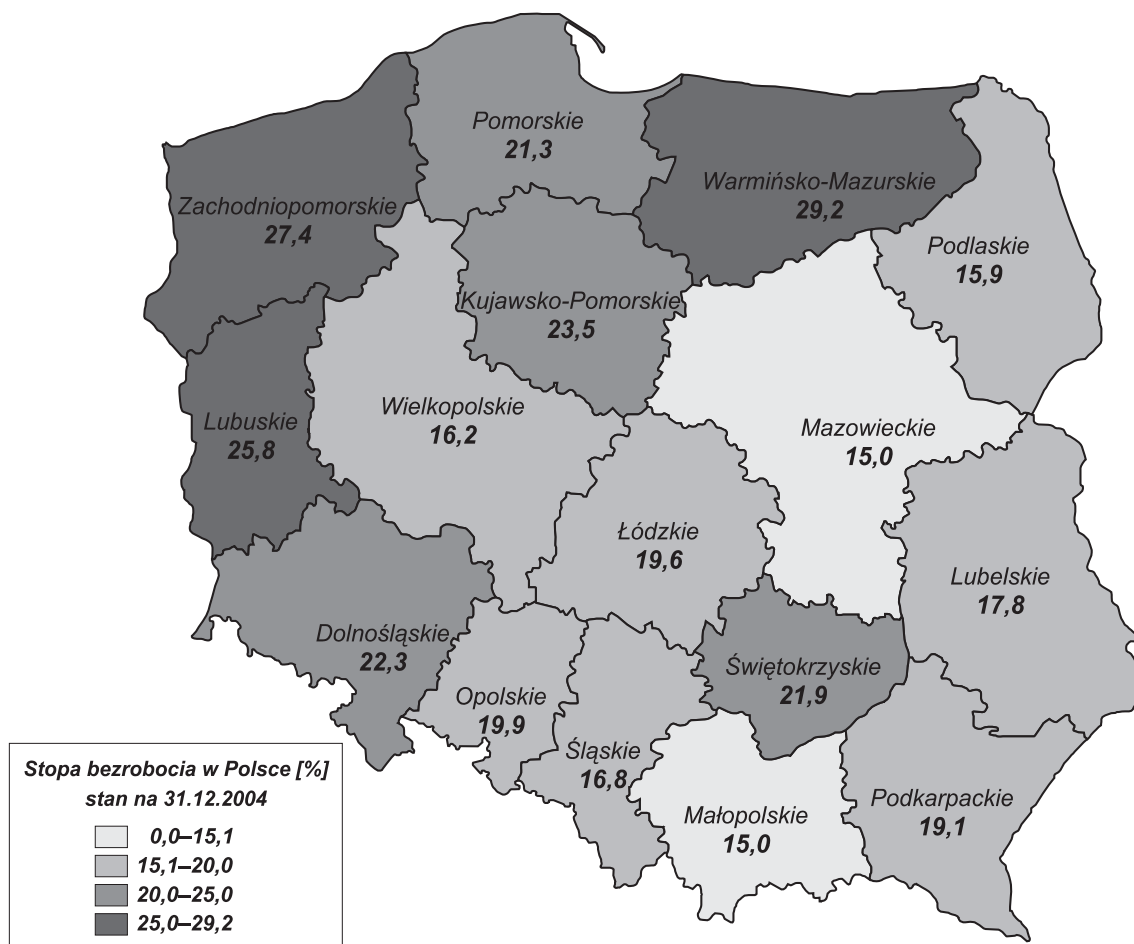
W województwie pomorskim istnieje potrzeba prognozowania tego, na jakie zawody oraz umiejętności będzie największe zapotrzebowanie w średnim i długim okresie. Przede wszystkim ludzie młodzi chcieliby wiedzieć, jakie profesje będą się cieszyć największym zainteresowaniem wśród pracodawców w regionie oraz, co może ważniejsze, jakie umiejętności powinni osiąść, aby w przyszłości odnaleźć się na rynku pracy. Aby podjąć temu wyzwaniu województwo pomorskie powinno systematycznie tworzyć i aktualizować mapę zawodów przyszłości. Zawierałaby ona prognozy oparte na analizach trendów światowych, krajowych i regionalnych oraz przesłankach pochodzących bezpośrednio od przedsiębiorców, które pozwoliłyby młodym ludziom na tworzenie ścieżek kariery, w perspektywie 5–10 lat.

Potrzeba tworzenia mapy zawodów przyszłości wynika między innymi z paradoksu, jaki możemy obecnie zaobserwować na rynku pracy. Województwo pomorskie charakteryzuje się dość wysoką na tle innych województw stopą bezrobocia – 21,3 procent. Na 16 województw zajmujemy pod tym względem dalekie 10 miejsce. Równocześnie jednak możemy zaobserwować ogromny deficyt wykwalifikowanych pracowników w wielu zawodach. Przemysł oraz branża budowlana wychodzą ze stagnacji. Przedsiębiorstwa chcą zatrudniać fachowców,

przede wszystkim spawaczy, murarzy, dekarzy, ale mało kto chce lub może podjąć się takiej pracy. Wielu fachowców w pogoni za lepszymi zarobkami wyjechało już na zachód. Jednocześnie ci, którzy zostali, nie mają odpowiednich kwalifikacji i albo nie są zatrudniani, albo jakość wykonywanej przez nich pracy jest niezadowalająca. Niestety na przekwalifikowanie i douczenie do zawodu tych ludzi potrzeba zwykle kilku lat. Moglibyśmy zmniejszyć ten problem właśnie poprzez tworzenie mapy zawodów przyszłości, która mogłaby się stać wiarygodnym drogowskazem ułatwiającym decyzje edukacyjne i szkoleniowe. Biorąc pod uwagę fakt, iż ludzie myślą racjonalnie, nikt nie zdecydowałby się na kształcenie w kierunku zawodu, który nie miałby przyszłości.

a pracodawcami. Większość społeczeństwa widzi w edukacji i podnoszeniu swoich kwalifikacji najlepszą, jeżeli nie jedyną drogę do dostatniego życia. Każdy młody człowiek, od momentu uzyskania pewnej świadomości, zadaje sobie pytanie – w jakim kierunku powinien się kształcić, aby w przyszłości znaleźć pracę, jaką drogę obrać, aby zapewnić sobie godne życie w przyszłości? Waga tego pytania jest często jeszcze bardziej doceniana przez rodziców. Już od najmłodszych lat życia posyłają oni swoje dzieci na dodatkowe zajęcia i wymagają od nich dobrych wyników w nauce. Panuje ogólne przekonanie, iż dobrze obrana ścieżka edukacji jest w stanie najlepiej sprostać wyzwaniu konkurencyjnego rynku pracy, czyli pozwala uniknąć bezrobocia i niskich płac.

Rysunek 1. Stopa bezrobocia w Polsce, stan na 31.12.2004 (w proc.)



Źródło: Rynek Pracy Województwa Pomorskiego w 2004 r., Wojewódzki Urząd Pracy, www.wup.gdansk.pl

Specyficzne podejście Polaków do kształcenia i edukacji jest kolejnym argumentem potwierdzającym tezę o konieczności lepszej współpracy (także informacji) między oświatą i edukacją

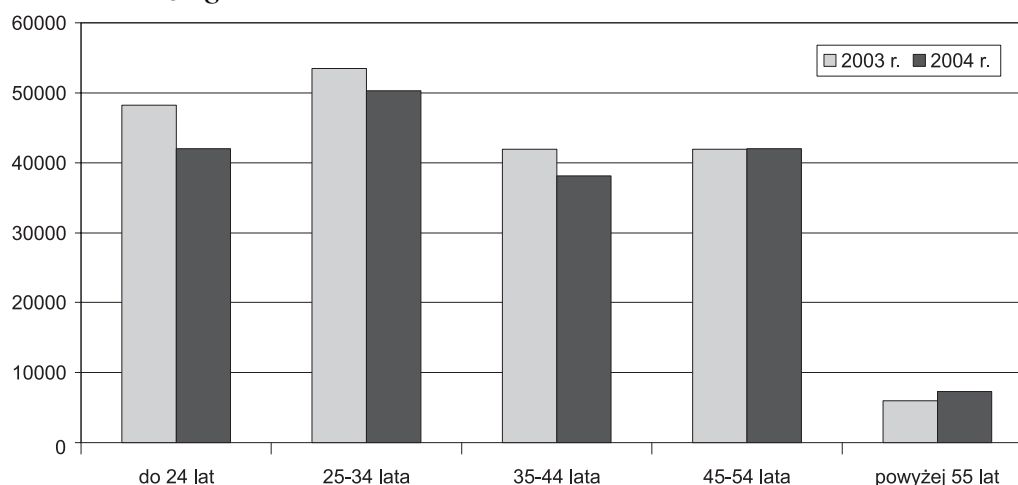
Traktowanie edukacji i kształcenia jako remedium na mało przyjazny rynek pracy ma swoje poparcie w faktach. Najwięcej bezrobotnych w województwie pomorskim jest w grupie

Tablica 1. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w latach 2003–2004 w województwie pomorskim

Wyszczególnienie	Zarejestrowani bezrobotni stan na 31.12				Wzrost/spadek	
	liczba osób		%		liczba osób	%
	2003	2004	2003	2004		
Ogółem	191 525	179 658	100,0	100,0	-11 867	-6,2
z tego z wykształceniem:						
wyższym	7 350	7 733	3,8	4,3	383	5,2
policealnym i średnim zawodowym	35 312	34 858	18,4	19,4	-454	-1,3
średnim ogólnokształcącym	12 883	12 901	6,7	7,2	18	0,1
zasadniczym zawodowym	70 781	63 111	37,0	35,1	-7 670	-10,8
gimnazjalnym i poniżej	65 199	61 055	34,0	34,0	-4 144	-6,4

Źródło: Rynek Pracy Województwa Pomorskiego w 2004 r., Wojewódzki Urząd Pracy, www.wup.gdansk.pl.

Rysunek 2. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych według wieku – województwo pomorskie, stan na 31 grudnia 2004 r.



Źródło: Rynek Pracy Województwa Pomorskiego w 2004 r., Wojewódzki Urząd Pracy, www.wup.gdansk.pl.

z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,1 proc.) oraz gimnazjalnym i poniżej (34 proc.), a najmniej z wyższym (4,3 proc.).

Dodając do tego fakt, iż ludzie młodzi (do 34 lat) stanowią największy odsetek (51,4 proc.) zarejestrowanych bezrobotnych, planowanie przez nich kariery staje się poważnym wyzwaniem.

Pojawia się więc pytanie – skoro większość ludzi patrzy na problem pracy przez pryzmat wykształcenia, to co należy zrobić, aby ułatwić im wybór odpowiedniej ścieżki edukacji? Najlepiej

skorzystać z doświadczeń innych regionów czy krajów, które w tej mierze podjęły już stosowne kroki.

W Irlandii grupa ekspercka co roku opracowuje raport pt. Zapotrzebowanie na umiejętności w przyszłości – prognozę na temat tego, jakie umiejętności czy wykształcenie będą potrzebne za 5–10 lat. Jest to niejako mapa zawodów przyszłości, która pozwala młodym ludziom odpowiednio zaprogramować swoją karierę, tak aby wchodząc w dorosłe życie, znaleźli odpowiednią pracę. Składa

się ona z ogólnej analizy rynku pracy, poprzez którą autorzy starają się pokazać główne trendy, jakie mogą zaistnieć na tym rynku. Następnie zamieszczane są opisy konkretnych zawodów, które najprawdopodobniej będą charakteryzować się wzrostem zapotrzebowania na nowych pracowników. Każdy z tych opisów powinien zawierać szczegółowe rekomendacje dotyczące edukacji i umiejętności, jakie dana osoba powinna posiadać, aby efektywnie pracować w tym zawodzie. Najlepiej zarysować ścieżkę kariery poprzez wytyczanie profili edukacji. Prognoza mogłaby zawierać również rekomendacje dotyczące przeciwdziałania bezrobociu dla jednostek administracji regionalnej oraz wpływ podejmowanych i podjętych już działań na zmiany zachodzące na rynku pracy.

