Henryk Januszek

Perspektywy wykorzystania zasobów ludzkich w Wielkopolsce

1. Rynek pracy w Wielkopolsce

Sytuację na wielkopolskim rynku pracy kształtują czynniki demograficzne, stan gospodarki i infrastruktury, jakość zasobów ludzkich, a także instytucjonalna sprawność różnych podmiotów oddziałujących mniej lub bardziej bezpośrednio na poziom aktywności zawodowej ludności, specyfikę i rozmiary bezrobocia[1]. Dlatego też sformułowanie celów, zadań i przedsięwzięć w odniesieniu do rynku pracy i aktywizacji zasobów ludzkich musi poprzedzić trafna i rzetelna diagnoza aktualnie istniejącej pod tym względem sytuacji.

Wielkopolska jest województwem, którego ludność liczy 3351 tys. mieszkańców (co stanowi 8,7% populacji kraju). Przestrzenne rozmieszczenie mieszkańców Wielkopolski jest następujące: 30% ludności mieszka na wsi, natomiast 70% mieszka w miastach i miasteczkach, w tym niecałe 40% w miastach liczących od 10 do 40 tys. mieszkańców. Ludność wielkomiejska stanowi 21%.

Zaskakującą cechą wielkopolskiego rynku pracy jest poziom wykształcenia mieszkańców, które jest niższe niż przeciętna w całym kraju. Wielkopolanie tylko w 6,4% legitymują się wykształceniem wyższym (w kraju 6,9%). Wskaźnik ten jest wysoce niezadowalający, a niepokój budzi zwłaszcza status wykształcenia mieszkańców wsi, wśród których tylko 2,7% ludności posiada wyższe wykształcenie (w miastach 15,5%). Wykształcenie tylko podstawowe na wsi posiada aż 42% ludności (w miastach 22%). Edukacyjny obraz społeczeństwa Wielkopolski dopełnia fakt, iż aż 4,2% ludności wiejskiej nie posiada jakiegokolwiek wykształcenia lub tylko niepełne podstawowe.

---

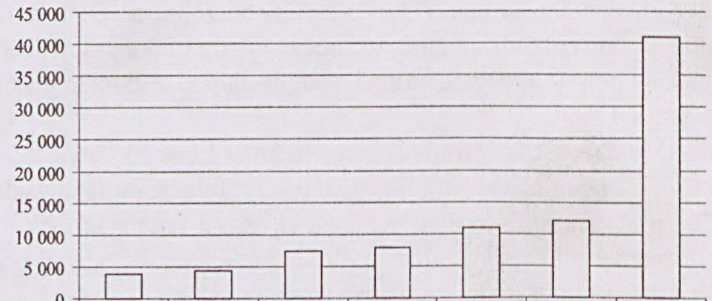
[1] Zob. H. Januszek, G. Krzyminiewska, J. Orczyk, J. Sikora, *Kształtowanie rynku pracy – program gospodarowania zasobami ludzkimi, Raport finalny*, w: *Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego*, Poznań 2000.

Wielkopolski rynek pracy charakteryzuje się jedną z niższych w kraju stóp bezrobocia (stopa bezrobocia w Wielkopolsce na koniec stycznia 2001 roku wynosiła 12,9%, w kraju – 15,6%), ale nie stanowi to podstawy do optymistycznych rokowań z dwóch względów: silnego zróżnicowania przestrzennego bezrobocia i stałej tendencji wzrostowej, jaką daje się zaobserwować już od 1999 roku. Stopa bezrobocia w kilku powiatach (Złotów – 25,1; Wągrowiec – 22,5; Pleszew – 21,1; Chodzież – 20,8; Słupca – 20,9) kształtuje się na poziomie powyżej 20% i wykazuje tendencję wzrostową (zob. tab. 1).

Wzrost bezrobocia związany jest ze znacznymi redukcjami zatrudnienia, jakie nastąpiły w wyniku reorganizacji w zakładach pracy, zmianami technologicznymi, trudnościami ze zbytem, a także likwidacją niektórych zakładów. W najbliższym czasie można się spodziewać dalszego wzrostu bezrobocia ze względu na planowane zwolnienia pracowników przez PKP, ZOZ, oświatę i inne zakłady Wielkopolski.

Największe redukcje zatrudnienia nastąpiły w sferze produkcyjnej, ze względu na trudności związane ze sprzedażą towarów, słabszą konkurencyjnością na rynku, wprowadzaniem nowoczesnej technologii. Redukcje zatrudnienia miały także miejsce w handlu, rolnictwie i budownictwie oraz w sferze budżetowej (zob. rys.1).

Rys 1. Bezrobotni Wielkopolski wg ostatniego miejsca zatrudnienia w grudniu 1999 roku



	transport	ochrona zdrowia	adm. publiczna	pozost. usługi	rolnictwo	budow-nictwo	produkcja
Serie1	3 803	4 346	7 336	7 865	10 954	12 117	40 914

źródło: Wojewódzki Urząd Pracy, Wydział Informacji, Badań i Analiz, Poznań, styczeń 2000

Główne rysy bezrobocia w Wielkopolsce są zbliżone do tych, jakie charakterystyczne są dla całego kraju. Jedną z takich cech jest stały, wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych (zob. rys. 2).

Taka struktura bezrobocia wskazuje na występowanie w Wielkopolsce zjawiska, które socjologowie określają mianem „feminizacji biedy". Oznacza to, że większy udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych jest konsekwencją dyskryminacji kobiet na rynku pracy, spowodowaną niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet i zwalnianiem ich w pierwszej kolejności.

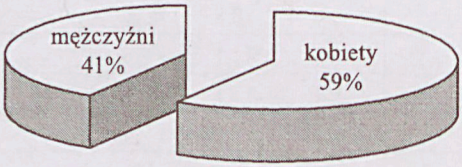
Tabela 1. Stopa bezrobocia w Wielkopolsce wg powiatów na koniec grudnia 1999 i stycznia 2001 r.

Powiaty	Stopa bezrobocia w % (do aktywnych zawodowo) 31 XII 1999	Stopa bezrobocia w % do aktywnych zawodowo) 31 I 2001
Poznań	2,6	3,8
Chodzież	15,8	20,8
Czarnków – Trzcianka	15,8	19,7
Gniezno	13,9	18,3
Gostyń	14,1	15,6
Grodzisk	8,8	11,0
Jarocin	16,1	19,5
Kalisz	11,1	13,6
Kępno	8,0	11,0
Koło	18,3	20,3
Konin	17,0	19,0
Kościan	7,5	10,8
Krotoszyn	14,8	17,7
Leszno	8,5	10,9
Międzychód	10,8	15,1
Nowy Tomyśl	8,2	11,5
Oborniki	11,0	15,0
Ostrów	15,1	17,5
Ostrzeszów	11,4	13,0
Piła	12,9	15,3
Pleszew	18,6	21,1
Rawicz	11,1	12,3
Słupca	19,6	20,9
Szamotuły	7,9	10,4
Śrem	8,0	10,0
Środa	11,7	14,4
Turek	17,0	18,7
Wągrowiec	17,9	22,5
Wolsztyn	9,2	12,7
Września	11,8	15,0
Złotów	22,4	25,1
Woj. Wielkopolskie	10,7	12,9

źródło:WUP w Poznaniu, luty 2001

Nierównowaga występuje także w odniesieniu do wieku osób bezrobotnych (zob. tab. 2 i rys. 3). Największy procentowy udział wśród bezrobotnych stanowią najmłodsze roczniki osób w wieku produkcyjnym. Aż 37% to osoby do 24 roku życia. Taki wysoki procent bezrobocia młodego pokolenia nie jest zjawiskiem korzystnym z wielu względów. Może bowiem doprowadzić do trwałego osłabienia aktywności zawodowej i mobilności życiowej, wywoływać zjawiska o charakterze patologicznym, opóźniać decyzję o założeniu rodziny.

