

epidemia, jak i decyzje administracyjne mające na celu spowolnienie jej rozprzestrzeniania, bardzo nagle naruszyły tkankę ekonomiczną i społeczną. Niezbędna będzie pomoc dla gospodarki w celu jej powrotu do 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 stanu wyjściowego) całości kształt działań służących odbudowie zatrudnienia będzie wiązał 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, i w związku z tym 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 redukcję zatrudnienia w wyniku problemów podmiotów powodowanych przez COVID-19, co może skutkować deficytem pracowników po ustabilizowaniu się sytuacji gospodarczej po epidemii). W przypadku osób starszych istotne mogą być działania szkoleniowe, mające na celu nabycie lub doskonalenie umiejętności przed powrotem na rynek pracy (np. „zaktualizowanie” posiadanej wiedzy w dziedzinach podlegających stosunkowo szybkim zmianom, np. obowiązujących przepisów). Inną bardzo ważną grupą dla rynku pracy są rodzice po urodzeniu dziecka (przede wszystkim dotyczy to kobiet, stąd potocznie mówi się o powrocie na rynek pracy „młodych mam”), dla których powinno stwarzać się warunki możliwie szybkiego powrotu do aktywności zawodowej także w trosce o ich dalszy rozwój zawodowy. Należy wspierać wszelkie inicjatywy powstawania form opieki dla dzieci w tym wieku, zarówno tradycyjne instytucje żłobkowe, jak i formy pozainstytucjonalne, ale także „żłobki przyzakładowe”, które mogą powstawać nie tylko u dużych pracodawców, ale także w sąsiedztwie skupisk miejsc pracy, np. w dzielnicach przemysłowych, parkach inwestycyjnych albo w rejonie węzłów przesiadkowych służących dojazdom do pracy. Jednym z działań może być także promowanie elastycznego czasu pracy, pozwalającego na godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych - stosowany przejściowo, gdy wymaga tego sytuacja, może być korzystnym rozwiązaniem zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Ważne jest także uświadamianie, że z zalet stosowania rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, mogą korzystać także mężczyźni, a nie tylko kobiety. 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 dojazdom do pracy na terenie województwa, poprzez dostosowanie rozkładów jazdy, a także uruchamiania połączeń zamawianych do obsługi skupisk miejsc pracy. W rejonach przygranicznych, gdzie mają miejsce dojazdy pracowników z sąsiednich województw do podmiotów działających na terenie kujawsko-pomorskiego, także te miejscowości należałoby włączyć w wojewódzki system transportu publicznego. Słabo funkcjonujący transport publiczny grozi odpływem 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 adaptacji kwalifikacji pracowników do potrzeb Gospodarki 4.0. Odpowiednio zaplanowane kursy