Stworzenie mapy zawodów przyszłości będzie miało pozytywny wydźwięk w gospodarce, gdyż korzystając z lepiej wykwalifikowanych fachowców, przedsiębiorstwa stają się bardziej konkurencyjne. Równocześnie tworzy się lepsza jakość życia, gdyż usługi czy produkty oferowane na rynku są dużo wyższej klasy, ze względu na lepiej wykwalifikowaną i bardziej efektywną siłę roboczą. Jest to jeden ze sposobów na zapobieżenie emigrowaniu wykwalifikowanych fachowców oraz ludzi młodych, którzy ukończyli prestiżowe uczelnie z dobrymi wynikami i nie mogą znaleźć pracy w regionie.

Tworzenie mapy zawodów przyszłości powinno być jednym z zadań administracji publicznej na szczeblu regionalnym. Tego typu prognozy warto tworzyć we współpracy z regionalnymi przedsiębiorcami i stowarzyszeniami przedsiębiorców. Pracodawcy najlepiej potrafią określić, jakie kwalifikacje u potencjalnych pracowników cenią sobie najbardziej. Na podstawie długoterminowych planów rozwoju

swoich przedsiębiorstw oraz własnej oceny będą w stanie określić, jaki profil pracownika będzie ich najbardziej interesował w przyszłości. Przedsiębiorcy na pewno chętnie podejmą się tego typu prognozowania, gdyż w ich interesie leży możliwość pozyskiwania wykwalifikowanej siły roboczej. Przy tworzeniu tego typu mapy zapotrzebowania na umiejętności w przyszłości należałoby również uwzględnić współpracę z jednostkami pozarządowymi. Mogłyby one przygotowywać konkretne analizy i badania oraz prognozować trendy w poszczególnych branżach mających największe znaczenie dla regionu, co pozwoliłoby na dokładniejsze zbadanie potrzeb rynku. Nie można również zapomnieć o nauce. Przedstawiciele oświaty i szkolnictwa wyższego powinni aktywnie uczestniczyć w debacie na temat zawodów przyszłości. Równocześnie staliby się oni realizatorami przygotowywanych rekomendacji w jednostkach, które reprezentują. Tego typu mapy powinny być w dużej mierze wykorzystywane przy tworzeniu programów nauczania oraz mieć wpływ na ilość miejsc na konkretnych profilach nauczania. Analiza, która powstawałaby przy współpracy administracji regionalnej, biznesu, organizacji pozarządowych i nauki powinna być ogólnodostępna dla wszystkich zainteresowanych i odpowiednio promowana w mediach lokalnych. Jeżeli udałoby się sporządzać co roku mapę zawodów przyszłości, która pokazywałaby trendy w średnim (5lat) i długim (10lat) okresie, to udałoby się stworzyć przewagę konkurencyjną województwa pomorskiego i regionalnych przedsiębiorstw oraz podnieść jakość życia i zapewnić szczególnie ludziom młodym skuteczne planowanie swoich ścieżek kariery, które wiodłyby do zdecydowanie pewniejszej pracy oraz godnego życia w przyszłości.

EMIGRANT – OBYWATEL MARNOTRAWNY?

Czy i dlaczego powinniśmy interesować się emigrantami? Emigrant nie płaci podatków, nie interesuje się becikowym i już na pewno nie pragnie skrócenia roku szkolnego o dwa tygodnie. Jedyne, co interesuje emigranta to temat tabu: temat pracy. Z punktu widzenia polityków, jest więc chyba obywatelem „niewygodnym”...

Kiedy Ania – lat 21 – bierze do ręki gazetę, nie może uspokoić się jeszcze ponad godzinę. Jest studentką administracji na Uniwersytecie Gdańskim. Studiuje dziennie, więc na razie może tylko pomarzyć o płatnym stażu lub pracy na pół etatu w wymarzonym zawodzie. Codziennie rano przegląda gazetę. Wie, że jedyna praca, jaką mogą zaoferować jej agencje pośrednictwa pracy, to praca w hipermarkecie lub w drukarni. Gdy będzie miała trochę szczęścia, to załapie się na stanowisko hostessy. Ubierze się ciepło, by nie zamarznąć przy lodówkach, wyładowanych jogurtami. Potrzebuje pieniędzy na mieszkanie, które wynajmuje z chłopakiem i na angielski. Jest tuż przed egzaminem Advance. Nie może teraz rzucić kursu. Może wyjedzie. Do Londynu? Dublina? Gdziekolwiek. Znajomi byli. Będzie ciężko, ale da sobie radę. Przywiezie pieniądze na pół roku życia w Gdańsku.

Marta Abel

*studentka polonistyki
i socjologii*

Może gdyby decydenci zdawali sobie sprawę z dylematów studenckiego życia, nie próbowaliby mieć oczu narodu 1000 złotych dla młodych matek. Młodzi, wykształceni ludzie pragną przede wszystkim pracować. Kształcą się latami, by pracować w swoim zawodzie i żyć godnie. Młodzi ludzie wiedzą, że w Polsce jest niemal 3 mln oficjalnych bezrobotnych. Młodzi ludzie czują to bezrobocie w pogardliwym spojrzeniu pracodawców, odganiających się od nadgorliwych pracoholiców. Młodzi ludzie marzą, że zagranicą jest lepszy świat. Kraina czarów, gdzie jest praca i jest godnie opłacana. I wyjeżdżają.

Tomek – lat 23 – mieszka niedaleko Gdańska. Jego ojciec jest wiceprezydentem. Tomek jest dobrym uczniem. Nie ma zbyt wielu znajomych. Wszyscy nieco zbyt uważnie patrzą mu na ręce. Tomek był już na kilku praktykach. Pewnie takich, w których załatwieniu pomógł mu wszechmogący w województwie pomorskim tata. Tomek jest zdolny. Wie o tym Tomek, i poza tym już chyba nikt. Tomek wyjeżdża do Dublinu. Po co, dziwi się ojciec. Tomek musi, musi choć raz zdobyć coś sam, być z czegoś dumny, zarobić pieniądze. Sam, sam, sam...

W tym roku w ramach „Work and Travel” wyjedzie około 2500 osób. Studenci mają także do wyboru programy wymiany z uczelniami na całym świecie. Pół roku np. w Szwecji to niezapomniane doświadczenie. Można zobaczyć w mikroskali, jak funkcjonuje gospodarka jednego z najlepiej rozwiniętych państw w Europie. Młodzi ludzie zrobią wszystko, żeby zakwalifikować się do takiego programu. Wiedzą, że okazja jest niepowtarzalna. Często pragną sprawdzić swoje umiejętności w zupełnie nowych, czasem wrogich warunkach. Wiele razy słyszałam mrozące krew w żyłach opowieści o ludziach kocujących na Victoria Station, bez środków do życia, mieszkania i pracy. A jednak jechali. Student XXI wieku jest przygotowany na obóz przetrwania w każdej sytuacji. Umie się dostosować, przekwalifikować, walczyć. Umie, jeśli da mu się szanse – większe niż w pesymi-

stycznym, przesiąkniętym marazmem świecie Pomorza.

Ania – lat 28 – pracuje w sklepie spożywczym na pół etatu. Drugie pół etatu zarezerwowane jest na pracę w solarium. Co drugi czwartek Ania zastępuje koleżankę w nadmorskim barze. W weekendy pomaga sprzątać w hotelu. W wolnych chwilach, a więc takich, które zdarzają się w Wigilię Bożego Narodzenia, Ania przygotowuje się do wyjazdu do Stanów Zjednoczonych. W wyjeździe, planowa-

nym od dawna, finansowo pomogą Ani rodzice. Ania i rodzice zdają sobie sprawę z tego, że życie na czterech etatach jest niemożliwe. Ania cieszy się, że do tej pory nie miała czasu na znalezienie partnera, gdyż na pewno utrudniłoby to decyzję o wyjeździe.

W Polsce jest coraz więcej ludzi, którzy oficjalnie pracują na kilku etatach. Nie chcą, ale muszą. Zarabiają na mieszkanie, samochód, podręczniki dla dziecka. Coraz częściej zapominają, po co i dla kogo pracują, gdyż nie mają czasu na rodzinne spotkania. Czasem nawet jeden etat wystarcza, by wykończyć młodego Polaka. Mobbing spotyka ich coraz częściej. Pracuje się szybko i za marne pieniądze. Pracodawcy nie szanują swojego pracownika. Nie muszą. Wiedzą, że przyjdzie następny.

Kasia – lat 32 – od dawna pracuje w drukarni.

Ma dziecko. Sama je wychowuje. Pracuje „na czarno”. Wie, że na razie nie może liczyć na nic więcej. Szef ma problemy finansowe. Kasia martwi się, że nie płaci składek. Nie stać jej na prywatny fundusz emerytalny. Myśli o wyjeździe do Szwecji. Ma tam kuzynkę. Pracowałaby tam poniżej swoich kwalifi-

kacji jako hotelowa pokojówka. Nie musiałaby się martwić o przyszłość swojego dziecka i swoją. – „Chyba się zdecyduje” – mówi.

Coraz więcej wykształconych ludzi jest gotowych poświęcić swoje ambicje zawodowe i dumę na rzecz większych pieniędzy. Studenci ostatnich lat, zamiast szukać staży i praktyk, zmywają naczynia w londyńskich pubach. Nie

*Młodzi, wykształceni
ludzie pragną przede
wszystkim pracować.*

*Student XXI wieku
jest przygotowany
na obóz przetrwania
w każdej sytuacji.
Umie się dostosować,
przekwalifikować,
walczyć.*

chcą w Polsce pracować za darmo. Czuja, że i po stażu nie dostaną dobrze płatnej pracy. Nie mają znajomości. Boją się o swoją przyszłość. Wyjazd za granicę jest dla nich ucieczką przed samym sobą. Przed koniecznością walki o pracę za 700 zł miesięcznie. Ucieczka jest odłożeniem problemów na później. Mają nadzieję, że wrócą mądrzejsi, bardziej zdystansowani, uzbrojeni do walki bez taryfy ulgowej.

Tomek – lat 20 – jest studentem prawa. Na prawie ma wielu kolegów. Ci koledzy nie za bardzo lubią się uczyć. Lubią za to nocne imprezy w sopockich klubach. Jeden z nich jest barmanem. Zorganizował sobie wakacyjny wyjazd do pracy w Londynie. Namawiał kolegów. Tomek też pojechał. Przecież nie będzie sam po klubach chodził.

Co pewien czas obserwujemy na naszych pomorskich uczelniach różne mody. Obecnie, na ostatnich latach studiów najmodniejsze stało się wykonywanie ciekawych prac, poznawanie fascynujących ludzi, „lan-sowanie się” w najmodniejszych klubach i wyjeżdżanie za granicę, w celach bynajmniej nie wypoczynkowych. Najbardziej „trendy” bez wątpienia są wyjazdy do Stanów Zjednoczonych, krajów skandynawskich i krajów latynoskich. Wyjeżdża się samemu lub ze znajomymi. Na trzy miesiące lub na rok. Szczegóły są z reguły bez znaczenia. Najważniejsze jest to, by pojechać, zobaczyć i wrócić. Można się wtedy chwalić i puszyć jak paw, bo przeżyło się coś wyjątkowego. A to zawsze jest „trendy”.

Paweł – lat 25 – stał na oliwskim przystanku o 4 rano. Cekał na autobus. Po kilku minutach czekania podeszło do niego dwóch młodzieńców w czarnych dresach z białymi paskami. Najpierw uderzyli go w nos, potem Paweł już nic nie pamiętał. Doznał poważnego urazu głowy. Paweł jest kelnerem, mieszka samotnie i ma kota. Dodatkowo jest także homoseksualistą. Po tym wypadku Paweł spakował się i pojechał do Belgii.

Można dyskutować, czy okrzyki podczas pochodu równości: „geje do gazu” albo „zrobimy z wami, co Hitler z Żydami”, ilustrują głupotę

krzyczących czy też są obrazem stanu polskiej tolerancji. Jednak homoseksualiści, a także wszyscy Ci, którzy pragną żyć inaczej, wiedzą już od dawna, że w Polsce – to nie łatwe. Homoseksualiści często w wyniku manifestowania swojej orientacji seksualnej tracą kontakt z rodziną, a nawet pracę. „Zakaz pochodów to kropka nad i” – mówią, coraz częściej szykując się do wyjazdu. Wiedzą, że w Polsce jeszcze długo nie będzie równości. Pewnie mają rację, bo żeby być tolerancyjnym wobec innych, trzeba najpierw zaakceptować siebie. A to widać trudne w kraju pełnym zakompleksionych, niedowartościowanych ludzi.

Paulina – lat 25 – do Londynu jeździła w każde studenckie wakacje. W Polsce tęskniła za Londynem, w Londynie za Polską. Po studiach prawniczych przyjaciele zaczęli szukać pracy. Posypały się śluby. Ania nie miała ani pracy, ani

ślubu. Pojechała tam, gdzie było jej zawsze najlepiej – do Londynu. Znalazła tam i pracę i narzeczonego. I została.

Młodzi, ambitni będą długo jeszcze wyjeżdżać „na sak-sy”. Niektórzy będą wracać. Szczególnie ci, przywiązani do polskiej tradycji i ci wrażliwsi, tęskniący za rodziną i przyjaciółmi. Każda historia takiego emigranta warta

*Trzeba dać młodym
ludziom sposobność
sprawdzenia się,
możliwość rozwoju
i rozwinięcia twórczej
inicjatywy, w czym
często przeszkadza
zbyt zbiurokratyzowana
administracja.*

jest naszej uwagi. Warto przy jej słuchaniu zastanowić się też, co trzeba zrobić, żeby zostali. Żeby dla Polski i jej poszczególnych regionów kształtowali lepszą przyszłość. Na pewno podstawowym problemem jest ogromne bezrobocie. Nie możemy jednak zapominać, że bezrobocie to nie tylko całkowity brak pracy, ale to też praca upokarzająca człowieka, nie dająca mu możliwości utrzymania rodziny i przyzwoitego statusu życia. Trzeba też dać młodym ludziom sposobność sprawdzenia się, możliwość rozwoju i rozwinięcia twórczej inicjatywy, w czym często przeszkadza zbyt zbiurokratyzowana administracja. Warto też pomyśleć o tych, którzy wyjechali i wrócili. Bo to oni mogą stać się inicjatorami nowych rozwiązań. Często tacy „nawróceni” obywatele nie mogą pogodzić się z niskimi płacami, gdyż ciągle mają w pamięci wysokie zarobki w krajach, do których emigrowali. Jednak pewną nagrodą jest czerpanie satysfakcji z wykonywania wymarzonego zawodu.

Warto też pomyśleć o lepszej pracy dla dorabiających studentów. Gdyż choć trudno w to czasem uwierzyć, studenci to nie jest tania siła robocza, lecz przyszli magistrowie i inżynierowie, którzy zagranicą zarabialiby trzy razy tyle.

Na końcu dodam od siebie, że w Londynie spędziłam pół roku. Nigdy nie zapomnę uczucia rosnącej adrenaliny, gdy pierwszy raz wysiadłam na Victoria Station. Potem była już tylko praca. Dwanaście godzin na dobę, codziennie – siedem dni w tygodniu. Przetrwałam londyński obóz przeżycia i uważam, że było warto. Choćby po to, by przez chwilę poczuć się jak przeciętny Londyńczyk, by na te pół roku zmienić tożsamość, a nocą

oglądać najdziksze, nikomu nieznane zakamarki londyńskiego świata. Warto było też dlatego, że wróciłam do Polski bogatsza o wiele doświadczeń. Łatwiej podejmuję decyzje, jestem pewniejsza siebie. Znam swoją wartość na polskim rynku pracy i nie obawiam się podejmować kolejnych zawodowych wyzwań, nawet jeśli nie wszystkie zakończą się sukcesem.

Mogę mieć tylko nadzieję, że w przyszłości mnie i moim znajomym – emigrantom, stworzy się warunki godnej pracy, za godne pieniądze, tu – na Pomorzu, w Polsce i nie będziemy już musieli marzyć o pracy w kuchni w londyńskim barze.

Anna Miotk

*wicekanclerz
Stowarzyszenia
Łoża Trójmiasto
w Warszawie*

ŚWIADOMOŚĆ, DETERMINACJA I KWALIFIKACJE

Jestem magistrem socjologii Uniwersytetu Gdańskiego, od czterech lat pracuję w Warszawie jako konsultant ds. public relations. W Gdańsku mieszkalam przez pięć lat, stąd rynek pracy Trójmiasta i Pomorza jest mi znany głównie z moich własnych doświadczeń, jak też doświadczeń moich rówieśników.

Podczas studiów próbowałam już szukać pierwszej poważniejszej pracy, ponieważ zajęć na uczelni nie mieliśmy znowu tak wiele, a prace dorywcze, dzięki którym opłacałam sobie naukę języków obcych czy udział w szkoleniach dla studentów, nie dawały żadnego konkretnego doświadczenia. Bo dla którego pracodawcy istotnym doświadczeniem zawodowym osoby z wyższym wykształceniem będzie sprzątanie biur czy też przeprowadzanie ankiet? Jednak nie było łatwo – ponieważ po ukończeniu studiów chciałam zostać dziennikarzem, próbowałam zatrudnić się w trójmiejskich redakcjach prasowych. W jednej mi odmówiono, argumentując, że skoro jestem na pierwszym roku, nie będę w stanie pogodzić pracy z nauką. W drugiej przepracowałam pół roku i mimo, że słyszałam, że jestem dobra, nie pozwolono mi pracować w niepełnym wymiarze godzin – dziennikarze musieli być tak samo dyspozycyjni jak etatowi pracownicy i nieważne było to, że

na trzecim roku studiów miałam mieć bardzo mało zajęć, a w związku z tym byłabym w stanie więcej pracować. Zostać nie mogłam. W każdym razie zawód dziennikarza poznałam na tyle, że nie chciałam już go więcej wykonywać. W taki sposób pierwsze doświadczenie zawodowe okazało się dla mnie cenną lekcją, ale też zwiastowało paradoks, na który natknęłam się, szukając pracy: pracodawcy oczekiwali doświadczenia zawodowego, jednak rzadko który z nich chciał zatrudniać studentów, dając im możliwość zdobycia tego doświadczenia.

Stwierdziłam zatem, że poważniejszą pracę podejmę, jeśli trafi mi się dobra propozycja, i postanowiłam skoncentrować się na nauce. Po pierwsze – języki obce. Ponieważ uczelnia zapewniała tylko jeden lektorat, kontynuowałam naukę języków na kursach. Najpierw angielski, potem niemiecki, obydwie kursy zakończone zdaniem certyfikatów. Samo ubieganie się o staż w konkursie „Grasz o Staż” pokazało, jak wiele te certyfikaty mi dały – biorąc udział w konkursie po raz pierwszy, nie dysponowałam jeszcze żadnym z nich i nie przeszłam do kolejnego etapu. Ubiegając się o staż po raz drugi, miałam już certyfikat z angielskiego, i to stanowiło istotną różnicę. Staż, wygrany w prestiżowym ogólnopolskim konkursie, do tej pory stanowi ważny punkt w moim CV. Sądzę jednak, że nie mniej wartościowe są „zwykłe” staże uczelniane, odbyte w renomowanych firmach. To, co się bardzo przydaje, to na pewno działalność w organizacjach wszelkiego rodzaju, a zwłaszcza w takich, których profil jest zgodny z zainteresowaniami zawodowymi – jest to niezła szkoła pracy zespołowej. W późniejszym życiu zawodowym przydaje się bardzo, bo na uczelni pracy zespołowej jest raczej jak na lekarstwo.

Kolejną ważną rzeczą były szkolenia zawodowe dla studentów. Sama uczestniczyłam w warsztatach organizowanych przez Biuro Karier UG. Wykonując różnorodne ćwiczenia, poznawaliśmy nasze mocne i słabe strony, sprawdzaliśmy też nasze umiejętności pod kątem przyszłej pracy. Jedno z zadań pokazało, że mam predyspozycje do pracy w biznesie, ale równie silne uzdolnienia tak do pracy naukowej, jak i artystycznej. Teraz, po pięciu latach mogę stwierdzić, że wszystko się sprawdziło – pracuję w sektorze usług dla biznesu – public relations, gdzie poza zawodową dokładnością niezbędna

jest również kreatywność i wyobraźnia. Poza tym piszę doktorat.

Równie liczące się szkolenia – zwłaszcza pod kątem przyszłej pracy w biznesie – organizuje AIESEC. Mają one taką samą formę jak w firmach i prowadzone są przez doświadczonych specjalistów. Nie zdecydowałam się jednak, wbrew powszechnej modzie, na podjęcie studiów podyplomowych. Chociaż po przygodzie z dziennikarstwem zainteresowałam się public relations i miałam pomysł, aby wziąć udział w studiach bardzo dobrze prowadzonych przez Politechnikę Gdańską – postanowiłam jednak poczekać z dalszą nauką do momentu podjęcia pracy zawodowej, tak aby nie studiować czegoś, co nie wiązałoby się z moją dalszą pracą.

Kończyłam studia w 2001 r., mając bardzo wyraźnie sprecyzowany pomysł dotyczący obszaru, w którym chciałam się rozwijać: zarządzanie zasobami ludzkimi, public relations lub badania rynku. Trwała już recesja, więc zaczęłam szukać pracy stosunkowo wcześniej. Nie tylko w Trójmieście, gdzie prasa pełna była głównie ofert dla specjalistów i menedżerów z co najmniej dwuletnim doświadczeniem. Szukałam pracy również w Warszawie – ponieważ było tam więcej firm zatrudniających osoby bez większego doświadczenia zawodowego. Metodą, z której korzystałam najczęściej, było wysyłanie podań bezpośrednio do szefów firm lub działów personalnych – ze 120 podań odbyłam jakieś 10 rozmów, aby w końcu otrzymać propozycję odbycia praktyki w agencji public relations w Warszawie. Po miesiącu praktyka przerodziła się w moją pierwszą stałą pracę. Było jasne, że zostanie tam dłużej.

Najbardziej zaskoczyło mnie to, że ludzie z Warszawy, których spotykałam, rzadko kiedy mieli dokumenty dorównujące moim pod względem znajomości języków, ilości odbytych szkoleń, praktyk czy działalności w organizacjach pozarządowych (co zaprocentowało zresztą nie tylko przy szukaniu pierwszej pracy, ale również podczas kolejnych zmian pracy). A przecież ciekawych możliwości było o wiele więcej niż w Gdańsku. Natomiast, co jest bardzo charakterystyczne, wiele osób studiujących w Warszawie kończyło dwa kierunki studiów równocześnie, zaś w Trójmieście rzadko kto decydował się na taki krok.

Tymczasem wielu moich rówieśników ze studiów nie miało pracy w ogóle, szukało jej miesiącami lub zadowalało się zajęciami będącymi dużo poniżej ich kwalifikacji. Ci, którzy nie mieli bladego pojęcia, co ich interesuje pod kątem zawodowym – skazywali się na długie poszukiwania. Z kolei – również na przykładzie moich znajomych – zauważyłam inną ciekawą tendencję – do Trójmiasta zaczęły przyjeżdżać co bardziej przebojowe osoby z wykształceniem zawodowym lub średnim z regionów takich jak Warmia i Mazury – głównie dlatego, że zaczęły tutaj powstawać galerie handlowe z licznymi butikami, gdzie można było dostać pracę lepiej

płatną niż praca na podobnym stanowisku na przykład w Olsztynie.