Rys. 2. Bezrobocie w Wielkopolsce wg płci w grudniu 1999 roku

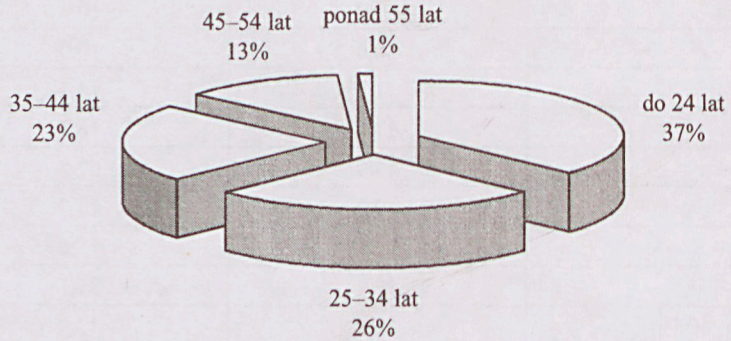


źródło: jak w rys. 1

Negatywne konsekwencje bezrobocia młodego pokolenia wiążą się z faktem „zwichnięcia" kariery zawodowej zanim się ona jeszcze zaczęła. Nie można w tej sytuacji mówić o jej prawidłowym planowaniu i rozwoju. Istnieje obawa, że zwłaszcza długotrwałe bezrobocie może prowadzić do nieodwracalnych zjawisk – wygaszania dynamiki życiowej, wzrostu postaw roszczeniowych itp.

Fakt sporego udziału osób młodych wśród bezrobotnych może spowodować zjawisko trwałej niezdolności tych jednostek do podjęcia pracy, między innymi ze względu na niemożność zdobycia doświadczenia zawodowego, tak cenionego przez pracodawców. Tworzy się tu swoiste „błędne koło" – młodzi ludzie nie mogą zdobyć doświadczenia zawodowego, a jeśli go nie mają – słabną ich szanse ulokowania się na rynku pracy.

Rys. 3. Bezrobotni Wielkopolski wg wieku w grudniu 1999 roku



źródło: jak w rys. 1

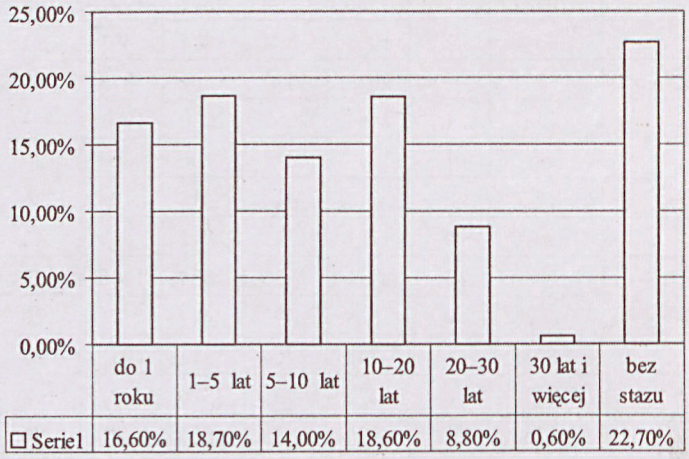
Tabela. 2. Bezrobotni Wielkopolski wg wieku w grudniu 1999 w poszczególnych powiatach

Powiaty	Ogółem	15–17	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	60–64
Poznań	10581	1	3260	2460	2691	1991	142	36
Chodzież	3310	1	1033	894	874	491	14	3
Czarnków – Trzcianka	5971	3	2019	1514	1501	873	55	6
Gniezno	7597	1	2464	2057	2010	1001	52	12
Gostyń	4910	1	1875	1297	1106	607	20	4
Grodzisk	1776	2	741	411	418	198	6	0
Jarocin	5019	0	1771	1331	1212	657	42	6
Kalisz	10894	3	3936	2850	2324	1608	129	44
Kępno	2128	0	869	492	447	291	26	3
Koło	8538	1	3243	2464	1812	936	67	15
Konin	17146	0	6671	4995	3516	1827	108	29
Kościan	2285	1	927	515	554	281	6	1
Krotoszyn	5264	2	1919	1510	1214	574	40	5
Leszno	4414	2	1751	1042	1040	551	26	2
Międzychód	1718	0	594	391	443	277	11	2
Nowy Tomyśl	2439	2	925	581	605	312	14	0
Oborniki	2423	1	855	571	582	393	20	1
Ostrów	10872	0	3827	3026	2584	1339	81	15
Ostrzeszów	3181	1	1165	866	700	424	21	4
Piła	8041	2	2727	1971	2060	1214	63	4
Pleszew	5714	0	2028	1589	1265	759	62	11
Rawicz	2962	0	1281	722	666	275	15	3
Słupca	5551	0	1984	1605	1210	697	46	9
Szamotuły	2727	1	995	646	656	400	27	2
Śrem	2094	1	869	473	497	241	13	0
Środa	2515	0	958	599	596	345	14	3
Turek	7647	0	2783	2284	1661	828	74	17
Wągrowiec	4770	2	1548	1306	1234	638	38	4
Wolsztyn	2172	0	848	462	514	323	22	3
Września	3646	0	1409	942	905	379	8	3
Złotów	6334	1	1793	1640	1771	1045	69	15
Woj. Wielkopolskie	64639	29	59068	43506	38668	21775	1331	262

źródło: jak w rys. 1

Wskazuje na to fakt wysokiego wskaźnika osób bez stażu wśród ogółu bezrobotnych (zob. tab. 3, 4 i rys. 4).

Rys 4. Bezrobotni Wielkopolski wg stażu w grudniu 1999 roku



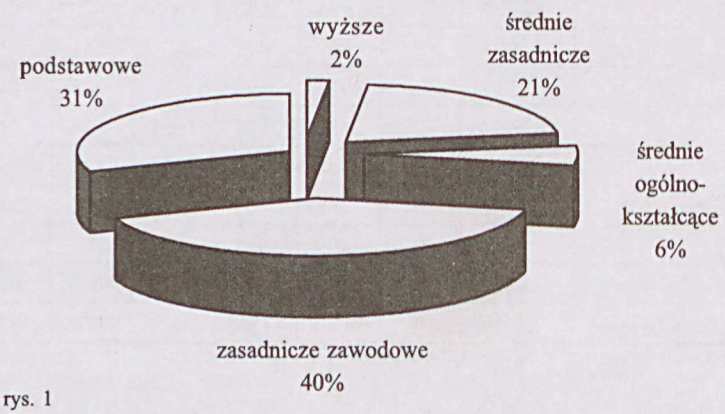
	do 1 roku	1–5 lat	5–10 lat	10–20 lat	20–30 lat	30 lat i więcej	bez stazu
Serie1	16,60%	18,70%	14,00%	18,60%	8,80%	0,60%	22,70%

źródło: jak w rys. 1

Bezrobocie pozostaje w ścisłym związku z poziomem wykształcenia (zob. rys. 5). Badania wskazują, iż wykształcenie nie jest gwarantem posiadania pracy, ale istotnie wpływa na konkurencyjność jednostki na rynku pracy, a przede wszystkim korzystnie oddziałuje na mobilność jednostki i umiejętność radzenia sobie.

