

stanu równowagi i powrotu właściwych relacji pomiędzy wszystkimi interesariuszami. W wyniku zmian, które zajądą, profil regionalnej gospodarki po epidemii może być więc nieco inny od tego z początku roku 2020. Dlatego też jako jeden z celów operacyjnych przyjęto pakiet działań związanych z pomocą dla gospodarki po COVID-19. Zawarto tu ustalenia dotyczące instrumentów finansowych i działań organizacyjnych, które służą podejmowaniu nadzwyczajnych działań związanych z niwelowaniem skutków epidemii. Przyjęto założenie, że stymulowanie tych aspektów rozwoju gospodarczego, które nie są bezpośrednio lub silnie pośrednio związane ze skutkami epidemii będzie się odbywało w ramach działań zaproponowanych w pozostałych celach operacyjnych wskazanych w celu głównym „Konkurencyjna gospodarka”, ale wszelkie działania nadzwyczajne, których wspólną osią jest reakcja na skutki kryzysu – powinny mieścić się w tym celu. Nieco inne założenie przyjęto w zakresie rozwoju rynku pracy – bo w tym przypadku do czasu unormowania sytuacji (powrotu do stany wyjściowego) całokształt działań służących odbudowie zatrudnienia będzie wiążał się ze skutkami COVID-19. Zakłada się więc, że cel operacyjny „Odbudowa gospodarki po COVID-19” będzie realizowany tylko przez pewien czas - do momentu, gdy będą niezbędne zawarte w nim niestandardowe działania.

Wśród działań związanych z kształtowaniem rynku pracy należy podkreślić przede wszystkim dążenie do zwiększenia poziomu aktywności zawodowej. Zagadnienie to dotyczy różnych grup wiekowych oraz grup społecznych, cechujących się specyficznymi potrzebami, a działania muszą być dedykowane adekwatnie do problemów rynku pracy typowych dla danej grupy. Jedną z takich grup są osoby starsze, których aktywność zawodowa powinna być wydłużana – powinno się zachęcać do pozostawiania na rynku pracy pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego, a w przypadku osób korzystających ze świadczeń emerytalnych należy promować różne formy ich elastycznego zatrudniania, np. w niepełnym wymiarze lub do realizacji określonych zadań (jednocześnie pracujący emeryci to grupa silniej narażona na redukcje zatrudnienia w wyniku problemów podmiotów powodowanych przez COVID-19, co może skutkować deficytem pracowników po ustabilizowaniu się sytuacji gospodarczej po epidemii). Inną bardzo ważną grupą dla rynku pracy są kobiety po urodzeniu dziecka, dla których powinno stwarzać się warunki możliwie szybkiego powrotu do aktywności zawodowej także w trosce o ich dalszy rozwój zawodowy. Zwiększaniu zatrudnienia sprzyjać powinny działania na rzecz usprawnienia funkcjonowania transportu publicznego (co jest przedmiotem odrębnego kierunku) ale specyficznym rodzajem wsparcia może być taka organizacja transportu publicznego, by w sposób maksymalny sprzyjał dojazdowi do pracy na terenie województwa, poprzez dostosowanie rozkładów jazdy a także uruchamiania połączeń zamawianych do obsługi skupisk miejsc pracy. Słabo funkcjonujący transport publiczny zagraża odpływowi młodych ludzi do największych miast (ze względu na atrakcyjniejszy rynek pracy), co tylko pogłębi różnice w stanie rozwoju gospodarczego i jakości życia, a finalnie powiększy depopulację terenów wiejskich. Zapewnienie możliwości dojazdów do pracy nie jest więc działaniem o charakterze jedynie gospodarczym, ale także, a może przede wszystkim – społecznym. Rozważenia wymagają także działania polegające na dofinansowywaniu dojazdów do pracy na terenie województwa kujawsko-pomorskiego transportem indywidualnym w przypadku braku zasadności lub możliwości uruchomienia transportu publicznego, a brak takiego dofinansowania podważa ekonomiczny sens dojazdów do pracy. Stałą potrzebą rynku pracy województwa, dla której realizacji przewidziano dedykowane ustalenie Strategii, jest poprawa kwalifikacji osób dorosłych, które zakończyły formalną edukację i funkcjonują na rynku pracy (za kształcenie zawodowe na wysokim poziomie młodzieży odpowiadają ustalenia celu głównego „Skuteczna edukacja”). Należy wyrabiać poczucie potrzeby, a jednocześnie tworzyć warunki dla uczenia się przez całe życie, przy wspieraniu adaptację kwalifikacji pracowników do potrzeb gospodarki 4.0. Odpowiednio zaplanowane kursy mogą pozwolić przesunąć osoby bez właściwego wykształcenia z grupy robotników niewykwalifikowanych do wykwalifikowanych. W szczególności dotyczy to uzupełniania wykształcenia, uczestnictwa w kursach i szkoleniach (dotyczy to także działań na rzecz nauki języków obcych, ale tylko jeśli ich znajomość podnosi kwalifikacje na regionalnym rynku pracy – nie jest w interesie gospodarki regionu przekazywanie mieszkańcom kwalifikacji istotnych na zagranicznych rynkach), uzyskiwania certyfikatów potwierdzających posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Nabycie nowych kwalifikacji zwiększa elastyczność rynku pracy (mobilność zawodową). Ważną potrzebą rynku pracy po unormowaniu sytuacji związanej z kryzysem epidemicznym, będzie znów niedobór pracowników i konieczność ich pozyskiwania dla gospodarki regionu. Zakłada się działania mające na celu pozyskiwanie kadr zarówno na terenie Polski, jak i poza granicami kraju. W tym drugim przypadku bardzo ważną będzie ich adaptacja do rynku pracy województwa. Odnosząc się do kształtowania rynku pracy należy także zwrócić uwagę na konieczność rozwoju automatyzacji w wielu dziedzinach, w których zastąpienie pracy ludzi jest wydajniejsze, efektywniejsze i bezpieczniejsze. Jest to proces nieuchronny, który powinien być wspierany dla rozwoju przedsiębiorczości, pomimo iż potencjalnie będzie niekorzystny dla zatrudnienia w niektórych rodzajach działalności.