Z kolei co bardziej przebojowe osoby z wykształceniem wyższym wyjeżdżały do Warszawy. Z mojego roku było to raptem kilka osób, które nie tylko miały najwyższe średnie, ale też dosyć wcześnie wiedziały, jakie mają predyspozycje i jaką pracę chcą wykonywać. To one właśnie trafiły do biznesu. Z takich ludzi składa się też Stowarzyszenie Łoża Trójmiasto w Warszawie. Wielu z nich pracuje, aby zdobyć doświadczenie zawodowe pozwalające na powrót do Trójmiasta i podjęcie tutaj pracy. Kilku osobom już się to udało.

*Agnieszka Kaczorowska
Marek Borkowski
Joanna Dembińska
Justyna Karczevska
Leszek Kilichowski
Anna Kożyczkowska
Wioletta Maciak*

*zespół Koła Naukowego
Zarządzania Personalem „Lider”,
Wydział Ekonomiczny
Uniwersytetu Gdańskiego*

CZY ZNASZ TAJNIKI REKRUTACJI?

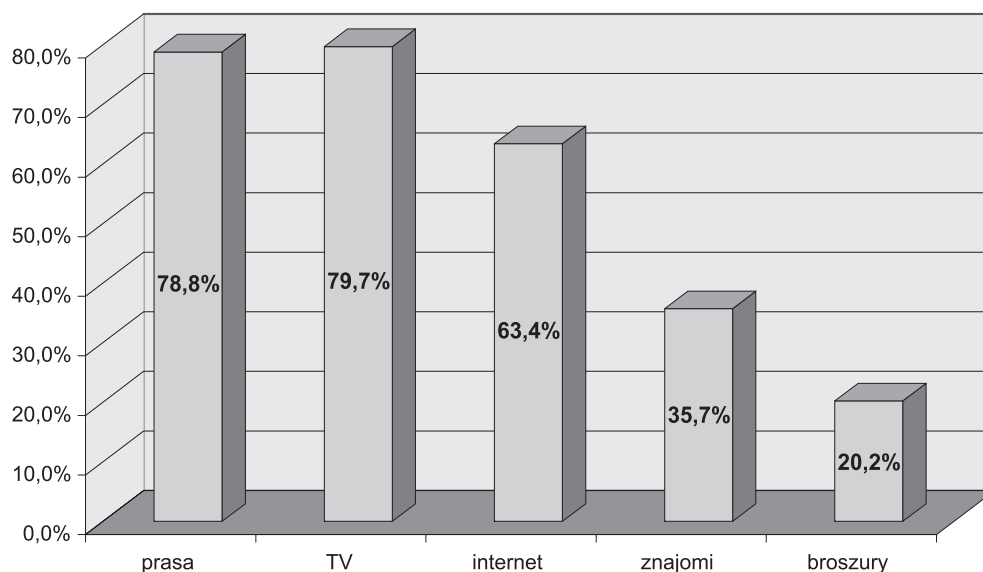
Matura, studia, życie – tak brzmi przewodnie hasło jednego z polskich czasopism edukacyjnych. Dla wielu osób studia stanowią okres, w którym uczą się samodzielności, rozpoczynają życie na własną rękę, choć często jest to ręka zaopatrzona w pieniądze rodziców.

Okres studiów kiedyś jednak się kończy i wówczas przychodzi czas na poszukiwanie pracy, choć wielu studentów robi to już wcześniej, dążąc do jak najszybszego osiągnięcia pełnej samodzielności. Niezależnie jednak od tego, kiedy to się stanie, stanie się to na pewno.

Praca stanowi pewne wyzwanie dla każdego, zwłaszcza gdy jest to pierwsza praca, kiedy to następuje zderzenie wiedzy akademickiej z praktyką, zderzenie własnych wyobrażeń z rzeczywistością.

Pierwszym krokiem do podjęcia pracy jest jej znalezienie. Wielu twierdzi, że proces poszukiwania zajęcia oznacza pracę na pełnym etacie, trzeba bowiem na niego poświęcić co najmniej 8 godzin dziennie. Najważniejsze – to znaleźć odpowiednie oferty pracy, później wystarczy

Rysunek 1. Źródła informacji na temat rynku pracy



Źródło: Opracowanie KN „Lider”.

tylko przygotować właściwe dokumenty, złożyć je u potencjalnego pracodawcy, a potem czekać na zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną.

Celem przeprowadzonego przez KN „Lider” badania było sprawdzenie, czy studenci wiedzą: jak napisać poprawne CV i list motywacyjny, co zrobić bym to właśnie „ja” został zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną, a jeśli już tak się stanie, na co zwrócić szczególną uwagę podczas takiej rozmowy.

Badanie oparte na kwestionariuszu ankietowym przeprowadzono w dniach 12–20 października 2005 r. na grupie 235 studentów studiów dziennych Uniwersytetu Gdańskiego z sześciu wydziałów: Filologiczno-Historycznego, Prawa i Administracji, Nauk Społecznych, Matematyki, Fizyki i Informatyki, Zarządzania i Marketingu oraz Ekonomicznego.

Blisko 59 procent studentów uważa, że wiedza na temat rekrutacji może okazać się przydatną w czasie poszukiwania pracy. Wielu z nich tę wiedzę nabywało lub weryfikowało w sposób praktyczny. W czasie studiów studenci starają się o najróżniejsze stanowiska – od pracy fizycznej w centrach handlowych po stanowiska menedżerskie. Wielu z nich pracuje lub pracowało jako sprzedawca, telemarketer bądź też jako kelner lub barman, mimo iż zawody te nie mają wiele wspólnego z profilem ich studiów. Jednak część studentów wybiera posady zgodne z ich kwalifikacjami – sytuacja ta dotyczy przede wszystkim studentów ekonomii i zarządzania. Zostają oni

bowiem asystentami w firmach finansowych, ubezpieczeniowych bądź też transportowych.

Podstawowe źródła informacji na temat rynku pracy, z których korzystali badani studenci przedstawia Rysunek 1. Tylko pojedyncze osoby szukały innych sposobów zdobycia wiedzy na temat zapotrzebowania na rynku pracy – korzystali oni z usług Urzędu Pracy lub uczestniczyli w Targach Pracy. Zaledwie 11,5 procent studentów zwróciło się po taką pomoc do Biura Karier (wyjątkiem wydają się być studenci Wydziału Ekonomicznego – 24 proc.) – szukali tam przede wszystkim informacji na temat możliwości odbycia praktyk lub znalezienia pracy. Tylko 1 osoba spośród 235 zamieściła swoje CV w bazie Biura Karier.

Badanie miało na celu sprawdzenie nie tylko aktywności studentów na rynku pracy, ale również podstaw teoretycznych wiedzy na temat rekrutacji, które powinien – jak się wydaje – posiadać każdy startujący w samodzielne życie. Umiejętnością poprawnego napisania listu motywacyjnego i CV mogło pochwalić się średnio 75 procent studentów.

Zaskakujące okazały się definicje „komunikacji niewerbalnej”, o które poproszono w ankiecie. Pojęcie to poprawnie zdefiniowało 74 procent studentów Wydziału Ekonomicznego wobec 55 procent studentów Wydziału Filologiczno-Historycznego. Oznaczać to może, iż studenci nie zdają sobie sprawy ze znaczenia takiego środka przekazu informacji jak mowa ciała bądź też nie potrafią go zdefiniować.

Wyniki niniejszej analizy wskazują na potrzebę edukacji studentów w zakresie rekrutacji. Oczywiście najlepszą metodą nauki jest zdobycie doświadczenia, zwłaszcza tego dotyczącego rozmowy kwalifikacyjnej czy innych form bezpośredniego kontaktu potencjalnych pracodawców i pracowników. Jednakże nawet dla tych, którzy takie doświadczenia mają już za sobą, znajomość podstawowych reguł może okazać się pomocna w uświadomieniu sobie popełnionych błędów

czy też przyczynić się do zredukowania poziomu stresu towarzyszącego takim sytuacjom.

Edukacja taka mogłaby również pomóc w zainteresowaniu się samym sobą. Analiza własnych dokonań, umiejętności i predyspozycji, przeprowadzona dużo wcześniej niż będzie to konieczne przy pisaniu CV, może wskazać, co jeszcze trzeba zrobić, w jaki sposób podnieść swoje kwalifikacje, by otrzymać wymarzoną pracę.

STUDENCI PRAWA O RYNKU PRACY

Najcenniejszą wiedzą dla osób wkraczających na rynek jest znajomość konkurencji. Pozwala ona zaplanować strategię, przedstawić lepszą ofertę, a w konsekwencji odnieść sukces. Rynek pracy rządzi się tą samą zasadą, z tym że oferowanym „produktem” jest nasza wiedza i doświadczenie.

Tylko skąd wziąć wskazane informacje? Odpowiedź znajdziemy bliżej niż mogłoby się to wydawać. Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa – ELSA Poland¹ od sześciu lat przeprowadza ogólnopolskie badania rynku studentów prawa. Od 2003 roku badania współtworzy międzynarodowa grupa badawcza Ipsos. Celem badań jest: odzwierciedlenie oczekiwań studentów względem przyszłych pracodawców, wskazanie, jakie cechy mają istotny wpływ na sukces zawodowy, a także przedstawienie zamierzeń i planów respondentów. W roku 2004 w badaniu wzięło udział 1123 studentów dziennych studiów prawniczych z 14 ośrodków akademickich (Białystok, Gdańsk, Kraków, Lublin, Poznań, Rzeszów, Toruń, Warszawa, Katowice, Łódź, Wrocław, Szczecin, Olsztyn, Słubice)².

*Michał
Koralewski*

*dyrektor
ds. Badań i Analiz
ELSA Poland*

¹ ELSA (The European Law Students' Association) – jest międzynarodowym stowarzyszeniem skupiającym studentów prawa i administracji z 38 państw Europy. W Polsce ELSA działa w 15 ośrodkach akademickich, zrzeszając ponad 1000 studentów. Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej Stowarzyszenia: <http://www.elsa.org.pl>.

² Jest to próba reprezentatywna, wyznaczona przez Ipsos na podstawie danych o liczbie studentów w poszczególnych ośrodkach akademickich.

Respondenci – studenci III-V roku prawa poproszeni zostali o odpowiedź na kilkadziesiąt pytań różnego typu. Niektóre wymagały wyłącznie wybrania jednej – kilku opcji, inne zmuszały do szerszej wypowiedzi. Dokładna ich analiza dostarczyć może bezcennych wskazówek, jak odnaleźć się na rynku pracy. Część opracowania, siłą rzeczy, skierowana jest do studentów wydziałów prawa i administracji, jednakże większość można uogólnić i odnieść do studentów jako grupy wkraczającej na rynek pracy. Jest to o tyle ważne, że dzięki poznaniu potencjalnej konkurencji, zyskuje się nad nią przewagę.

Studenci poproszeni o wytypowanie czynników decydujących o znalezieniu pracy wskazali kolejno na: wysokie kwalifikacje (71 proc. uważa ten czynnik za decydujący, wzrost względem roku 2003 o 20 pkt proc.), nieformalne układy (aż 56 proc., spadek o 1 pkt proc.), doświadczenie (55 proc., wzrost o 13 pkt proc.). Kolejne ważne cechy to: znajomość języków, umiejętność zaprezentowania się pracodawcy (wzrost z 22 proc. na 34 proc.), ukończenie dobrej uczelni (spadek z 31 proc. na 17 proc.). Za mało ważne czynniki studenci uznali: wygląd (8 proc.), pracę społeczną w czasie studiów (spadek z 17 proc. na 3 proc.) oraz wysoką średnią ocen (ten czynnik za istotny uznało jedynie 3 proc. respondentów).

Prawie połowa ankietowanych jako najważniejsze kryterium wyboru przyszłej pracy wskazała wysokość wynagrodzenia. Nieco mniej uznało za najistotniejsze: gwarancje zatrudnienia, możliwości awansu czy dalszej edukacji, pracę w gronie specjalistów oraz atmosferę. Mniejsze znaczenie dla respondentów mają: obszar działania przedsiębiorstwa, jego marka, miejscowość pracy, a nawet gwarantowane świadczenia socjalne. Większość respondentów (51 proc.) pytanych o wysokość wynagrodzenia brutto zaraz po studiach wskazała na przedział 1001–2000 zł, ponad jedna czwarta zgodziłaby się na pensję brutto w wysokości 2001–3000 zł. Wiedza o preferencjach zarobkowych naszych konkurentów ułatwia odpowiedź na pytanie o nasze oczekiwania w tej materii, bez narażania się na uznanie tych oczekiwań, przez osoby przeprowadzające rekrutację, za wygórowane lub zaniżone.