W Wielkopolsce najliczniejszą grupę wśród osób bezrobotnych stanowią osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym. W warunkach zwiększonej konkurencyjności na rynku pracy pracodawcy poszukują osób posiadających wykształcenie o wyższym poziomie, co jest związane za-

Rys 5. Bezrobotni Wielkopolski wg wykształcenia w grudniu 1999 roku



źródło: jak w rys. 1

Tabela. 3. Bezrobotni Wielkopolski wg wykształcenia w poszczególnych powiatach w 1999

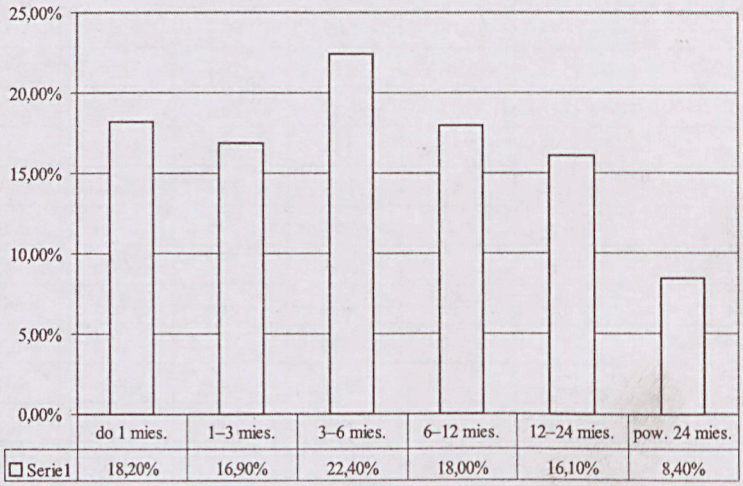
Powiaty	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogolno-kształcące	Zasadni-cze zawodowe	Podstawo-we i niep. podstaw.
Poznań	10581	723	2192	1033	3371	3262
Chodzież	3310	60	658	155	1356	1081
Czarnków – Trzcianka	5971	75	1388	291	2301	1916
Gniezno	7597	100	1299	524	3182	2492
Gostyń	4910	47	984	186	2198	1495
Grodzisk	1776	13	255	99	883	526
Jarocin	5019	48	1189	219	2231	1332
Kalisz	10894	211	2580	683	3725	3695
Kępno	2128	15	609	124	850	530
Koło	8538	80	1616	398	3655	2789
Konin	17146	177	3657	856	7196	5260
Kościan	2285	28	435	96	1027	699
Krotoszyn	5264	57	1185	234	2544	1244
Leszno	4414	90	961	296	1784	1263
Międzychód	1718	16	353	62	706	581
Nowy Tomyśl	2439	22	444	118	1233	622
Oborniki	2423	28	540	160	982	713
Ostrów	10872	167	2637	840	4844	2384
Ostrzeszów	3181	27	649	78	1077	1350
Piła	8041	128	1724	422	3001	2766
Pleszew	5714	52	1268	280	2653	1461
Rawicz	2962	48	642	175	1329	768
Słupca	5551	50	1097	288	2396	1720
Szamotuły	2727	43	657	144	1221	662
Śrem	2094	31	440	124	868	631
Środa	2515	27	547	73	1026	842
Turek	7647	95	1553	468	3044	2487
Wągrowiec	4770	52	900	295	1974	1549
Wolsztyn	2172	26	354	182	969	641
Września	3646	60	826	129	1433	1198
Złotów	6334	56	1296	161	2344	2477
Woj. Wielkopolskie	164639	2652	34955	9193	67403	50436

źródło: jak w rys. 1

równo z postępem technologicznym wymuszającym posiadanie szerszych kwalifikacji i kompetencji, jak i zwiększonymi oczekiwaniami klientów.

Negatywną cechą bezrobocia w Wielkopolsce jest także długość czasu pozostawania bez pracy (zob. tab. 4 i rys. 6). Zjawisko to jest niezwykle niekorzystne z tego względu, że w miarę upływu czasu osoba bezrobotna zaczyna akceptować swoją sytuację życiową, rozpoczyna budowanie strategii przystosowawczych do sytuacji bezrobocia i w związku z tym słabnie jej aktywność. Prowadzi to do zjawiska utrwalania bezrobocia i, co gorsza, przekazywania wzorców przystosowania się do życia bez pracy własnym dzieciom. Z kolei im krótszy jest czas trwania bezrobocia, tym słabsze negatywne piętno odbija na osobie pozostającej bez pracy.

Rys 6. Bezrobotni Wielkopolski wg czasu pozostawania bez pracy w grudniu 1999 roku (w miesiącach)



	do 1 mies.	1–3 mies.	3–6 mies.	6–12 mies.	12–24 mies.	pow. 24 mies.
Serie1	18,20%	16,90%	22,40%	18,00%	16,10%	8,40%

źródło: jak w rys. 1

Z danych statystycznych wynika, że aktualna sytuacja na Wielkopolskim rynku pracy nie jest korzystna. Negatywne tendencje związane są także z faktem utraty prawa do zasiłku i nieznalezieniem pracy, niewielką liczbą ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy, a także słabą tendencją związaną z przekwalifikowywaniem się bezrobotnych.

Informacje związane z sytuacją na Wielkopolskim rynku pracy ukazują dane statystyczne zawarte w tabelach 5 i 6, dotyczące sytuacji na rynku pracy wg powiatów, płci, miejsca zamieszkania, prawa do zasiłku, absolwentów, napływu i odpływu bezrobotnych zarejestrowanych i podejmujących prace interwencyjne, roboty publiczne, rozpoczynających szkolenia i zgłaszanych ofert pracy.

Przedstawiona diagnoza wielkopolskiego rynku pracy stała się podstawą sformułowania programu rozwoju rynku pracy i gospodarowania zasobami ludzkimi w Wielkopolsce.

Tabela. 4. Bezrobotni wg czasu pozostawania bez pracy – w miesiącach – w poszczególnych powiatach w 1999

Powiaty	Ogółem	Do 1	1–3	3–6	6–12	12–24	Pow. 24
Poznań	10581	1362	2727	2667	2580	845	400
Chodzież	3310	269	481	678	852	608	442
Czarnków – Trzcianka	5971	490	941	1157	1476	1090	817
Gniezno	7597	573	1173	1289	2365	1195	1002
Gostyń	4910	442	791	723	1016	865	1073
Grodzisk	1776	148	327	404	426	246	225
Jarocin	5019	466	763	728	1138	823	1101
Kalisz	10894	883	1794	2052	2481	1855	1829
Kępno	2128	222	361	393	501	292	359
Koło	8538	458	993	1347	1604	1817	2319
Konin	17146	1147	2081	2847	3287	3543	4241
Kościan	2285	297	486	594	566	224	118
Krotoszyn	5264	359	703	800	1211	922	1269
Leszno	4414	401	815	974	955	621	648
Międzychód	1718	183	344	327	282	233	349
Nowy Tomyśl	2439	290	456	538	527	373	255
Oborniki	2423	204	411	558	1006	153	91
Ostrów	10872	932	1549	1688	2319	2077	2307
Ostrzeszów	3138	346	586	573	595	604	477
Piła	8041	639	1556	1430	1800	1322	1296
Pleszew	5714	360	866	647	1118	975	1748
Rawicz	2962	280	479	522	507	495	649
Słupca	5551	302	563	846	951	1060	1829
Szamotuły	2727	288	608	591	640	285	315
Śrem	2094	176	360	487	451	287	333
Środa	2515	289	448	483	541	397	357
Turek	7647	391	960	1102	1562	1619	2013
Wągrowiec	4770	393	731	930	1083	878	755
Wolsztyn	2172	229	428	429	506	366	214
Września	3646	328	616	700	1177	453	372
Złotów	6334	707	1227	1046	1437	1213	804
Woj. Wielkopolskie	164639	13854	26522	29580	36940	27736	30007

źródło: jak w rys. 1

Tabela. 5. Sytuacja na wielkopolskim rynku pracy w styczniu 2001 roku wg powiatów

Powiat	Ogółem	W tym:				
		Kobiety	Z prawem do zasiłku	Absolwenci	Niepełnosprawni	Zamieszkali na wsi
Poznań	11924	6862	2737	1600	563	3343
Chodzież	4416	2485	1588	266	30	2043
Czarnków – Trzcianka	7754	4464	2291	526	161	3863
Gniezno	10139	5715	2957	788	151	1597
Gostyń	5489	3066	1535	453	82	3003
Grodzisk	2300	1192	445	285	43	1375
Jarocin	6179	3535	1650	486	59	3806
Kalisz	13241	67335	1792	896	460	5427
Kępno	3056	1932	531	279	47	2052
Koło	9504	5020	1985	615	80	5495
Konin	19419	10316	4525	1306	219	9923
Kościan	3413	1907	898	382	86	1746
Krotoszyn	6307	3597	1715	517	94	2120
Leszno	5875	3432	1184	549	266	2225
Międzychód	2421	1371	470	184	21	1276
Nowy Tomyśl	3475	1849	608	396	54	1969
Oborniki	3408	2148	727	248	22	1797
Ostrów	12641	7492	3014	946	214	6078
Ostrzeszów	3608	2037	684	317	68	2457
Piła	9337	5438	1595	601	106	3676
Pleszew	6480	3782	1445	459	81	4521
Rawicz	2962	48	642	175	28	1621
Słupca	5551	50	1097	288	77	4018
Szamotuły	2727	43	657	144	42	1462
Śrem	2094	31	440	124	868	1222
Środa	2515	27	547	73	1026	1778
Turek	7647	95	1553	468	3044	4775
Wągrowiec	4770	52	900	295	1974	3176
Wolsztyn	2172	26	354	182	969	2253
Września	3646	60	826	129	1433	2509
Złotów	6334	56	1296	161	2344	3788
Woj. Wielkopolskie	164639	2652	34955	9193	67403	96394

źródło: Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu, luty 2001, s. 10

Tabela. 6. Napływ i odpływ bezrobotnych w Wielkopolsce styczniu 2001, według powiatów

Powiaty	Bezrob. zarej. w styczniu	Bezrob. wyrejestr. w styczniu	W tym:					Liczba ofert pracy zgł. w stycz.
			Podjęli pracę	W tym:		Rozpoczęli szkol.	Rozpoczęli staż	
				Prace interw.	Roboty publ.			
Poznań	2714	1191	689	0	1	0	0	313
Chodzież	366	239	111	0	0	0	0	21
Czarnków – Trzcianka	824	342	198	0	0	0	0	86
Gniezno	1224	530	295	1	0	0	23	100
Gostyń	644	375	239	0	0	0	0	77
Grodzisk	255	178	74	0	0	0	0	59
Jarocin	573	304	143	0	3	0	0	50
Kalisz	1259	694	289	0	0	0	0	192
Kępno	376	162	73	0	0	0	0	42
Koło	882	437	174	3	0	0	0	120
Konin	1727	840	342	4	0	0	2	200
Kościan	427	244	131	0	0	0	0	42
Krotoszyn	578	391	264	1	0	0	0	35
Leszno	772	399	268	0	0	0	0	126
Międzychód	264	179	87	0	2	0	0	34
Nowy Tomyśl	453	223	106	3	2	1	0	52
Oborniki	408	185	96	0	0	0	0	11
Ostrów	1294	535	274	0	0	0	0	154
Ostrzeszów	446	178	79	1	0	0	0	42
Piła	1351	542	296	0	0	0	0	100
Pleszew	482	256	117	5	0	1	1	29
Rawicz	401	229	129	0	0	0	0	63
Słupca	527	242	91	0	0	0	0	17
Szamotuły	512	294	141	0	0	0	0	29
Śrem	339	146	96	0	0	0	0	60
Środa	400	157	89	0	0	0	0	36
Turek	704	374	233	20	4	0	0	121
Wągrowiec	558	329	221	0	0	0	0	38
Wolsztyn	501	182	97	0	0	0	0	74
Września	611	197	99	0	0	0	0	53
Złotów	707	535	314	1	4	0	1	138
Woj. Wielkopolskie	22609	11064	5855	39	16	7	27	2494

źródło: jak w tab. 5, s. 11

2. Program rozwoju rynku pracy i gospodarowania zasobami ludzkimi

Opracowując „Strategię rozwoju województwa wielkopolskiego" założono, że w ciągu najbliższych 4–5 lat, a następnie w perspektywie 15–20-letniej, będzie się dążyć do wykorzystania pojawiającego się na rynku pracy wyżu demograficznego, a więc wzrastającej liczby osób osiągających wiek produkcyjny[2]. Oznacza to stworzenie tym rocznikom szansy przekształcenia Wielkopolski w region przodujący gospodarczo i nie marnotrawiący posiadanych zasobów ludzkich, w szczególności nie skazujący młodych ludzi na bezrobocie lub emigrację. Nowe pokolenie ma szansę zbudować: nową, dynamiczną gospodarkę Wielkopolski opartą na technologii i pracy intelektualnej oraz region współkreujący postęp cywilizacyjny, a nie tylko będący tanim podwykonawcą zleceń krajowych czy europejskich centrów.

Realizacja tego programu wymaga jednak radykalnej zmiany w spojrzeniu na kwestię zatrudnienia i rynku pracy. Niezbędne jest, aby pracodawcy mogli i chcieli zatrudniać nowych pracowników, stworzenie odpowiednich warunków i zachęt. Do najważniejszych zalicza się: skorelowanie obniżek obciążeń podatkowych z tworzeniem nowych miejsc pracy, ustawiczne kształcenie młodzieży na dużą skalę zgodnie z potrzebami kwalifikacyjnymi i predyspozycjami, uelastycznienie prawa pracy (m.in. w zakresie zatrudnienia, czasu i form pracy, płacy minimalnej itp.), usuwanie barier biurokratycznych w zakładaniu i funkcjonowaniu zakładów pracy, wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw. Konieczne jest również zachowanie równowagi między stabilizacją zatrudnienia a tworzeniem nowych miejsc pracy tak, aby protekcja interesów tych, którzy pracują, nie dokonywała się kosztem ograniczenia możliwości tworzenia stanowisk pracy dla tych, którzy na nie oczekują. Pracodawcy i pracobiorcy winni mieć znacznie większy margines swobody w kształtowaniu relacji między sobą na podstawie dobrowolnych umów o pracę. Związki zawodowe winny przede wszystkim wspierać szansę pracowników na elastycznym rynku pracy.

