

## *Wielokulturowość wyzwaniem dla rynku pracy*

Sytuacja na rynku pracy zarówno w kraju jak i województwie w ostatnich latach uległa zdecydowanej poprawie. Dziś mamy najniższe bezrobocie w historii regionu. Na koniec września br. w rejestrach powiatowych urzędów pracy figurowało niespełna 43,5 tys. osób. Wystarczy wspomnieć, że w latach 2001-2002 liczba bezrobotnych sięgała prawie 180 tys. osób a jeszcze w 2013 r. prawie 116 tys. osób. Dzisiaj w regionie mamy jednocyfrową stopę bezrobocia 8,5% przy średniej krajowej 5,1 %. Niestety jest to w dalszym ciągu najgorszy wynik w kraju.

Jednak z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wynika, że za II kwartał br. Stopa bezrobocia wyniosła 3,1% przy 3,2% średniej w kraju, co plasowało województwo na 8 pozycji. Ten duży rozróżnienie między stopą bezrobocia rejestrowanego a stopą z BAEL rządu 5,4 pkt % wskazuje na znaczne rozmiary zatrudnienia nielegalnego oraz zatrudnienia w szarej strefie.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności pokazuje nam zmniejszenie aktywności zawodowej naszych mieszkańców. Współczynnik aktywności zawodowej zmniejszył się z 54,3% w ubiegłym roku do 53% w roku bieżącym a wskaźnik zatrudnienia pozostał praktycznie na tym samym poziomie. W praktyce oznacza to, że 514 tys. osób w wieku produkcyjnym czyli o 10 tys. więcej niż w ubiegłym roku, jest biernych zawodowo.

Mamy więc taką sytuację, że spada nam bezrobocie, jednocześnie rośnie liczba osób nieaktywnych zawodowo –utrzymujących się nie z pracy a przeważnie z transferów socjalnych. To ogromna rezerwa naszego rynku pracy- bardzo trudna do uruchomienia przy dzisiejszych uwarunkowaniach ekonomicznych.

W tej sytuacji przy względnie dobrej koniunkturze gospodarczej pracodawcy zaczęli odczuwać brak rąk do pracy. Powiatowe urzędy pracy nie są w stanie sprostać zapotrzebowaniu na pracowników, mając w swoich zasobach trudno zatrudnialne osoby. Pracodawcy zaczęli więc uzupełniać braki w zatrudnieniu pracownikami z zagranicy.

Obecnie legalne zatrudnienie obcokrajowców odbywa się na dwóch ścieżkach:

Pierwsza to uproszczony system rejestracji w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, dotyczy to obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Ponadto PUP wydają zezwolenia na prace sezonowe.

Druga to wydawanie zezwoleń na pracę przez Wojewodę.

Liczba wydanych zezwoleń i zarejestrowanych oświadczeń rośnie z roku na rok.

Ogólna liczba zarejestrowanych oświadczeń i wydanych zezwoleń dotyczyła: w 2016 roku – 10,5 tys. osób, w 2017 roku – 28,5 tys. osób, w 2018 roku – 31,9 tys. a w roku bieżącym już (do końca września) – 32,6 tys. osób. Zdecydowana większość zezwoleń i oświadczeń dotyczy obywateli Ukrainy, bo aż 81-90%. Zezwolenia wydane przez Wojewodę otrzymują obywatele takich państw jak: Afganistan, Algieria, Azerbejdżan, Bangladesz, Brazylia, Chiny, Egipt, Filipiny, Ghana, Indie, Indonezja, Iran, Kolumbia, Kirgistan, Mongolia, Nepal. Pakistan, Tadżykistan, Tajlandia, Turcja czy Uzbekistan.

Biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku pracy, nawet zakładając w roku przyszłym pewne spowolnienie gospodarcze, mając na uwadze coraz mniej liczne roczniki młodzieży wchodzącej na rynek pracy oraz utrzymanie się transferów socjalnych, śmiem twierdzić, że weszliśmy w okres trwałego niedoboru siły roboczej na rynku pracy. Rodzi to nowe ogromne wyzwanie, głównie dla służb zatrudnienia i pracodawców. Dla powiatowych urzędów pracy głównym klientem, choć może lepiej zabrzmiałoby, partnerem stali się pracodawcy. W warunkach ograniczonej liczby bezrobotnych powstają warunki do indywidualizacji pracy z coraz trudniejszymi bezrobotnymi.

Pracodawcy muszą się w większym stopniu otworzyć na zatrudnianie osób z dysfunkcjami społecznymi, osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, w tym pobierających niskie renty i emerytury. Mimo wszystko deficyt rąk do pracy będzie wymuszał:

- zmianę organizacji pracy w przedsiębiorstwach
- mechanizację, automatyzację i robotyzację procesów produkcyjnych
- informatyzację i internacjonalizację działalności

Powinno to prowadzić do zwiększenia wydajności pracy. Mimo tego będziemy zmuszeni do zatrudniania cudzoziemców.

Musimy zdawać sobie sprawę z tego, że jesteśmy członkiem Unii Europejskiej. Jedną z podstawowych swobód w UE jest swobodny przepływ pracowników. Dzisiaj działa on w jedną stronę. Nasi obywatele pracują za granicą, natomiast ze względu na niską konkurencyjność płac w Polsce przepływy pracowników z UE do nas są niewielkie. Jednak wraz ze wzrostem płac atrakcyjność podejmowania pracy w Polsce będzie rosła.

