

strategii rozwój społeczny, który sukcesywnie wypierałby nurt pierwszy. Taki scenariusz – realny przed wystąpieniem COVID-19, gwarantowałby, że w kolejnych latach nie nastąpi już pogorszenie warunków materialnych gospodarstw domowych, a poziom dochodów ulegać miał ciągłej poprawie (o tempie tego procesu decydowałaby jedynie determinacja w realizacji idei przyspieszenia). Jednak wystąpienie kryzysu związanego z COVID-19 spowoduje przejściowe pogorszenie sytuacji gospodarczej, a więc także wzrost bezrobocia, a w konsekwencji spadek dochodów i pogorszenie warunków życia ludności. Istnieje zagrożenie szybkiego wzrostu bezrobocia i jego trwałości. Opisany wcześniej nurt pierwszy ujawni wszystkie negatywne cechy i w najbliższych latach idea skutecznego przyspieszenia jest zagrożona koniecznością odbudowy potencjału gospodarczego. Brak możliwości dokonania wiarygodnej prognozy po jakim czasie sytuacja na rynku pracy powróci do stanu wyjściowego z I kwartału roku 2020, ale realne jest, że proces ten może potrwać nawet kilka lat. Sytuacja kryzysowa nie stanowi bariery dla nurtu drugiego, ale ogranicza jego skuteczność, przede wszystkim dlatego, że nakłady finansowe i organizacyjne, które mogły być przeznaczane na przyspieszenie, będą musiały przynajmniej w części być przeznaczone na odbudowę potencjału. Bardzo ważny jest też kontekst społeczno-gospodarczy realizacji idei przyspieszenia – przy ogólnie dobrej sytuacji w zakresie zaspokojenia najbardziej podstawowych potrzeb, łatwiej stymulować procesy wyzwajające potrzeby bardziej ambitne.

Powyższe scenariusze nie zmieniają jednak wyrażonych wcześniej dążeń do zasadniczej zmiany jakościowej rynku pracy, która powinna być priorytetem, bo długofalowo gwarantuje znacznie większą stabilność rynku pracy, wyższe dochody, a w okresach ewentualnych kolejnych kryzysów, zdolność do znacznie szybszej adaptacji do nowych warunków. Bezpośrednią reakcją na epidemię, polegającą na odtwarzaniu miejsc pracy w celu ustabilizowania sytuacji materialnej gospodarstw domowych i ochronę budżetów lokalnych przed potrzebą udzielania bardzo dużej skali świadczeń społecznych, należy więc traktować jako wymuszone działania naprawcze, a nie jako zaplanowany kierunek rozwoju rynku pracy województwa, odpowiadający regionalnym aspiracjom. Jednak w skali dokumentu średniokresowego jakim jest strategia rozwoju województwa, działania te muszą być uwzględnione jako bardzo istotne, bo prawdopodobnie mogą wpływać na funkcjonowanie województwa przez okres nawet kilku lat, a więc znaczną część obowiązywania całego dokumentu.

W przededniu kryzysu, w I kwartale 2020 roku, gdy poziom rozwoju gospodarczego województwa i będąca jego pochodną sytuacja na rynku pracy, osiągnęły stan najkorzystniejszy w dotychczasowym rozwoju regionu, najważniejszymi problemami rynku pracy były: brak pracowników dla wielu rodzajów działalności (rekompensowany częściowo przez pracowników zagranicznych, głównie Ukraińców), zbyt mało działalności gospodarczych oferujących wysokie wynagrodzenia, zbyt mało działalności gospodarczych oferujących miejsca pracy umożliwiające rozwój zawodowy i zapewniające satysfakcję dla osób wysoko wykwalifikowanych, ale jednocześnie dostrzegano brak wykwalifikowanych kadr dla niektórych rodzajów działalności, co skutkowało mniejszą skłonnością inwestorów do rozwoju tego typu działalności w województwie. Powyższa sytuacja skutkowała z jednej strony odpływem z terenu województwa pracowników wykwalifikowanych, a jednocześnie nie rozwijały się na terenie województwa wystarczająco szybko te rodzaje działalności, które są uzależnione od dostępności tego typu kadr. Możliwości rozwoju zawodowego na terenie regionu mają bezpośrednie przełożenie na jego sytuację demograficzną. Młodzi ludzie nie mający możliwości realizacji aspiracji zawodowych na terenie województwa, będą poszukiwali tych możliwości poza jego granicami, co oznacza, że nie tylko nastąpi drenaż intelektualny (w postaci odpływu uzdolnionych i aktywnych osób wpływających przez prezentowaną postawę na potencjał rozwojowy miejsca, w którym żyją) ale także pogorszy się struktura wieku i przyspieszą procesy starzenia społeczeństwa (nie tylko przez odpływ tego młodego człowieka, ale także jego przyszłego potomstwa)<sup>1</sup>. Kryzys doprowadził do sytuacji, że w pierwszym okresie realizacji ustaleń niniejszej Strategii, drugorzędne stały się działania na rzecz „jakości miejsc pracy”, czyli związane z rozwojem zawodowym, warunkami pracy i dążeniem do zwiększania wysokości wynagrodzeń, a pierwszorzędne są ponownie działania na rzecz „ilości miejsc pracy” mające na celu zaspokojenie podstawowych potrzeb socjalno-bytowych. Z punktu widzenia aspiracji i mieszkańców, i władz samorządowych regionu, jest to cofnięcie się o kilka lat. Istotnym doświadczeniem z okresu epidemii jest natomiast nabycie umiejętności i praktyczne sprawdzenie funkcjonalności pracy zdalnej – potwierdzenie możliwości efektywnego prowadzenia telepracy może ułatwić zatrudnianie osób o ograniczonej mobilności, kobiet posiadających małe dzieci, osób zamieszkałych w fizycznym oddaleniu od miejsca zatrudnienia. Istnieje więc szansa redukcji części wykluczeń na rynku pracy.

Podkreślić należy, że procesy rozwoju społecznego cechują się dużą inercją. Strategia zakłada kształtowanie prorozwojowej mentalności mieszkańców – przełamanie marazmu, niskiego poziomu aspiracji, niewielkiej aktywności, które cechują dużą część regionalnej społeczności i przekładają się na niekorzystne wskaźniki

---

<sup>1</sup> W latach 2010-2018 łącznie z terenu województwa wymeldowało się ponad 15,5 tys. osób w wieku 25 do 30 lat, w tym samym czasie zameldowało się tylko 9,4 tys. osób w tej grupie wiekowej.