Ze względów rozwojowych i wyzwań, wobec jakich stoimy, konieczna jest swoista ucieczka do przodu i wyraźny krok w kierunku tworzenia Wielkopolski jako regionu przyjaznego swoim mieszkańcom, dzięki nieblokowanym mechanizmom rynkowym, sprawnie działającym władzom państwowym, samorządowym, rozwojowi infrastruktury technicznej i ekonomicznej, demokracji i maksymalnemu wykorzystaniu potencjału regionalnego oraz porzuceniu postaw rewindykacyjno-roszczeniowych. Na upowszechnienie zasługuje postawa, że w rzeczywistości można liczyć zasadniczo tylko na samego siebie.

---

[2] Zob. H. Januszek, G. Krzyminiewska, J. Orczyk, J. Sikora, *Kształtowanie rynku pracy..*, op. cit., s. 31.

Biorąc pod uwagę przedłożone przesłanki, program wykorzystania zasobów ludzkich zawiera propozycję zwiększania liczby miejsc pracy, a równocześnie formułuje warunki wzrostu wydajności, nowoczesności, konkurencyjności itd. Generalnie dla równoważenia rynku pracy przyjmuje się działania dwustronne, tzn. tworzenie popytu na pracę (tworzenie miejsc pracy) i kształtowanie odpowiedniej podaży pracy (wykształcenie, kwalifikacje, kultura pracy). Zestaw podstawowych działań przedstawia się następująco:

- kształtowanie przedsiębiorczości, dającej przyrost nowych miejsc pracy i wykorzystania lokalnych zasobów; sposoby działania w tym zakresie to: uruchomienie działań wspomagających przedsiębiorczość, takich jak np. inkubatory przedsiębiorczości, stosowanie różnych form edukacji nastawionych na kształtowanie postaw kreatywnych i rozwojowych;
- promocja gospodarcza województwa i tworzenie warunków sprzyjających napływowi kapitału; sposoby działania w tym zakresie to: tworzenie baz danych o ofertach inwestycyjnych, o walorach jednostek lokalnych, o proponowanych uzgodnieniach ze strony władz lokalnych, o wykazach nieruchomości, a także uporządkowanie spraw własnościowych odnośnie do gruntów i budowli oraz posiadanie aktualnych planów przestrzennego zagospodarowania;
- przyrost liczby przedsiębiorstw innowacyjnych i poprawa konkurencyjności istniejących firm; sposoby działania w tym zakresie to: tworzenie bazy danych o nowych technologiach i możliwościach ich pozyskania, uruchomienie sieci informatycznej promującej nowe technologie i metody zarządzania, tworzenie warunków do przepływu nowych rozwiązań z zakresu nauki i techniki do praktyki (np. poprzez parki naukowo-technologiczne, ruchome grupy doradcze funkcjonujące w centrach konsultingowych).

Powyższe propozycje korespondują z programami o charakterze branżowym (są w nie wpisane lub zeń wynikają); jest to program rozwoju przemysłu, budownictwa, turystyki; szczególne znaczenie ma tu program restrukturyzacji rolnictwa i wielofunkcjonalnego rozwoju obszarów wiejskich.

Zabiegi służące równoważeniu rynku pracy i aktywizacji zasobów ludzkich powinny odpowiadać Narodowej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000–2006, przyjętej przez Rząd RP. Równocześnie konkretyzacja programu wykorzystania zasobów ludzkich powinna być rezultatem wyboru charakteru polityki rozwojowej województwa, w którym musi znaleźć się odpowiedź przynajmniej na dwa podstawowe pytania:

a) czy bezrobocie ma być likwidowane w tych warunkach (na tych obszarach), gdzie ono powstaje, czy też zakładamy (ze względów efektywności ekonomicznej) przestrzenną koncentrację rozwoju, a w efekcie większą mobilność ludności;
b) czy i do jakiego stopnia większe miasta będą ośrodkami programowanej imigracji ludności (głównie ludzi młodych, lepiej wykształconych, z rodzinami w wieku rozwojowym).

Dotychczasowe dyskusje wskazują na to, że należy znaleźć pod tym względem kompromis: zróżnicowanie wewnętrzne województwa daje szansę znalezienia właściwych rozwiązań. Ich wyrazem są zawarte w **Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego** programy EDUKACJA i INFRASTRUKTURA, które uwzględniają zarówno potrzeby rozwojowe, jak i specyfikę wielkopolskiego rynku pracy.

2.1. Perspektywy rozwoju rynku pracy

Opracowując strategię rozwoju rynku pracy, uwzględniono prognozę sytuacji demograficznej, jaka jest charakterystyczna dla województwa wielkopolskiego, oraz prognozy ludności Polski, jakie przedstawił Główny Urząd Statystyczny[3]. Prognozy te, obejmując swym zasięgiem lata 1999–2030, wskazują wyraźnie na istotne przemiany demograficzne, jakie zajdą w Polsce, a także w Wielkopolsce, w ciągu najbliższych trzydziestu lat.

Z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy należy podkreślić, że w ciągu najbliższych 10 lat będziemy mieć do czynienia ze stałym przyrostem osób w wieku produkcyjnym, po czym po dziesięciu latach nastąpi systematyczny spadek, który spowoduje, że w 2025 roku liczba ludności operująca na rynku pracy osiągnie ten sam pułap, jaki był charakterystyczny dla 1999 roku. W następnych latach szacuje się, że nastąpi także dalszy spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym. Na tej

Tabela 7. Prognoza ludności Wielkopolski w wieku produkcyjnymi wg płci do roku 2030

Ludność Wielkopolski w wieku produkcyjnym	1998	1999	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Ogółem 18–59/64	2009,9	2032,3	2059,2	2188,4	2226,1	2169,7	2086,2	2332,7	2022,4
Mężczyźni 18–64	1031,7	1042,7	1055,6	1114,5	1158,5	1137,2	1098,9	1064,3	1059,0
Kobiety 18–59	978,1	989,6	1003,5	1073,9	1067,5	1032,5	987,4	968,4	963,4

źródło: GUS, Departament Badań Demograficznych, 2000

[3] *Prognoza ludności Polski według województw na lata 1999–2030*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2000, maszynopis powielony.

podstawie można wyraźnie określić zapotrzebowanie na miejsca pracy w poszczególnych latach. Szczegółowe dane obrazuje tabela 7.

Przewidywane zmiany demograficzne są zróżnicowane środowiskowo wzdłuż podziału na wieś i miasto, a także w poszczególnych powiatach Wielkopolski. O ile w miastach następuje systematyczny wzrost ludności w wieku produkcyjnym, o tyle na wsi nastąpi zmniejszenie liczby ludności w tym przedziale wiekowym (zob. tab. 8). Będzie to związane z rozwojem sytuacji gospodarczej, wymuszającej odpływ ludności z rolnictwa do innych działów gospodarki.

Tabela 8. Prognoza ludności Wielkopolski w wieku produkcyjnymi wg podziału na wieś i miastodo roku 2030

Ludność Wielkopolski w wieku produkcyjnym	**1998**	**1999**	**2000**	**2005**	**2010**	**2015**	**2020**	**2025**	**2030**
Ogółem 18–59/64	2009,9	2032,3	2059,2	2188,4	2226,1	2169,7	2086,2	2332,7	2022,4
Wieś	812,3	822,4	804,8	896,2	925,4	909,6	868,4	830,3	805,8
Miasto	1197,6	1209,9	1224,3	1292,2	1307,7	1260,2	1217,8	1202,3	1216,6

źródło: jak w tab. 7

Warto zwrócić uwagę, że prognoza dotycząca rozwoju sytuacji demograficznej w poszczególnych powiatach wskazuje na znaczący spadek liczby ludności w tych powiatach, w których obecnie notowany jest najwyższy wskaźnik bezrobocia (zob. tab. 9). Jest to związane z faktem niestabilności rynku pracy na danym terenie, skłaniający do jego opuszczenia. W tej sytuacji zasadne jest pytanie, czy nie dopuścić do nierównowagi demograficznej w regionie i nie zwrócić większej uwagi na konieczność tworzenia miejsc pracy na tym terenie.