Przepływy pracowników w UE mogą odbywać się w ramach sieci EURES. Na marginesie wspomnę, że w roku bieżącym EURES obchodzi 25 lecie istnienia. W bazie EURES aktualnie znajduje się ponad 3,5 mln ofert pracy.

Obecnie w Europie 17 mln osób mieszka lub pracuje w innym państwie członkowskim niż państwo ich obywatelstwa. Jest to dwukrotnie więcej niż 10 lat temu. Mobilność stała się w unii elementem życia gospodarczego. Ostatnio państwa członkowskie podjęły decyzję o utworzeniu Europejskiego Urzędu Pracy z siedzibą w Bratysławie. Urząd ten zintegruje istniejące obecnie:

- Komitet Techniczny d.s. Swobodnego Przepływu Pracowników
- Komitet Ekspertów d.s. Delegowania Pracowników
- Urząd Koordynacji EURES
- Europejską Platformę Usprawniania Współpracy w Zakresie Przeciwdziałania Pracy Nierejestrowanej

Urząd ten rozpocznie pracę w tym roku a w pełnym wymiarze ma działać od roku 2024.

Jednak w najbliższych latach, szybciej uzupełnianie braków w zatrudnienia odbywać się będzie poprzez zatrudnianie obywateli z państwa spoza obszaru UE.

Dzisiaj gros pracowników zagranicznych pochodzi z naszego kręgu kulturowego, głównie z Ukrainy, czy Białorusi i nie rodzi to jakichś większych problemów z ich adaptacją do naszych warunków. Ale tak naprawdę rynek pracowników z Ukrainy jest na wyczerpaniu. Otwarcie dla obywateli Ukrainy niemieckiego rynku pracy może spowodować ich odpływ z Polski. Na naszym rynku pojawią się w większej niż dotychczas liczbie pracownicy z Azji, Bliskiego Wschodu, Afryki czy Ameryki Południowej. Otwarcie się na pracowników z innych kręgów kulturowych będzie koniecznością. Stawia to ogromne wyzwania i im wcześniej zdamy sobie z tego sprawę tym lepiej. Te wyzwania to:

**Po pierwsze** – postawi to inne jakościowo zadanie przed przedsiębiorstwami. Będzie musiała nastąpić integracja wielokulturowych grup pracowników w miejscu pracy. Musimy się liczyć z tym, że w przedsiębiorstwie znajdą się pracownicy mówiący w różnych językach, prezentujący różne kultury, różne normy i wartości, różne metody pracy, różne wyznania religijne, różne sposoby zarządzania.

Dotknie także zarządy i kierownictwo firm. Istnieje już dziś potrzeba internacjonalizacji naszych firm a biznes międzynarodowy staje się biznesem wielokulturowym. Poprzez efektywną współpracę wielonarodowych/wielokulturowych zespołów będzie można rozbudować ich potencjał oraz osiągać efekt grupowej synergii sprzyjającej innowacyjności i budowaniu przewag konkurencyjnych.

**Po drugie** należy tworzyć warunki do integracji pracowników z zagranicy w miejscu ich zamieszkania. W moim przekonaniu powinno się dążyć do integracji z rodzimymi mieszkańcami. Będzie to duże wyzwanie, głównie dla samorządów gminnych ale także np. Rad Osiedli, czy organizacji pozarządowych

**Po trzecie** część pracowników zawrze mieszane małżeństwa, bądź pozostanie w Polsce z różnych względów. Powinniśmy być przygotowani na przyjęcie ich dzieci w przedszkolach, szkołach, na uczelniach. Niezależnie od tego należy pilnie wprowadzić do programów nauczania na wszystkich szczeblach edukacji rozwijanie kompetencji społecznych, niezbędnych w środowisku międzykulturowym. Nie wystarczą tu tylko kompetencje językowe. Chodzi o kształtowanie postaw otwartości, tolerancji dla odmienności i szacunku dla różnorodności.

**Po czwarte** musimy przygotować się do obsługi administracyjnej przybyszy z zagranicy w naszych urzędach, w tym w urzędach wojewódzkich, urzędach pracy, urzędach gmin, ośrodkach pomocy społecznej, ZUS itp.

**Po piąte** musimy mieć świadomość, że wielokulturowość wejdzie do instytucji kultury, ochrony zdrowia, klubów, restauracji itp. W każdym środowisku powinniśmy być na ten kapitał przygotowani.

Chcąc sprawnie zarządzać rynkiem pracy w przyszłości już dziś musimy się przygotować do czekających nas zmian. W naszym homogenicznym społeczeństwie nie będzie to łatwe.

Chodzi bowiem o to, aby wielokulturowość na naszym rynku pracy i w ponadnarodowej działalności organizacji zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego rodziła jak najmniej kłopotów a była jednak kapitałem przyszłości dała pozytywny efekt synergii.

Sądzę, że w najbliższej przyszłości prawdziwym kapitałem na rynku pracy będą kompetencje międzykulturowe. Ich nie da się nauczyć z podręcznika. Trzeba je zdobyć w praktyce. Dlatego uważam, że oprócz kształtowania odpowiednich postaw w szkołach, niezbędne jest w większym rozmiarze kierowanie młodzieży na staże i praktyki zagraniczne a także korzystanie z kadr powracających do kraju po okresie pracy za granicą. W państwach starej unii wielokulturowość jest ważnym elementem polityki państw. Polska aktualnie stoi przed dyskusją i wypracowaniem takiej polityki.

Zdzisław Szczepkowski – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie