

Niestety barierą dla wzrostu zatrudnienia był także niski poziom kwalifikacji oraz niesprzyjające aktywności zawodowej postawy części osób bezrobotnych (w 2019 roku przy powszechnie zgłaszanym przez pracodawców deficycie pracowników, aż 41% osób zarejestrowanych jako bezrobotne, pozostaje bez pracy ponad 1 rok, co w praktyce oznacza, że nie są zainteresowane podjęciem pracy). Rynek pracy województwa był dotąd konkurencyjny przede wszystkim ze względu na niższy jej koszt i celem na kolejne lata jest zmiana tego stanu poprzez doprowadzenie do konkurencyjności opierającej się na jakości kadr.

Jednym z efektów realizacji strategii ma być gospodarka województwa w znacznie większym stopniu twórcza i nowoczesna, oferująca miejsca pracy dla osób o wysokim poziomie kwalifikacji i aspiracjach rozwojowych (gospodarka oparta na wiedzy – atrakcyjna nie tylko dla mieszkańców województwa, ale także przyciągająca młodych ludzi z innych regionów, czy z zagranicy) i oferująca wysokie wynagrodzenia.

Projekt strategii tworzony był w okresie rozwoju epidemii koronawirusa COVID-19, która przyniosła znaczące zmiany w funkcjonowaniu gospodarki, w tym także zwiększenie bezrobocia, które bezpośrednio przed epidemią nie było już postrzegane jako problem rozwojowy województwa. Założony harmonogram prac nad strategią, zwłaszcza w obliczu braku możliwości przewidzenia okresu zakończenia zagrożenia epidemiologicznego, wymuszał konieczność dokonywania prognoz; nie oczekiwano na rzeczywisty stan po epidemii. Okres rozwoju epidemii nie pozwala na wiarygodne szacowanie jej rzeczywistych skutków – konsekwencji bezpośrednich i pośrednich. Prognozując wpływ na rynek pracy województwa, przyjęto kilka podstawowych założeń. Bardzo duża liczba osób, które utraciły pracę będą mogły do niej powrócić po ustaniu stanu zagrożenia, ponieważ ich dotychczasowe miejsca pracy wiązały się z podmiotami świadczącymi usługi dla ludności, wymagające bezpośredniego kontaktu. Nie mogły one funkcjonować w sytuacji ograniczenia mobilności mieszkańców, niektóre rodzaje działalności zostały zresztą administracyjnie zamknięte. W przypadku tej grupy osób bezrobotnych można więc mówić przede wszystkim o skutkach ekonomicznych związanych z przejściową utratą dochodów (być może przez okres kilkumiesięczny) a więc pogorszeniem warunków życia – ale ze względu na fakt, że podmioty w których były zatrudnione odzyskują sprzyjające warunki dla dalszego funkcjonowania, w dużym stopniu miejsca pracy nie są trwale zagrożone. Drugą kategorię stanowić będą osoby tracące pracę w związku z generalnym pogorszeniem koniunktury w gospodarce krajowej, powiązanej z sytuacją w Europie, przejawiającą się np. w utracie zagranicznych rynków zbytu, utracie możliwości kooperacji, spadku popytu na niektóre rodzaje dóbr i usług wskutek zmian preferencji albo ograniczenia siły nabywczej dotychczasowych klientów. W tym przypadku należy spodziewać się znacznie bardziej długotrwałego powrotu na rynek pracy. Należy się też spodziewać, że istotna część podmiotów gospodarczych zanotuje znaczące pogorszenie sytuacji finansowej, skutkujące na przykład wstrzymaniem inwestycji, modernizacji, wdrażania rozwiązań innowacyjnych – co także może przełożyć się na zapotrzebowanie na pracę (zarówno pozytywnie, jak i negatywnie). Generalnie przyjęto założenie, że przez stosunkowo długi okres wynagrodzenia pracowników mogą być niższe od tych w przededniu kryzysu – także ze względu na większą dostępność kadr dla gospodarki (rynek pracodawcy, a nie rynek pracownika). Trudno w tej sytuacji prognozować zachowania obcokrajowców na rynku pracy – ale o ile dotąd byli powszechnie oceniani raczej pozytywnie, jako uzupełnienie niezbędnych niedoborów, to obecnie mogą być traktowani jako konkurencja na rynku pracy, a niechęć ze strony społeczeństwa może katalizować ich odpływ. Rynek pracy województwa kujawsko-pomorskiego wykazywał zawsze bardzo silną korelację z koniunkturą gospodarczą w kraju – a więc także obecnie należy spodziewać się naśladowania trendu krajowego i w zależności od długości trwania kryzysu w skali kraju, należy spodziewać się co najmniej tak samo długiego okresu trwania niekorzystnej sytuacji na rynku pracy województwa. Przyjęto więc założenie, że w najbliższych 2-3 latach bezrobocie w regionie będzie osiągało wartości dwucyfrowe, co oznacza powrót do sytuacji obserwowanej przed kilkoma laty, wraz z wszystkimi konsekwencjami społecznymi (pogorszenie warunków materialnych gospodarstw domowych, wzrost zależności od systemu pomocy społecznej, spadek konsumpcji lokalnych dóbr i usług). Strategia zakłada więc dwa główne trendy na rynku pracy województwa. Pierwszym jest kontynuacja nurtu pasywnego, utrzymującego dotychczasowe struktury, odzwierciedlającego trend krajowy, jednak cechującego się bezrobociem o kilka punktów procentowych wyższym, niż przeciętna (bowiem nie wykazującym elastyczności i zdolności adaptacji do zmieniających się warunków). Drugim jest nurt aktywny, związany ze zmianami strukturalnymi, będącymi pochodną wzrostu aspiracji i coraz lepszych kwalifikacji, pozwalający na dużo lepszą adaptację rynku pracy do sytuacji gospodarczej (dzięki zaradności dobrze przygotowanych pracowników), a więc w efekcie pozwalający na zachowanie korzystniejszych wskaźników bezrobocia, niż przeciętne. Gdyby nie wystąpienie kryzysu związanego z COVID-19 nurt pasywny nie odgrywałby już większego znaczenia, bowiem przy dobrej koniunkturze, ten nurt zapewnia pracę większości chętnych do jej podjęcia, a więc stabilną sytuację materialną gospodarstw domowych (choć na poziomie poniżej przeciętnej). Komfort związany ze stabilną sytuacją społeczną, pozwalałby na sukcesywny wzrost znaczenia nurtu drugiego, stymulowanego przez planowany w