Prognoza demograficzna dla województwa pozwala sądzić, że zasoby ludzkie, stanowiąc największy kapitał, stwarzają dogodne warunki do realizacji planów rozwoju regionu. Świadczy też o tym wysoka atrakcyjność województwa wielkopolskiego w skali kraju (mierzona ilorazem napływu i odpływu ludności), ustępująca wyłącznie województwu mazowieckiemu. Utrzymanie tej atrakcyjności w najbliższych latach pozwoli na przyciąganie kapitału inwestycyjnego i napływ ludności o wysokich kwalifikacjach.

Diagnoza zasobów ludzkich w województwie wielkopolskim i analiza danych statystycznych jego rynku pracy wskazują na to, że:

1. rynek pracy w województwie jest i pozostanie niezrównoważony;

Tabela. 9. Prognoza ludności Wielkopolski w wieku produkcyjnym wg powiatów do roku 2030

Powiaty	1998	1999	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Poznań	248,7	250,7	252,7	264,2	277,3	292,0	305,3	314,7	319,9
Chodzież	47,0	47,1	47,1	47,3	47,7	48,1	48,2	47,9	47,2
Czarnków–Trzcianka	87,5	87,6	87,7	88,2	88,7	89,4	89,4	88,8	87,5
Gniezno	141,1	141,3	141,4	142,1	143,6	145,2	146,0	145,2	143,3
Gostyń	76,2	76,2	76,3	76,3	76,4	76,6	76,4	75,7	74,4
Grodzisk	48,5	48,6	48,7	49,0	49,3	49,7	49,7	49,4	48,6
Jarocin	70,8	70,8	70,9	71,1	71,5	72,2	72,4	71,9	70,8
Kalisz	80,7	80,7	80,5	80,1	79,5	79,1	78,4	77,0	75,2
Kępno	55,3	55,5	55,6	56,0	56,4	57,0	57,1	56,6	55,7
Koło	91,6	91,5	91,3	90,3	89,6	88,9	87,8	86,1	83,9
Konin	120,0	120,4	120,7	122,1	123,1	124,1	124,4	123,6	122,0
Kościan	78,2	78,2	78,3	78,6	79,1	79,8	80,1	79,6	78,6
Krotoszyn	77,8	77,8	77,8	77,9	78,2	78,6	78,7	78,2	77,1
Leszno	47,6	47,7	47,8	48,2	48,5	48,9	49,0	48,5	47,7
Międzychód	36,6	36,7	36,8	37,1	37,5	37,8	38,0	37,8	37,4
Nowy Tomyśl	71,2	71,3	71,4	72,1	72,9	73,9	74,4	74,1	73,3
Oborniki	55,2	55,4	55,6	56,6	57,8	59,1	60,0	60,3	60,1
Ostrów	161,2	161,5	161,8	163,3	165,8	168,9	171,0	171,6	170,8
Ostrzeszów	51,6	54,7	54,7	55,0	55,5	55,9	56,0	55,6	54,8
Piła	138,3	138,6	138,9	140,5	142,6	144,8	146,0	145,7	144,1
Pleszew	62,4	62,4	62,4	62,4	62,5	62,6	62,4	61,6	60,4
Rawicz	59,5	59,6	59,7	60,1	60,9	61,7	62,2	62,1	61,5
Słupca	59,9	59,9	60,0	60,0	60,1	60,2	60,0	59,3	58,3
Szamotuły	85,6	85,8	86,0	87,0	88,5	90,4	91,7	92,5	91,5
Śrem	58,1	58,4	58,6	59,6	60,7	61,9	62,6	62,7	62,3
Środa	54,7	54,8	54,9	55,5	56,2	57,0	57,5	57,3	56,7
Turek	85,3	85,3	85,2	85,2	85,5	85,9	85,7	84,8	83,3
Wągrowiec	67,8	67,9	67,9	67,9	68,1	68,3	68,1	67,3	66,2
Wolsztyn	54,9	55,1	55,4	56,2	57,2	58,1	58,8	58,8	58,3
Września	74,3	74,4	74,6	75,3	76,3	77,6	78,4	78,4	77,7
Złotów	70,2	70,2	70,2	69,8	69,3	68,7	67,9	66,5	64,7

źródło: Wojewódzki Urząd Pracy. Wydział Informacji, Badań i Analiz. Poznań, styczeń 2000

2. zabiegi służące równoważeniu rynku pracy muszą uwzględniać działanie praw ekonomicznych i własną przedsiębiorczość jednostek, którą to przedsiębiorczość zabiegi środkami administracyjnymi winny jedynie wspierać, a nie zastępować;
3. poprawa wykorzystania zasobów ludzkich województwa winna mieć odzwierciedlenie w dążeniu do zrównoważonego rynku pracy (ograniczania bezrobocia), we wzroście wydajności pracy i wzroście konkurencyjności regionu;
4. proces porządkowania rynku pracy, zarówno w starostwach, jak i w całym województwie, wiąże się ściśle z procesami gospodarczymi; poprawa stanu wykorzystania zasobów ludzkich nie jest więc czymś, co można realizować jako przedsięwzięcie samo dla siebie, nie wynikające z całokształtu rozwoju działalności gospodarczej, ze zmiany zasad zatrudniania;
5. zmiany w wykorzystywaniu zasobów ludzkich wymagają dyskusji samorządowych władz lokalnych ze społeczeństwem; dla pokonania istniejących barier konieczne jest przede wszystkim przekonanie o potrzebie tworzenia miejsc pracy we własnym zakresie.

Biorąc pod uwagę aktualny stan i prognozy społeczno-demograficzne w Wielkopolsce trzeba stwierdzić, iż strategia rozwoju województwa w zakresie rynku pracy powinna dążyć do:

1. ZWIĘKSZENIA UDZIAŁU OSÓB PRACUJĄCYCH W POPULACJI OSÓB W WIEKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ.

Chodzi tu o maksymalizowanie liczby osób zatrudnionych poprzez prowadzenie zintegrowanej polityki zatrudnienia. Cel ten osiągnąć można poprzez:
– zwiększenie efektywności działań zapobiegających bezrobociu;
– realizowanie modelu polityki społecznej preferującej rozwiązania. wzmacniające znaczenie pracy i zatrudnienia;
– zwiększenie motywacji do podejmowania zatrudnienia;
– prowadzenie polityki wspierania mobilności pracowników.