Interesujące wydają się odpowiedzi na pytania o największe atuty oraz słabości studentów jako

osób poszukujących pracy. W pierwszej grupie wymieniono kolejno: pracowitość i odpowiedzialność (za swój atut uważa je aż 80 proc. ankietowanych), łatwość nawiązywania kontaktów, znajomość języków obcych (z roku na rok coraz więcej respondentów uważa znajomość języków obcych za swój atut), wykształcenie dodatkowe, fakultety, szkolenia (w przeciwieństwie do znajomości języków obcych, coraz mniej studentów uznaje to za swoją dobrą stronę). Najmniej ankietowanych uznało za swój atut umiejętność autoprezentacji oraz doświadczenie zawodowe (tylko 14 proc., przy 40 proc. w roku 2003). Nic więc dziwnego, że aż 39 proc. ankietowanych uważa brak doświadczenia za swoją największą słabość. Kolejne wskazywane słabe strony to: znajomość języków obcych (20 proc., spadek z 55 proc.), niewielkie umiejętności autoprezentacji, brak wiedzy teoretycznej, trudności w nawiązywaniu kontaktów oraz brak zapału do pracy. Znając słabości rywali, łatwiej jest wyeksponować swoje zalety i zająć wyższą pozycję w rankingu kandydatów.

Na koniec warto wskazać źródła informacji o rynku pracy, z których korzystają studenci. Najwięcej osób czerpie informacje z internetu (72 proc.), drugim źródłem wiadomości o rynku pracy jest prasa (głównie gazety ogólnopolskie), kolejnymi: uczelnia, telewizja, radio. Najmniej osób korzysta z prasy lokalnej. Może zatem należy zainteresować się akademickimi biurami karier oraz ogłoszeniami zamieszczanymi w prasie lokalnej, skoro korzysta z nich stosunkowo najmniej osób?

Podsumowując, przedstawione powyżej informacje są odzwierciedleniem tendencji występujących w środowisku studentów prawa, ale nie tylko. Jak można je wykorzystać, wkraczając na rynek pracy? Studenci analizując czynniki wskazane jako decydujące o znalezieniu pracy, mogą stwierdzić, jakie działania należy podjąć celem zwiększenia swoich szans w oczach pracodawcy. Informacje o kryteriach wyboru pracodawcy i oczekiwanym wynagrodzeniu, a nade wszystko o atutach i słabościach ankietowanych tworzą obraz studentów, czyli naszej przyszłej konkurencji. Dzięki poznaniu jej cech, stajemy o krok przed nią, a w procesie rekrutacyjnym o to przecież chodzi.

Okno na świat

*Anna
Hildebrandt*

*Instytut Badań nad
Gospodarką Rynkową*

ZACZAĆ OD ŚWIADOMOŚCI

Edukacja i rynek pracy są nierozzerwalnie związane. Dobrze wykształcony¹ człowiek znajduje pracę przynoszącą korzyści jemu i całej społeczności. Pracuje dla siebie, samorealizacji i dla ogółu. Wykształcenie daje mu świadomość jego własnych potrzeb i możliwości, popycha do przodu, poszerza horyzonty.

Warto postawić pytanie, dlaczego tak wielu młodych ludzi nie znajduje zatrudnienia? Z jednej strony dlatego, że system edukacyjny nie przygotowuje młodego człowieka do podjęcia pracy, z drugiej strony zaś – pracodawcy, widząc olbrzymi popyt na pracę na rynku, windują wymagania do rozmiarów absurdalnych. Następuje niedopasowanie. Tak na przykład, aby podjąć pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego należy posiadać wykształcenie wyższe (najlepiej techniczne), znać co najmniej dwa języki obce, mieć co najmniej pięcioletnie doświadczenie na podobnym stanowisku oraz być dyspozycyjnym.

Zmiany, jakim podlega gospodarka we współczesnym świecie, zmuszają do tego, aby przeformułować pewne jej segmenty. Dotyczy to w równym stopniu sfery edukacji – jak wykształcimy młodych ludzi, takich będziemy mieć pracowników – jak i rynku pracy. Jednak obie te sfery są nierozzerwalnie ze sobą powiązane i powinny funkcjonować w niezakłócony sposób. Jak bowiem oczekiwać wykwalifikowanej siły

¹ Nie chodzi tu tylko o samo ukończenie szkoły wyższej, ale o wykształcenie w ujęciu szerszym.

roboczej, jeżeli brak podstaw w obszarze oświaty i edukacji? Z drugiej strony, jak dobrze wybrać kierunek specjalizacji, jeśli na przykład to, co nas interesuje, nie spotka się z zapotrzebowaniem na rynku pracy? Z takimi dylematami boryka się aktualnie wiele państw na świecie. Kluczowym staje się właściwy przepływ informacji pomiędzy tymi sferami.

Ponadto nieustanne zmiany zmuszają jednostkę do przekształcenia własnego sposobu myślenia. W gospodarce centralnie planowanej praca była „dobrem danym”, o które nie zabiegano. Nie było problemu poszukiwania pracy – każdy pracę miał. Dziś jest inaczej. Zmiana ustroju, zmiany demograficzne oraz galopujące wręcz starzenie się społeczeństwa spowodowało, że praca stała się „dobrem luksusowym”, i to nie tylko w Polsce. Nie ma pewności, że po studiach zdobędziemy pracę, nie ma też pewności, czy znajdując

posadę – utrzymamy ją. Zmiana sposobu myślenia to zmiana przeświadczenia, że musimy w życiu mieć jedną pracę, jedno mieszkanie, jeden samochód. To w pewnym sensie otwarcie horyzontów myślowych na zmiany. W Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej rynki pracy są elastyczne. Wynika to przede wszystkim ze świadomości mieszkańców, którzy są bardzo mobilni i w swoim życiu zmieniają pracę oraz otoczenie średnio co 3 lata. Oczywiście do tego dostosowana jest cała gospodarka mieszkaniowa, kredytowa, która ułatwia ludziom podejmowanie takich kroków. Przeprowadzenie podobnych zmian w Europie jest nieco trudniejsze, są one jednak nieuchronne. Powoli otwierają się możliwości pracy czy powrotu do pracy dla matek, firmy stopniowo stają się firmami prorodzinnymi, coraz powszechniejsza staje się praca czasowa czy sezonowa. Jednak nadal problemy dostosowawcze rynków pracy, mimo pewnych zmian globalnych (globalizacja wymusza efektywną alokację zasobów, w tym pracy) czy inicjatyw podejmowanych w ugrupowaniach integracyjnych (inicjatywy unijne, takie jak Europejska Strategia Zatrudnienia), pozostaną istotne i niejednokrotnie dotkliwe dla lokalnych

(krajowych) rynków pracy. Rodzi to wyzwania i zobowiązania dla władz lokalnych. Niedopasowania wynikają z istotnych różnic na rynkach pracy: zróżnicowanie geograficzne, sektorowe, zawodowe, płciowe, wiekowe, warunków pracy, wreszcie kulturowe – to wszystko odgrywa ważną rolę przy doborze rozwiązań instytucjonalnych na rynku pracy. Dlatego obserwuje się olbrzymią lukę ilościową i jakościową pomiędzy popytem a popytem na rynkach pracy. Takie ilościowe i jakościowe niedopasowania powodują, że pojawia się konieczność wsparcia polityką rynków pracy – ale polityką, która nie byłaby oderwana od rzeczywistości, lecz ściśle powiązana z innymi

politykami (np. strukturalną, rozwoju, edukacji, makroekonomiczną). Polityka rynku pracy powinna iść w parze ze zmianami strukturalnymi. Dlatego obok pasywnej polityki znaczenia nabierają aktywne programy rynków

pracy, które działają na rzecz lepszej alokacji, większych przychodów i większej zdolności do zatrudniania. Przejawia się to wykorzystaniem następujących instrumentów mających na celu aktywizację rynków pracy²:

- zasiłek wypłacany za uczestnictwo w programach szkoleniowych i programach tworzenia nowych miejsc pracy (pasywna forma to zasiłek wypłacany tylko za chęć poszukiwania pracy),
- publiczne usługi w sferze zatrudnienia (PES – Public Employment Service), usługi w zakresie wyszukiwania miejsc pracy, dostarczania informacji o rynku pracy, prognozowania wolnych miejsc pracy, profilowania przekwalifikowań i doszkalania,
- zwiększenie podaży pracy poprzez szkolenia dla bezrobotnych i studentów, doszkalać kadry pracującej, aby dostosować kwalifikacje do zmieniających się wymogów pracodawców (zapobieganie zwolnieniom), integrację zawodową osób niepełnosprawnych, osób starszych i kobiet,
- edukacja,
- tworzenie popytu na pracę: bezpośrednie tworzenie miejsc pracy, program wspierania

*Reformy rynku pracy
należy zacząć od zmiany
sposobu myślenia
– tak pracowników,
jak i pracodawców.*

² P. Auer, *Coping with the consequences of globalization. Active labour market policies around the world*, ILO/EMPANALYSIS, Conference Papers 2005.

przedsiębiorczości i zachęty dla samozatrudnionych, mikro-kredyty, czasowe subsydiowanie zatrudnienia w sektorze prywatnym, roboty publiczne,

- formalizacja pracy nieformalnej, praca tymczasowa i rotacyjna.

Poniżej przedstawiono wykres pokazujący wydatki publiczne na aktywne i pasywne programy rynków pracy jako procent PKB w krajach OECD.

Jak pokazuje wykres, największe wydatki na aktywne programy rynków pracy w 2003 roku ponosiła Holandia i Dania. Te kraje przodują także w całkowitych wydatkach na programy rynku pracy (będących procentem PKB). Wybrane przykłady pokazują, że koncepcje zdolności do zatrudniania, zdolności przystosowywania się, przedsiębiorczości i wyrównywania szans³ nie są tylko abstrakcją i z powodzeniem mogą być przeszczepione na polski grunt.

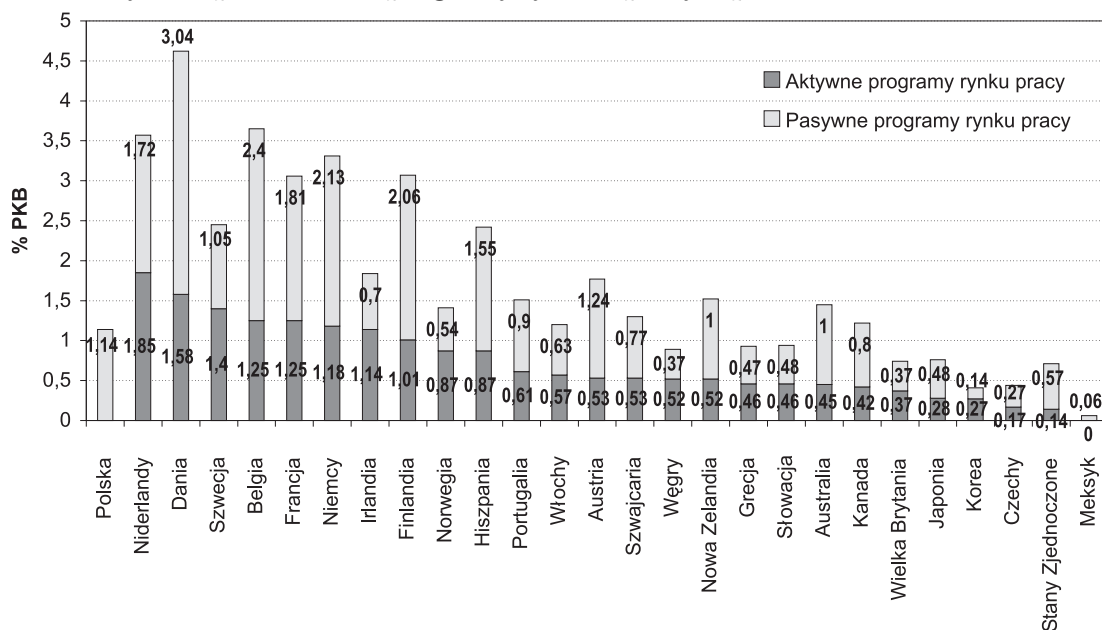
Dania

W 1994 roku Dania przesunęła punkt ciężkości w polityce rynku pracy z form pasywnego wsparcia

na rzecz aktywnych programów⁴. Zredukowano okres wypłacania zasiłków dla bezrobotnych z 7 do 5 lat. Osoby, które nie znalazły pracy w ciągu pierwszych 2 lat bycia bezrobotnym, przechodziły tzw. okres aktywizacji, w czasie którego miały jednocześnie prawo i obowiązek przyjęcia oferty szkoleniowej. Przyjęto szereg instrumentów aktywizujących osoby trwale bezrobotne:

- zwykle szkolenie zawodowe dające możliwość subsydiowania płacy dla bezrobotnych, którzy są w rzeczywistości gotowi do zatrudnienia do prostej pracy w sektorze prywatnym lub publicznym,
- indywidualne szkolenie zawodowe dla tych bezrobotnych, którzy nie mogą być zatrudnieni na zwykłych warunkach (indywidualne szkolenie zawodowe może mieć miejsce w firmach prywatnych lub w sektorze publicznym – zwykle w urzędach lokalnych),
- edukacja (opuszczanie grona bezrobotnych i wkraczanie w szeregi uczących się) uzupełniona lub nie, pobieraniem zasiłków z placówek publicznych.

Rysunek 1. Wydatki publiczne na programy rynków pracy w państwach OECD w 2003 roku



Uwaga: Dane odnośnie aktywnych programów rynku pracy dla Polski nie były dostępne.

Źródło: Employment Report 2004, OECD, [w:] P. Auer, Coping with the consequences of globalization. Active labour market policies around the world, ILO/EMPANALYSIS, Conference Papers 2005.

³ Cele Europejskiej Strategii Zatrudnienia (1997 r.), w której Polska – jako członek Unii Europejskiej – aktywnie uczestniczy.

⁴ Informacje portalu internetowego Komisji Europejskiej: www.europa.eu.int.

Zarówno kształcenie, jak i szkolenia zawodowe zaktywizowały siłę roboczą w Danii i w konsekwencji obniżyły bezrobocie. Jednak najlepsze rezultaty osiągnięto poprzez szkolenia zawodowe w sektorze prywatnym, co potwierdza fakt, że firmy prywatne mają większe możliwości kontynuacji szkoleń po okresie wsparcia środkami publicznymi (subsytia na szkolenia). Warto podkreślić, że reforma duńskiego rynku pracy przebiegała pod hasłem indywidualnego podejścia do bezrobotnego. Niektóre osoby otrzymały tzw. „indywidualne plany działania”, które konkretyzowały cel zatrudnienia (rodzaj pracy) oraz rodzaj aktywności, którą dana osoba podejmie (kierunek edukacji, rodzaj szkolenia zawodowego itp.), aby osiągnąć status zatrudnionego (uzyskać pożądane stanowisko). W czterech na pięć przypadków cel określony w planie zgadzał się z pragnieniami osoby zainteresowanej znalezieniem pracy, co było szczególnie istotne, biorąc pod uwagę uzyskanie wysokiej motywacji ze strony osoby bezrobotnej do realizacji proponowanego planu działania.

Sukces Danii opierał się nie tylko na szkoleniach, ale także na powszechnym uświadczeniu tego, że każdy ma prawo i zarazem obowiązek do pełnej aktywizacji zawodowej, co w konsekwencji budziło wysoką motywację. Aktualnie stopa bezrobocia w Danii wynosi 5,6 procent (2003 r.)⁵, a stopa zatrudnienia 75,1 procent (2003 r.).

Holandia

Holandia jest przykładem udanych reform rynku pracy przeprowadzonych w ciągu dwóch minionych dekad. Oczywiście pewne problemy pozostały nie rozwiązane, ale wzrost zatrudnienia i redukcja bezrobocia są imponujące. W 1983 roku stopa bezrobocia wynosiła 11 procent, a w 2002 roku już 2,7 procent; stopa zatrudnienia w latach 1982–1998 wzrosła o 31 procent (w tym czasie stopa zatrudnienia Niemiec Zachodnich wzrosła tylko o 3 proc.)⁶. Zapoczątkowaniem reform było Porozumienie z Wassenaar (1982 r.), okre-

ślane potem jako „cud holenderski”⁷. Pod presją wysokiego i rosnącego bezrobocia partnerzy społeczni uzgodnili likwidację indeksacji płac, uśrednienie żądań płacowych, likwidację barier dla pracy tymczasowej i wprowadzenie całkowitej ochrony socjalnej dla osób pracujących w niepełnym wymiarze. Czas pracy uległ skróceniu, jednak nie wpłynęło to na czas funkcjonowania firm. Następnie wprowadzono reformy zasiłków dla bezrobotnych. Nowy system zasiłków, wprowadzony w 1987 roku, doprowadził do istotnej ich redukcji, co uczyniło pracę bardziej opłacalną dla pracowników. Dalsze reformy w 1996 roku „związały” warunki poszukiwania pracy z wymaganiami odnośnie znalezienia pracy „właściwej”, tak aby z czasem następowało coraz większe dopasowanie. Kolejne reformy polegały na zamrożeniu płacy minimalnej w latach 80. Płaca minimalna została zredukowana w 1984 roku o 3 procent i zamrożona do 1989 roku. Bardzo istotną zmianą była redukcja obciążeń podatkowych nałożonych na pracę. Od połowy lat 80. wprowadzano kolejne redukcje do 2001 roku, kiedy zainicjowano program kredytu podatkowego. Istotną formą aktywizacji była polityka aktywnych programów rynków pracy – w latach 90. powstało wiele miejsc pracy istotnych z punktu widzenia społecznego. Od 1999 roku stopniowo usuwane są zachęty do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Porozumienie z Wassenaar reprezentuje tak trudny do osiągnięcia konsensus pomiędzy rządem a partnerami społecznymi. Od tego momentu brak sporów na tle przemysłowym (gospodarczym) i społecznym oraz rozwój płac zgodnie z poprawą produktywności były często przytaczane jako główne czynniki poprawy zatrudnienia w Holandii. Obecnie stopa zatrudnienia w Holandii wynosi 74,4 procent (2002 r.)⁸.

Irlandia

Udane reformy rynków pracy przeprowadziła także Irlandia⁹. Irlandia to specyficzny kraj. Jej

⁵ Dane Eurostatu.

⁶ Dane Eurostatu.

⁷ D. Young, *Labour market reforms: lessons from the experience of EU countries in the context of the Lisbon agenda (Spain and the Netherlands)*, Outline note for a presentation at the Sixth Meeting of Government Experts on Economic Transition, Brussels 2002.

⁸ Dane Eurostatu.

⁹ A. Szymańska, *Polityka zwiększania efektywności rynku pracy w Unii Europejskiej: lekcje dla Polski*, Centrum Europejskie Natolin, Warszawa 2004.

sukces leży w położeniu kraju, otwartości gospodarczej i stosunkowo jednorodnej sile roboczej. Irlandia zdołała przyciągnąć inwestycje, które przyczyniły się do szybkiego wzrostu gospodarczego, a dzięki temu – stworzenia nowych miejsc pracy. Ponadto mały kraj – to niewielkie społeczeństwo, które jest bardziej podatne dla budowania partnerstwa społecznego. Poczucie wspólnoty ułatwia przeprowadzenie trudnych często reform. Sukces polityki zatrudnienia Irlandii można więc podsumować w kilku punktach:

- świadome społeczeństwo,
- znaczący napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych, głównie ze Stanów Zjednoczonych,
- polityka makroekonomiczna zorientowana na stabilizację, dyscyplina w polityce budżetowej i konsolidacja podatkowa oraz ograniczanie wzrostu płac,
- reformy rynku pracy i wzrost znaczenia wydatków na aktywne programy (do 30–40 proc. łącznych wydatków na programy rynku pracy), w tym na aktywizację zawodową kobiet, uelastycznienie rynku pracy oraz na zmiany strukturalne,
- inwestycje w edukację,
- efektywne wykorzystanie funduszy unijnych.

Austria i Grecja

Austria i Grecja prezentują pozytywne przykłady ponownej adaptacji pracowników dotkniętych procesem restrukturyzacji przemysłowej. W 1987 roku w Austrii powołano do życia tzw. Fundacje Pracy (Arbeitsstiftungen) oferujące szereg instrumentów dla osób dotkniętych grupowymi zwolnieniami, restrukturyzacją przemysłu i upadkiem wielu firm. Głównym zadaniem takich fundacji było wypełnienie luki w okresie przekwalifikowania. Chodziło o uniknięcie okresu pozostawania bezrobotnym, gdyż to rodziło obawę bezrobocia długookresowego. Pakiet instrumentów aktywizujących składał się z przewodnika po karierze, aktywnego poszukiwania pracy, szkoleń, kursów i wspierania przy zakładaniu własnych przedsiębiorstw. Fundacje nie były

ograniczone tylko do szczebla przedsiębiorstw, ale były też nakierowane na cele regionalne i sektorowe, tak aby swym działaniem objąć kilka firm przechodzących podobne problemy restrukturyzacyjne. Fundacje powstały z inicjatywy firm, pracowników, urzędów pracy, landów oraz komun i otrzymywały wsparcie z funduszy strukturalnych. Uczestnicy programu fundacji otrzymywali zasiłek dla bezrobotnych w formie diet szkoleniowych (maksymalnie przez 3 lata, w wyjątkowych okolicznościach przez 4 lata) oraz tzw. stypendium fundacji. W 1995 roku na wszystkich szczeblach istniały 43 fundacje. Odnotowano również wysoką stopę ponownego zatrudnienia, szczególnie w branży spożywczej (83 procent) i transporcie (73 proc.).

Grecja wprowadziła program o podobnym charakterze, który objął osoby grupowo zwolnione w wyniku restrukturyzacji przemysłu. Tzw. Zintegrowany Program Interwencji składał się z szeregu instrumentów, które miały na celu ponowną integrację (poprzez aktywne działania w okresie 37 miesięcy) zwolnionych pracowników na rynku pracy. Program składał się z zasiłków na szkolenia, pracy subsydiowanej oraz grantów na rozpoczęcie własnej działalności. W przeciwieństwie do pasywnych form wsparcia dochodów, które wcześniej były szeroko rozpowszechnione w celu rozwiązania podobnych problemów, nowy program stworzył właściwe warunki do reintegracji bezrobotnych.

Hiszpania

Skostniały rynek pracy, olbrzymia ochrona zatrudnienia (najsilniejsza wśród krajów OECD), nieelastyczne płace i niski poziom wykształcenia – to cechy hiszpańskiego rynku pracy przed wprowadzeniem reform. Istotne reformy rynku pracy Hiszpania zawdzięcza przystąpieniu do UE. Z jednej strony wysoka stopa bezrobocia była trudnym do uniknięcia rezultatem procesu restrukturyzacji rolnictwa oraz przemysłu stocznioowego, hutniczego i górnictwa węglowego. Z drugiej strony członkostwo przyczyniło się do zwiększenia napływu inwestycji zagranicznych,

¹⁰ Informacje portalu internetowego Komisji Europejskiej: www.europa.eu.int.