2. ZWIĘKSZENIA POTENCJAŁU KWALIFIKACYJNEGO ZASOBÓW PRACY.

Wprawdzie udział pracujących w ogólnej liczbie osób w wieku aktywności zawodowej zależy przede wszystkim od tempa wzrostu gospodarczego, niemniej jednak poprawa sytuacji na rynku pracy w ciągu najbliższych kilku lat wymaga:
• wyposażenia poszczególnych jednostek w atrybuty warunkujące ich zatrudnianie:
– podejmowanie działań zachęcających do poszukiwania pracy osób pozostających bez pracy,
– nakłonienia do mobilności jednostki i poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania w rejonach o wysokim wskaźniku bezrobocia,

– podejmowanie działań na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i zdolności adaptacji przedsiębiorstw do zmiennych warunków rynku pracy;
• stosowania zasady równości szans na rynku pracy i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w tym zakresie poprzez:
– prowadzenie działalności zwiększającej szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
– usuwanie barier i zachowań dyskryminacyjnych wobec kobiet na rynku pracy,
– rozwój działań prewencyjnych wobec bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem;
• rozwoju systemu ustawicznej edukacji umożliwiającej mobilność jednostki w zakresie zmiany kwalifikacji, zawodu, pracy, nawet kilkakrotnie w ciągu trwania aktywności zawodowej, poprzez:
– budowę systemu edukacji dorosłych,
– budowę systemu edukacji zgodnej z potrzebami rynku (stały monitoring),
– promowanie programów rynku pracy sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji;
• zwiększenia elastyczności rynku pracy.

Specyfika rynku pracy jest uzależniona nie tylko od zachodzących procesów demograficznych, ale także od całości problemów związanych z zapóźnieniami kulturowo-cywilizacyjnymi powodującymi niedorozwój różnych sektorów gospodarki. Dlatego działania dotyczące rynku pracy powinny koncentrować się na działaniach edukacyjnych przystosowujących zasoby ludzkie do wymagań współczesnej gospodarki.

Szerzej należałoby też uwzględnić prognozy, jakie przedstawili eksperci Rządowego Centrum Studiów Strategicznych w raporcie o najlepszych i najgorszych zawodach w ciągu najbliższych 10 lat. Zgodnie z tymi ustaleniami do zawodów schodzących należą te, które do tej pory znajdowały zatrudnienie w przemyśle ciężkim i rolnictwie. Wzrośnie natomiast zapotrzebowanie na agentów biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i agentów handlowych. Potrzebni będą pracownicy opiekujący się ludźmi starymi i niepełnosprawnymi. Do perspektywicznych należą również zawody: prawnik, księgowy. Podobnie duże zapotrzebowanie dotyczyć będzie informatyków, operatorów sprzętu optycznego, chemików, fizyków. Jeśli nastąpi długo oczekiwany „boom" mieszkaniowy na rynku pracy, poszukiwani będą ludzie związani z zawodami budowlanymi, a także gospodarze domów, sprzątający. Zapotrzebowanie wzrośnie również na zawody związane z handlem. Będziemy potrzebować dwa razy więcej sprzedawców. Przestrzec należy też przed zbyt pochopnym zamykaniem szkół pielęgniarskich, gdyż również na ten zawód będzie stałe zapotrzebowanie. Nie będzie go z kolei w związku z niżem demograficznym na nauczycieli nauczania początkowego i przedszkolnego (w związku z niżem demograficznym).

W związku z prognozami demograficznymi trzeba poczynić stosowne zmiany w edukacji i stworzyć szkoły o profilach związanych z zawodami, które będą dominować za 10 lat, a redukować te, które już teraz kształcą przyszłych bezrobotnych.

Ważnym problemem jest wspieranie zatrudnienia tych kategorii społecznych, co do których wiadomo, że ich szanse na rynku pracy są mniejsze ze względu na nieuzasadnioną merytorycznie niechęć pracodawców do ich zatrudniania. Chodzi tu szczególnie o zwrócenie uwagi na: szkolnictwo i przygotowanie zawodowe młodzieży, długotrwale pozostających bez pracy, osoby niepełnosprawne, a także kobiety, a zwłaszcza samotne matki. Wymaga to **podjęcia przedsięwzięć na rzecz równych szans i walki z nierównościami**.

Niezbędnym jest też rozwój doradztwa gospodarczego i edukacja młodzieży w **zakresie przedsiębiorczości**.

Oddziaływanie na rynek pracy musi się wiązać ze **zwiększeniem skuteczności w ograniczaniu szarej strefy w gospodarce**. Chodzi tu zarówno o działania w pełni nielegalne (przemyt), jak i o ukrytą w szarej strefie działalność nie zarejestrowanych firm, nie płacących podatki, nie wykazujących wszystkich przychodów, zatrudnionych „na czarno".

Rynek pracy nie jest wyizolowanym segmentem, lecz pozostaje w ścisłej zależności od funkcjonowania infrastruktury technicznej i społecznej. W związku z tym **rozwój sieci komunikacyjnej** powinien ułatwiać poziom migracji między gminami i sprzyjać mobilności w poszukiwaniu pracy. Podobnie jest z kwestią wysokich kosztów wynajmu lub zakupu mieszkań, które obecnie przekraczają możliwości osób nawet średnio zarabiających i stanowią barierę przemieszczania się. **Rozwój budownictwa** mieszkaniowego w dwójnasób poprawiłby sytuację na rynku pracy – jako obszar zwiększonego zapotrzebowania na pracę i jako czynnik ułatwiający ruchliwość społeczną.

Poprawa sytuacji na rynku pracy to także konieczność oddziaływania na ludzką mentalność i wyzwalania postaw kreacyjnych, aktywnych.

Problemy te skłaniają do postawienia zasadniczych celów związanych z makroekonomicznym oddziaływaniem na rynek pracy, a wymagających **podejmowania działań restruktryzujących gospodarkę**.

Konieczne jest:

- tworzenie nowych dziedzin produkcji i usług,
- stymulowanie większej wymiany gospodarczej,
- tworzyenie miejsc pracy poza rolnictwem.

Przeorientowanie rynku pracy, zarówno po stronie popytu, jak i po stronie podaży, oraz tworzenie się **równowagi jest uzależnione od skomplikowanych procesów przystosowawczych**.

Bardzo istotną kwestią związaną z aktywizacją różnych zbiorowości województwa jest zwrócenie uwagi na cechy kulturowe tych środowisk. Wynika to z faktu, że rozpoznanie tych cech – wartości, potrzeb, nastawień wobec rzeczywistości, ma pierwszorzędne znaczenie z tego względu, że mamy do czynienia ze współzależnością rynku od moralnej i kulturalnej kondycji społeczeństwa, rynek

może się rozwijać wyłącznie w rynkowym społeczeństwie. Jeśli więc strategiczne plany rozwoju województwa mają zakończyć się sukcesem, **konieczne jest uwzględnienie możliwości adaptacyjnych zbiorowości i poszukiwanie dróg wspomagania tych procesów**.

Aktywizacja zasobów ludzkich województwa powinna uwzględniać:
- możliwości i ograniczenia samorządności jako stymulatora aktywności mieszkańców,
- odpowiednią politykę wobec obszarów wiejskich,
- wspieranie przedsiębiorczości.

Wszystkie wyżej wymienione działania należy wzbogacić o **prowadzenie stałej działalności edukacyjnej przede wszystkim w placówkach oświatowych, począwszy od gimnazjum**. Można do tego celu wykorzystać rozwiązania krajów europejskich i tych placówek w Polsce, które już taką działalność prowadzą.

Chodzi tu o wyposażenie młodego człowieka w umiejętności niezbędne do poruszania się w nowych realiach gospodarki rynkowej przez różnego typu kursy, by nie dopuszczać do sytuacji, w której absolwent szkoły rozpoczyna swoją karierę życiową od zasiłku dla bezrobotnych. Powszechnie należałoby wykorzystać angielski **program nauki przedsiębiorczości**, jaki Fundacja Batorego przystosowała do nauki w polskich szkołach przez wprowadzenie dwóch programów: „przedsiębiorczość" i „mali przedsiębiorcy". Trening operatywności i przedsiębiorczości zmienia mentalność z biernej na aktywną, ułatwiając aktywność zawodową w dorosłym życiu. Wprowadzenie tych programów mogłoby przyczynić się do osłabienia tendencji zachowawczych i pasywnych, zwłaszcza w małych środowiskach miejskich i wiejskich.

Aktywizacja mieszkańców Wielkopolski może być efektywna tylko przy **zintegrowanych działaniach** prowadzących do likwidacji barier dla rozwoju aktywności mieszkańców środowisk lokalnych. Do tych barier należą niewątpliwie:
- niejasność funkcjonowania różnych instytucji lokalnych;
- kultywowanie modelu zachowań z „poprzedniej epoki" przez niektóre szczeble samorządów („zamknięcie" na środowisko, izolowanie się, tworzenie barier społecznych i psychologicznych, luka informacyjna itp.);
- stwarzanie ułudy podejmowanych przedsięwzięć, ich pozorna skuteczność zniechęcająca do działań jednostki aktywne, uczciwe;
- organizowanie uprzywilejowanych grup interesu w ramach przedsięwzięć samorządowych, petryfikowanie układów lokalnych służących partykularnym interesom;
- niska sprawność merytoryczna i czasowa podejmowanych działań.

Istotną kwestią będzie tu również znoszenie tych barier, a mianowicie:
- podniesienie poziomu infrastruktury, zwłaszcza na wsi i w małych miastach;
- poprawienie komunikacji pomiędzy poszczególnymi ośrodkami, obecnie utrudniającej możliwość aktywnego poszukiwania i podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania.

Powyższe propozycje wiążą się z podanymi poprzednio celami strategicznymi. Ich uszczegółowienie powinno uwzględniać:

Cel	Tworzenie warunków do trwałego i elastycznego generowania miejsc pracy, dających ludziom szanse na spożytkowanie swych talentów i umiejętności oraz zapewnienie godziwych dochodów z pracy.
Zadanie	Wzrost zatrudnienia mieszkańców w wieku produkcyjnym.Ograniczenie bezrobocia.
Przedsięwzięcia	• Tworzenie nowych miejsc pracy w ramach rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości w miastach. • Przygotowanie wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich. • Tworzenie warunków i instytucji lokalnych inicjatyw gospodarczych i przedsiębiorczości z pomocą administracji samorządu terytorialnego i gospodarczego. • Ustalenie przyczyn bezrobocia (zróżnicowanego geograficznie) wynikających z: – restrukturyzacji branż gospodarczych, – redukcji nadmiernego zatrudnienia, – likwidacji dawnych PGR-ów (bezrobocie na wsi), – wchodzenia na rynek pracy nowych roczników młodzieży. • Tworzenie warunków sprzyjających realizacji programów rządowych dotyczących edukacji, przepisów rentowych, emerytalnych, pomocy socjalnej.
Cel	Wzrost i uelastycznienie kwalifikacji zawodowych mieszkańców oraz wzrost ich aktywności gospodarczej.
Zadanie	Dostosowanie kierunków kształcenia rozwoju kwalifikacji zawodowych i zatrudnienia do potrzeb i zasobów w ujęciu geograficznym i branżowym województwa.
Przedsięwzięcia	• Rozpoznanie założeń i kierunków działań w zakresie zatrudnienia i kształcenia w strategiach i rozwoju społeczno-gospodarczego gmin i powiatów. • Przeprowadzenie inwentaryzacji zawodów (rodzin zawodów) wg powiatów i branż. • Rozpoznanie czy istniejące zawody są dostosowane do potrzeb i zasobów w ujęciu geograficznym (powiaty) i branżowym (gospodarczym). • Określenie czy nowe formy działalności gospodarczej (nowe inwestycje) wymagają nowych zawodów (umiejętności), czy nie ? (w ujęciu geograficznym i branżowym). • Określenie zawodów, w których zatrudnienie zostanie zredukowane. • Określenie zawodów trudnych do obsadzenia na rynku pracy. • Określenie zawodów kluczowych z punktu widzenia rozwoju działalności gospodarczej. • Określenie zdecentralizowanych kierunków polityki kształcenia skorelowanych z przyszłym zatrudnieniem na szczeblu powiatu.

źródło: opracowanie własne

Niezbędne jest zatem jednocześnie uruchomienie mechanizmu współpracy i współdziałania społeczności lokalnych na rzecz aktywizacji i wykorzystania posiadanych zasobów ludzkich. Ważna rola w tym zakresie przypada władzom samorządowym, organizacjom pozarządowym, szkoleniowym oraz samym przedsiębiorcom. W budowie i realizacji programu praca samorząd wojewódzki powinien współpracować z samorządem powiatowym i gminnym, instytucjami pozarządowymi, instytucjami szkoleniowymi, szkołami, uczelniami, partnerami społecznymi (związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców) samorządem gospodarczym, instytucjami rozwoju regionalnego i lokalnego. Kontynuacja dyskusji nad konkretnymi projektami jest bowiem potrzebna dlatego, że w obecnych warunkach nie można nałożyć na podmioty gospodarcze i społeczne obowiązku realizacji wyznaczonych celów strategicznych. Można jedynie tworzyć warunki i zachęty dla wspólnej realizacji przez autonomiczne podmioty celów które uznajemy za społecznie ważne. Władze publiczne nie powinny rozstrzygać o tym, jakie gałęzie gospodarki mają się rozwijać, a jakie nie. O tym decyduje rynek i możliwości przedsiębiorstw. Tworzenie klimatu przedsiębiorczości, zaradności i odpowiedzialności już sprzyja powstawaniu lokalnych centrów rozwoju i ośrodków wiodących w skali kraju, np. spektakularne sukcesy w tym zakresie osiągnęły gminy: Tarnowo Podgórne, Suchy Las, Kępno, Gniezno. Niezbędne jest też stworzenie mechanizmów wsparcia grup producenckich i ich zrzeszeń w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego.

2.2. Finansowo-organizacyjne zabezpieczenie aktywizacji zasobów ludzkich

Całość zaprezentowanych ujęć koncepcyjnych ma charakter kierunkowy i zawiera się w perspektywie czasowej 15–20 lat. Ich realizacja strategii będzie przebiegała w dwóch etapach:

- przedakcesyjnym,
- po uzyskaniu akcesji do Unii Europejskiej.

W pierwszym etapie środki pochodzić mogą z bieżących zasobów budżetowych, Funduszu Pracy oraz funduszy Unii Europejskiej – funduszy przedakcesyjnych (PHARE, SAPARD).

W drugim etapie, po uzyskaniu akcesji – z Europejskiego Funduszu Społecznego. Należy też przyjąć, że część zadań będzie finansowana z dochodów własnych jednostek samorządowych różnych szczebli, a także ze środków przedsiębiorstw.

Skuteczna realizacja programu aktywizacji zasobów ludzkich Wielkopolski wymaga też stałego monitoringu rynku pracy i analizy wykorzystania lokalnych zasobów pracy.

Henryk Januszek

Prospects of using human resources in Greater Poland

Summary

The article presents a diagnosis of the situation on Greater Poland's labour market as well as the factors influencing it (demographic factors, state of economy and infrastructure, quality of human resources). Moreover, the author points out institutional efficiency of different entities influencing more or less directly the level of people's vocational activity as well as specificity and extent of unemployment. In the final part of the article the author formulates objectives, tasks, undertakings and financial-organisational security which should be found in the programme of labour market development and activation of human resources in Greater Poland.