¹¹ Stopa bezrobocia z 11,5% w 1980 roku wzrosła do 21,5% w 1985 roku, następnie obniżała się stopniowo do 16,3% w latach 1990–1991, aby później gwałtownie wzrosnąć do ponad 22% w 1995 i 1996 roku. Zob. *Employment in Europe 2001*, OECD. Według najnowszych danych Eurostatu stopa bezrobocia w 1995 roku wyniosła 18,8%, a w 1996 roku – 18,1%. Zob. *Employment in Europe 2004*, OECD.

co wraz z pomocą finansową uzyskiwaną w ramach funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności przyczyniło się do utworzenia nowych miejsc pracy¹². Pozytywnym efektem akcesji był wzrost zatrudnienia kobiet. Był on bezpośrednim następstwem programów finansowanych m.in. przez Europejski Fundusz Społeczny. Stopa bezrobocia w Hiszpanii systematycznie spada. Według danych Eurostatu bezrobocie wynosi 11,3 procent (2003 r.).

Członkostwo we Wspólnotach wpłynęło pozytywnie na jakość życia w Hiszpanii, co w konsekwencji doprowadziło do wyeliminowania zjawiska migracji „za chlebem”, a nawet sprawiło, że wielu Hiszpanów powróciło do kraju.

Elementy strategii zatrudnienia zapoczątkowanej w pierwszej połowie lat 80. to:

- program liberalizacji handlu: zmniejszenie barier importowych, zniesienie dotacji do eksportu, zniesienie barier dla BIZ, liberalizacja rynków produktowych,
- reformy podatków i zasiłków dla bezrobotnych: obniżenie krańcowych stawek podatku od dochodów osobistych, obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne, co przyczyniło się do zmniejszenia szarej strefy w sferze zatrudnienia,
- podniesienie poziomu wykształcenia,
- zwiększenie elastyczności rynku pracy poprzez: liberalizację stałych umów o zatrudnienie (w całej UE najwyższy wskaźnik zatrudnienia tymczasowego notuje się w Hiszpanii¹³), reformę ustawodawstwa dotyczącego ochrony zatrudnienia (koszt zwolnienia zmniejszono z równowartości 45 do 33 dni, a wysokość maksymalnej odprawy zmniejszono z 42 do 24 miesięcy), eliminacja barier dla zatrudniania w niepełnym wymiarze godzin,
- aktywne programy rynku pracy (w 2000 r. łączne wydatki na programy rynku pracy

wynosiły 2,1 proc. PKB, z czego 42 proc. stanowiły programy aktywne; w 1993 roku ten udział stanowił tylko 13 proc.).

Kolejne reformy rynku pracy w Hiszpanii, oparte na narodowym planie działań¹⁴, będą koncentrowały się na: dalszym uelastycznianiu płac, reformie usług publicznych (PES) zdolnych do większej aktywizacji bezrobotnych, niwelowaniu barier dla mobilności pracowników, m.in. poprzez zwiększenie zasobów mieszkaniowych.

Wnioski

Niezwykle trudno znaleźć jednoznaczną odpowiedź na pytanie, jaka jest recepta na „zdrowy” rynek pracy. Layard i Nickell¹⁵ odnotowali, że reformy powinny się koncentrować na systemie zabezpieczeń społecznych i negocjacjach ze związkami zawodowymi (zmniejszeniu ich siły). Natomiast mniej uwagi należy poświęcić ochronie zatrudnienia czy płacy minimalnej. Z kolei Garibaldi i Mauro¹⁶ podkreślają znaczenie niskiej ochrony przed zwolnieniami z pracy i niskiego opodatkowania pracy jako głównych czynników wpływających na wzrost zatrudnie-

nia w państwach OECD. Większość ekonomistów uznaje jednak, że kombinacja różnych typów reform i wykorzystanie różnych instrumentów przynosi najbardziej pożądane efekty.

Dopasowanie popytu na pracę do podaży stanowi wyzwanie dla sfery gospodarki i edukacji. Właściwy prze-

ływ informacji pomiędzy rynkiem pracy a oświatą i edukacją spowoduje, że oba segmenty zaczną efektywnie funkcjonować. Organizacja studiów, szkoleń czy praktyk zawodowych oderwanych od prawdziwych potrzeb gospodarki (lokalnej czy krajowej) to marnotrawienie funduszy.

Z drugiej strony stałe doksztalcanie, poprawianie kwalifikacji, samodoskonalenie ma rodzić się również, a może przede wszystkim,

*Zmiana postawy
z pasywnej na aktywną
obowiązuje nie tylko
w sferze przepisów
i programów szczebla
unijnego czy krajowego,
ale w relacji:
pracownik – pracodawca.*

¹² Informacje Euro Info Centre.

¹³ A. Szymańska, *op.cit.*

¹⁴ Zapoczątkowanym w 1998 roku w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

¹⁵ R. Layard, S. Nickell, *Labor Market Institutions and Economic Performance*, Handbook of Labor Economics 1999, Vol. 3.

¹⁶ P. Garibaldi, P. Mauro, *Employment Growth: Accounting for the facts*, Economic Policy 2002.

z czystej potrzeby, zainteresowań danej osoby, a nie z konieczności. Obok reform rynku pracy, uelastyczniania, wdrażania nowych instrumentów ważna jest zmiana świadomości i postaw pracowników lub przyszłych pracowników oraz pracodawców. Nie wszystko zależy od ustawy czy finansowania. Organizacja firmy jest często sprawą zarządu, prezesa i to od niego

zależy, jak będzie zorganizowana praca. Ważne jest jednak porozumienie, komunikacja. Pracownik spełniony w sferze zawodowej przenosi satysfakcję na inne sfery swojego życia. Dobra atmosfera, zrozumienie potrzeb i wyjście im naprzeciw powoduje, że pracownikom zależy na pracy bardziej niż można by to uzyskać w inny sposób. Są zadowoleni, a przez to efektywni.

Przegląd gospodarczy

Hotelowy boom

Po okresie, gdy w Trójmieście budowano niewiele hoteli lub wcale, nadchodzące lata jawią się jako czas boomu w branży turystycznej. Kilka projektów wkroczyło już w etap realizacji, a kolejnych kilkanaście pomysłów jest obecnie na różnych etapach przygotowań.

W Gdańsku przy ul. Chmielnej powstanie duży kompleks hotelowy zlokalizowany w odbudowanych spichlerzach przy Motławie. Dwa z nich – Mały i Wielki Grodeck już stoją, a kolejne trzy mają być dobudowane w przyszłości przez niemieckiego inwestora. Na wiosnę ruszyć ma budowa kameralnego hotelu przy ul. Grodzkiej 19. W założeniu obiekt mieścić ma 20 pokoi oraz dwa lokale gastronomiczne. Na początku roku swoje podwoje otworzy przed pierwszymi turystami nowy trzygwiazdkowy hotel Wolne Miasto. Zlokalizowany w dawnych budynkach Teatru Wybrzeże na rogu ulic Kołodziejkiej i Św. Ducha ma mieć 40 pokoi. 136 pokoi ma mieć czterogwiazdkowy Hotel Rezydent usytuowany przy reprezentacyjnym Długim Targu. Jego budowa ma się zakończyć na początku 2007 roku. Z końcem 2006 roku pierwszych gości przyjąć ma nowy jednogwiazdkowy hotel Etap budowany przez spółkę Mercure Hevelius (Grupa Orbis). Budynek mieścić ma 143 pokoje, w których będzie mogło nocować do 400 osób jednocześnie. Ze względu na minimalizację kosztów spółka planuje zatrudnić do obsługi tylko kilkanaście osób. Pozwoli to zaoferować niskie ceny, na poziomie około 100–140 złotych za pokój trzyosobowy. Spółka Port Hotel już zapowiedziała, że w okolicy portu lotniczego w Rębiechowie zbuduje swój pierwszy hotel. Plany budowy hotelu zdradziła też spółka The Factory Outlet, która niedawno otworzyła na Szadółkach centrum handlowe. Kolejny hotel zamierza też wybudować hiszpański deweloper, który kilka tygodni temu kupił działkę na Wyspie Spichrzów.

Także w Sopocie do realizacji przygotowywanych jest kilka ciekawych projektów. W okolicy mola prawdopodobnie wybudowany zostanie hotel Sheraton. O planach budowy dużego centrum hotelowo-konferencyjnego mówi też coraz odważniej właściciel straszącego obecnie i zaniedbanego Domu Turysty Miramar w Kamiennym Potoku. Jak zapewnia Henryk Piękoś, finalizowane są obecnie rozmowy z inwestorem z Warszawy i już niedługo powinny zacząć się prace budowlane. Dodać jednak należy, iż w 2001 roku wstrzymano już raz budowę na tym obszarze. Właściciel planował wtedy wybudowanie – kosztem 100 mln złotych – centrum kongresowo-hotelowego z salą konferencyjną na 1000 osób, hotelem zawierającym 430 miejsc noclegowych oraz centrum odnowy biologicznej i 3 restauracjami. Obecne plany przedstawiają się nieco skromniej. Kolejne 40 mln złotych pochłonie rozpoczęty kilka tygodni temu remont Grand Hotelu. Obiekt zostanie powiększony o 13 pokoi (po remoncie będzie ich 216). Po modernizacji „perła Sopotu” uzyska, jako pierwszy hotel w Polsce, standard *palace* – pięć gwiazdek plus.

Również Gdynia planuje rozwój bazy hotelowej. Na inwestora czeka między innymi duża działka (po dawnym parku rozrywki) na Skwerze Kościuszki w okolicach Mariny. Władze chcą tam zaprosić inwestora, który będzie gotowy wybudować duży budynek hotelowy o wysokim standardzie. Przebudowę Hotelu Gdynia planuje też Grupa Orbis. Część hotelu ma zostać przebudowana na jednogwiazdkowy Etap, a część na dwugwiazdkowy Ibis. Obok wybudowany ma zostać całkiem nowy wysokostandardowy Novotel.

Władze Gdańska oceniają, że tylko w wyniku już zapowiedzianych i realizowanych inwestycji, w ciągu najbliższych 3–4 lat powstanie około 1000 nowych miejsc hotelowych.

Przewozy Regionalne PKP szantażują

Aż 54 mln złotych więcej powinien wydać Urząd Marszałkowski na dotowanie przewozów regionalnych w Pomorskiem. W innym przypadku spółka PKP Przewozy Regionalne grozi wstrzymaniem ruchu (od 1 kwietnia) aż 178 pociągów dziennie. Szczególnie zagrożone są linie Chojnice–Kościerzyna–Gdynia, Malbork–Grudziądz, Łeba–Lębork, Chojnice–Tczew, Laskowice–Czersk oraz Czersk–Bąk. Jednak samorządowcy gotowi są wydać na dofinansowanie deficytowych połączeń tylko 31 mln złotych. Dodatkowe 17 mln ma zostać przeznaczone na zakup nowoczesnych autobusów szynowych. Zdaniem

związkowców kwota ta jest zbyt mała. Tymczasem na połączenia wydawana jest już co ósma złotówka będąca w dyspozycji samorządu wojewódzkiego.

SKM jak nie kolej

Trójmiejskie koleje w przeciwieństwie do swojego ogólnopolskiego odpowiednika nie narzekają na ciężkie warunki, lecz starają się tak modyfikować swoją ofertę, by była ona maksymalnie atrakcyjna dla pasażerów.

Dzięki temu po 10 miesiącach tego roku SKM zanotowała 6,5% przyrost liczby pasażerów. Spółka notuje też niewielki dodatni wynik finansowy. Pozwala to spółce wygospodarowywać środki na sukcesywną modernizację taboru oraz infrastruktury.

SKM ma też w planach zakup używanych spalinyowych autobusów szynowych z Niemiec. Dzięki temu mogłaby prowadzić przewozy na niezelektryfikowanych liniach na terenie Pomorza (np. z Gdyni do Kościerzyny czy Kartuz).

Latam, bo chcę

Z miesiąca na miesiąc rośnie liczba połączeń lotniczych wykonywanych z Rębiechowa. Obecnie w tygodniu do dyspozycji pasażerów jest około 140 połączeń. Prawie połowa z nich (60) to połączenia z Warszawą realizowane przez LOT. W tym roku znacząco wzrosła jednak siatka połączeń zagranicznych. Aż 25 razy tygodniowo latają samoloty do Kopenhagi (SAS), a po 14 połączeń funkcjonuje do dwóch niemieckich dużych portów przesiadkowych – Frankfurtu i Monachium. Istnieje też dobre skomunikowanie z Londynem, do którego latają samoloty węgierskiej linii Wizz Air oraz największej europejskiej taniej linii lotniczej Ryanair. Dzięki tanim liniom lotniczym można też dolecieć do Dortmundu, Sztokholmu i Oslo. Na wiosnę kolejni przewoźnicy zamierzają uruchamiać nowe połączenia. Do Kolonii i Bonn (od 26 marca) latał będzie Germanwings, a do Liverpoolu połączenie uruchomi Wizz Air. Węgierski przewoźnik traktuje Gdańsk jako jedno ze swoich ważniejszych lotnisk. Wyrazem tego jest fakt, iż wkrótce otwarty zostanie tutaj stały punkt, a dla jednego z samolotów Gdańsk stanie się „portem macierzystym”. W wyniku tych tylko działań zatrudnienie znajdzie dodatkowe 30 osób.

Szersze okno na świat

Dwie nowe inwestycje rozpoczęto w Porcie Gdańskim.

Koszt 27 mln złotych poszerzone zostanie wejście do portu. Rozebrany i zbudowany od nowa zostanie falochron zachodni, pogłębiony zostanie tor wejścia do portu, a także umocnione zostaną brzegi i dno. Dzięki tej inwestycji wejście do portu zostanie poszerzone z 60 do 95 metrów. Pozwoli to niezależnie od warunków pogodowych wpływać do portu jednostkom o długości do 250 metrów, szerokości 36 i zanurzeniu do 10,6 metra. 75 % kosztów inwestycji zostanie sfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Wykonawcą inwestycji zostało konsorcjum firm – Hydrobudowa Gdańsk S.A., Energopol Szczecin oraz Navimor Invest z Gdańska. Prace potrwać do początku 2008 roku.

Kolejne 37 mln złotych (w tym 27,7 mln ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego) pochłonie przebudowa II odcinka nabrzeża na terenie Wolnego Obszaru Celnego w Nowym Porcie. W wyniku tej inwestycji odbudowane zostanie nabrzeże pochodzące jeszcze z 1930 roku i będące obecnie w bardzo złym stanie. Dodatkowo zmodernizowane zostaną drogi dojazdowe, w tym ważny węzeł komunikacyjny – skrzyżowanie ulic Oliwskiej i Przemysłowej. Realizacja owej inwestycji w znacznym stopniu poprawi dostępność tej części portu zarówno od strony morza, jak i lądu. Głównym wykonawcą robót została Korporacja Budowlana Doraco z Gdańska. Prace potrwać do końca 2007 roku.

Kontrowersje wokół A1

Aż 350 milionów strat może przynieść budowa autostrady A1 w Pomorskiem. Na tyle swoje straty wyceniają Zarząd Dróg Wojewódzkich oraz samorządy. Głównym sprawcą całego zamieszania mają

być podwykonawcy zatrudnieni przy dowozie materiałów do budowy nowej drogi. Codziennie ma być wykonywane średnio po 2000 kursów ciężkich – 45 tonowych samochodów ciężarowych. Ruch takich pojazdów po nieprzystosowanych do tego drogach lokalnych i wojewódzkich musi doprowadzić do ich poważnego uszkodzenia. Dodatkowo istnieje obawa, że ciężarówki będą jeździły przeładowane, skracając sobie drogę odcinkami wyłączonymi z ruchu dla ciężkich pojazdów. Ewentualna naprawa może kosztować nawet 350 mln złotych, czyli dwuipółroczny budżet Zarządu Dróg Wojewódzkich (127 mln złotych w tym roku). Inwestor wykazuje gotowość do rozmów z samorządowcami. Może się jednak okazać, że zły stan dróg przeszkodzi w budowie nowej i ważnej dla regionu autostrady, która powinna w przyszłości umożliwić szybszą i lepszą komunikację oraz odciążać zapchane już obecnie drogi wojewódzkie i lokalne.

Piękna stulatka

Około 30 mln złotych mają kosztować prace modernizacyjne w Operze Leśnej w Sopocie. W ich wyniku zostanie gruntownie zmodernizowane zadaszenie, zlikwidowane zostaną stare drewniane ławki, a w ich miejsce pojawią się nowe plastikowe krzeselka. Zburzone, a następnie zbudowane od nowa mają być też garderoby. Po zakończeniu remontu Opera Leśna ma stać się jednym z najlepszych tego typu plenerowych obiektów w Europie. Początek robót planowany jest na rok 2007, a ich zakończenie najpóźniej na sierpień 2008 roku, gdy opera świętować będzie swoje stulecie.

Od przybytku głowa zaboli

Aż 177 mln złotych planuje wydać na inwestycje drogowe w 2006 roku miasto Gdańsk. Dzięki środkom budżetowym oraz dofinansowaniu z UE uda się wyremontować między innymi ulicę Marynarki Polskiej, prowadzącą od centrum w kierunku Nowego Portu. Ruszy również budowa kolejnego odcinka trasy W-Z oraz przebudowane zostaną, będące w fatalnym stanie technicznym, ulice Wały Jagiellońskie i Podwale Grodzkie. Tylko na te trzy inwestycje wydane zostanie około 84 mln złotych. Kolejne środki pochłonie przebudowa ulic: Słowackiego, Gospody, Spacerowej, Obrońców Wybrzeża oraz Al. Jana Pawła II. Jednocześnie prowadzone będą prace przy budowie nowej linii tramwajowej na Chełm. Tak szeroki front robót jest bardzo dużym wyzwaniem dla władz miasta. Z jednej strony remonty mogą doprowadzić do paraliżu komunikacyjnego, z drugiej strony ze względu na współfinansowanie większości tych zadań ze środków unijnych miasto musi zakończyć większość z tych robót do końca 2007 roku.

Jak Feniks z popiołów

Wznowiona została produkcja w gdańskich zakładach cukierniczych. Majątek przedsiębiorstwa od Cloetta Fazer Polska odkupiła spółka Bomilla z Włocławka. Nowy właściciel postanowił powrócić do historycznej nazwy ZPC Bałtyk, którą firma nosiła od momentu powstania w 1951 roku do lat 90-tych, kiedy została sprzedana Fazerowi. Na rynek powrócą też klasyczne wyroby, takie jak czekolada „Finezja” czy galaretka w czekoladzie. Obecnie w zakładzie pracuje 75 osób, ale nowy właściciel już planuje wzrost zatrudnienia do 300–400 osób.

Dla biznesu, dla kolorytu

Gdynia pozyskała 650 tys. złotych z funduszy europejskich na remont przystani rybackiej w Orłowie. W wyniku inwestycji odnowione mają zostać boksy, z których korzystają rybacy. Obecnie połowami w tej dzielnicy zajmuje się sześciu rybaków. Praktycznie cały swój połów sprzedają oni „z kutrów” okolicznym mieszkańcom oraz turystom. Zdaniem władz Gdyni, modernizacja przystani pozwoli utrzymać przez następne lata miejsca pracy rybaków w Orłowie, którzy stają się jedną z ważniejszych atrakcji przyciągających do tej dzielnicy turystów oraz mieszkańców Trójmiasta.

Budujemy nowy dom

Około 2600 nowych mieszkań zostało oddanych do użytku w Trójmieście w 2005 roku. Czyni to z naszej aglomeracji największy po Warszawie rynek mieszkaniowy w Polsce. Charakterystyczną cechą naszego rynku jest wyraźna „nadreprezentacja” dużych luksusowych apartamentów. Duża część najdroższych lokali kupowana jest przez osoby spoza regionu, które traktują takie mieszkanie jako swoją „letnią siedzibę” lub dobrą lokatę kapitału. Jednocześnie ciągle rosnący popyt na nowe mieszkania spowodował, że deweloperzy sprzedają obecnie lokale, których realizacja jeszcze się nie rozpoczęła, a ceny mieszkań są o kilkanaście, a czasem kilkadziesiąt procent wyższe niż jeszcze kilka miesięcy temu.

Lotos asfaltuje i sięga chmur

Rozpoczęła się oficjalnie budowa nowej siedziby Grupy Lotos S.A. 4 listopada uroczystego wmurowania kamienia węgielnego dokonali: Paweł Olechnowicz – Prezes Zarządu Grupy Lotos S.A., Paweł Adamowicz – Prezydent Miasta Gdańska oraz Jan Kozłowski – Marszałek Województwa Pomorskiego. Inwestycja ma pochłonąć 30 mln złotych. Wysoki na 40 metrów budynek biurowy ma mieć 8 pięter oraz 7127 metrów kwadratowych powierzchni. Inwestycja realizowana przez konsorcjum Allconu i Elektrobudowy ma być oddana do użytku pod koniec 2006 roku.

Od połowy listopada działa też na terenie gdańskiej rafinerii nowoczesna instalacja Biturox do produkcji wysokiej jakości asfaltów. Koszt jej budowy zamknął się w kwocie 6,5 mln euro. Wraz z jej oddaniem potencjał produkcyjny rafinerii wzrósł dwukrotnie do 800 tys. ton asfaltów rocznie (około 140 ton na godzinę). Taka ilość asfaltu użyta tylko do budowy nowych odcinków autostrad pozwoliłaby na wykonanie nawet do 1400 kilometrów tych dróg rocznie. Dzięki temu spółka będzie w stanie sprostać rosnącemu zapotrzebowaniu wynikającemu ze zwiększenia robót drogowych w Polsce.

Quo vadis Dalmorze?

W dalszym ciągu niejasne są przyszłe losy gdyńskiego Dalmoru. W maju unieważniony został trwający już dziesięć lat proces prywatyzacji, zaś dalsze zamiary Ministerstwa Skarbu Państwa wobec gdyńskiej spółki nie są znane. Tymczasem po kilkuletnim okresie złych wyników finansowych Przedsiębiorstwo Połowów, Przetwórstwa i Handlu „Dalmor” S.A. i zależne od niego spółki zaczynają odnotowywać dodatnie wyniki finansowe. Bieżący rok spółka planuje zamknąć dodatnim wynikiem finansowym na poziomie około 2,5 mln złotych. Największy wpływ na wynik będzie miało 5 mln euro, które za wycofanie z połowów i złomowanie trawlera-przetwórnicy „Acamar” Dalmor dostanie ze środków Unii Europejskiej. Środki te spółka zamierza przeznaczyć między innymi na modernizację swojej infrastruktury lądowej oraz unowocześnienie trawlera „Dalmor II”. Jednostka ta po kilku latach (od 1996 roku trawler pływał pod flagą Malty) wraca znowu pod białą-czerwoną banderę. Od stycznia jednostka ma zacząć połowy kryla, dzięki czemu zatrudnienie znajdzie 70 rybaków. Obecnie Dalmor posiada 3 jednostki, a jeszcze w roku 1989 było ich 40. Zysk zanotowały też: nowozelandzka spółka połowowa Dalfish Ltd – 11 mln złotych (Dalmor ma w niej 24 % udziałów) oraz Word Trade Center Gdynia – 700 tys. złotych (Dalmor ma w niej 90 % udziałów).

Ruszyła maszyna po szynach ospale

Jeszcze na dobre nie rozpoczęła się, a już notuje opóźnienia modernizacja magistrali kolejowej E65 z Trójmiasta do Warszawy. Najprawdopodobniej nie uda się w przyszłym roku rozpocząć modernizacji trójmiejskiego odcinka magistrali. Na remont i przebudowę może liczyć w 2006 roku tylko stacja Gdynia Główna. Równocześnie w przyszłym roku ma rozpocząć się przebudowa odcinka Warszawa-Nasielsk. Całość inwestycji ma pochłonąć 1,2 mld euro. Po jej ukończeniu w 2013 roku podróż pociągiem z Gdyni do Warszawy, zamiast obecnych prawie pięciu godzin, ma trwać niecałe dwie godziny i piętnaście minut (pociągi będą mogły jechać odcinkami z prędkością dochodzącą do 200 km/h). 85 % kosztów pokrytych zostanie ze środków unijnego Funduszu Spójności.