



ANALIZA SWOT W STRATEGICZNEJ OCENIE LOKALNEGO RYNKU PRACY

- PRZYPADEK RYNKU PRACY M.ST. WARSZAWY

Halina Sobocka-Szczapa
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Analiza SWOT (*strengths* – siła, *weaknesses* – słabości, *opportunities* – szansa, *threats* – zagrożenia) wyznacza pole swobodnych działań, jako rezultat interpretacji uwarunkowań (Romanowska 1998, s. 59; Wysocka, Koziński 2000, s. 69–70). W odniesieniu do zasobów pracy przeprowadzenie tej analizy musi uwzględniać uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne sfery funkcjonalnej oraz instytucjonalnej rynku pracy. Analiza SWOT stanowi jednocześnie podsumowanie i punkt wyjścia opracowania strategii działania na rynku pracy. Dochodzi w niej do zagregowanej oceny systemu, czyli zweryfikowania efektywności zachowań. Powinna ona – obok funkcji diagnostycznych – spełniać rolę narzędzia ukierunkowującego usprawnianie działań. Wskazuje bowiem źródła niedostosowań przy jednoczesnym ujawnieniu cech pozytywnych. Dzięki tego rodzaju analizie możliwe jest generowanie strategicznych wariantów postępowania.

Zatem celem głównym analizy SWOT powinna być ocena zachowania danego systemu oraz sprecyzowanie perspektyw jego działalności (Stabryła 2000, s. 190–191; Lisiński 2004, s. 222 i nast.). Służąc temu powinno generowanie dopuszczalnych rozwią-

zań zidentyfikowanych problemów, które przybierają postać szczegółowych celów i zadań. W przypadku strategii opracowywanych dla rynku pracy, konieczne wydaje się zmodyfikowanie prowadzonej procedury, która w sposób szczególnie musi dotyczyć korelacji wielu dziedzin polityki ekonomicznej. Dlatego też niezbędne jest dokonanie uogólnień wyróżniających działania wewnętrzne i zewnętrzne, wpływające na poprawę efektywności działań prowadzonych na tego rodzaju rynkach (Krupski red. 2003, s. 162 i nast.). Zalecenia wynikające z analizy SWOT, konieczne do zastosowania nie tylko w określaniu strategii rynku pracy, powinny ukierunkowywać ją na (Pomykański, 2001, s. 141–142):

- unikanie zidentyfikowanych zagrożeń,
- dążenie do jak największego dyskontowania występujących szans,
- wzmacnianie słabych stron,
- działania opierające się głównie na mocnych stronach.

Przeprowadzając analizę SWOT lokalnego rynku pracy, należy przyjrzeć się specyficznym jego cechom, które powinny stać się przesłanką dla określenia wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań jego funkcjonowania.

CECHY SPECYFICZNE RYNKU PRACY M.ST. WARSZAWA

Warszawski rynek pracy charakteryzuje się pewnymi specyficznymi cechami.

Po pierwsze – charakteryzuje go niewielkie bezrobocie. Stopa bezrobocia rejestrowanego w połowie 2005 r. była o prawie 12 pkt. proc. niższa od przeciętnej dla całego kraju, a o ponad 8 pkt. proc. od występującej na obszarze województwa mazowieckiego; wyniosła w czerwcu 2005 r. 6,3%. W porównaniu z końcem 2004 r. zmniejszyła się o 0,2 pkt. proc. Oznacza to, że Warszawa ma nadal najlepszą sytuację w kraju pod względem liczby osób poszukujących pracy, co może być również podstawą pozytywnej oceny działań prowadzonych na lokalnym rynku pracy w zakresie aktywizacji osób poszukujących pracy.

Elementem wyróżniającym warszawski rynek pracy była także intensywność zmian stopy bezrobocia w porównaniu z całym krajem. Od początku roku stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się bowiem w całej Polsce o 1,5 pkt. proc., a w Warszawie – tylko o 0,3 pkt. proc. Wskazuje to na mogące pojawiać się coraz większe trudności w aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Po drugie – czynnikiem niewątpliwie wyróżniającym warszawski rynek pracy była koncentracja instytucji szkoleniowych, w tym przede wszystkim szkół wyższych. Co piąta szkoła wyższa zlokalizowana była w Warszawie. Konieczne jest zatem zwrócenie uwagi na porównywalnie wysoki odsetek osób poszukujących pracy z wykształceniem wyższym, który kształtował się na przestrzeni lat 2004–2005 na poziomie około 11% (w Polsce w tym samym okresie udział osób z wykształceniem wyższym wśród bezrobotnych nie przekraczał 5%). Wskazuje to na pilną potrzebę dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na konieczność przekwalifikowania lub uzupełnienia kwalifikacji przez bezrobotnych z najwyższym poziomem wykształcenia.

Nie jest to oczywiście sprawa prosta, przede wszystkim dlatego, że poziom wykształcenia, wpływając na zwiększenie elastyczności w procesie poszukiwania pracy, może jednocześnie stanowić barierę przyczyniającą się do braku chęci dalszego kształcenia. Dlatego też niezbędne wydaje się propagowanie idei kształcenia ustawicznego, które pozwolić może na zwiększenie korelacji między potrzebami pracodawców i oczekiwaniami młodych ludzi, co do preferowanego przez nich stanowiska pracy.

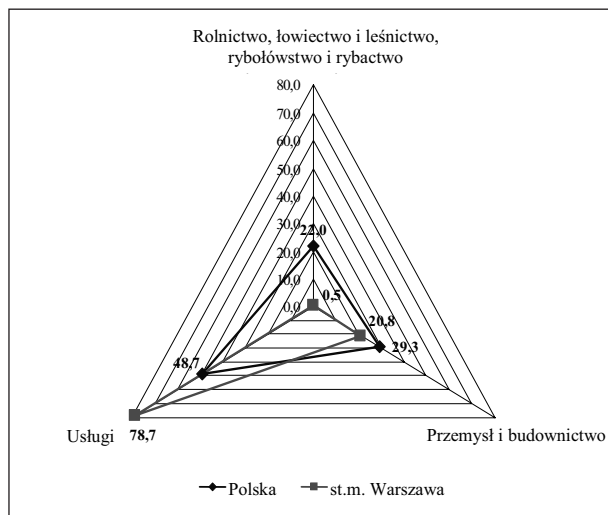
Po trzecie – w Warszawie skoncentrowane zostały instytucje pełniące funkcje rządowe i międzynarodowe, a więc związane z charakterem stołecznego miasta. Rzutuje to w sposób bezpośredni na lokalny rynek pracy, stawiając wysokie wymagania osobom poszukującym pracy.

Po czwarte – cechą specyficzną warszawskiego rynku pracy jest struktura osób pracujących w gospodarce narodowej. W końcu 2003 r. w Warszawie ponad 78% wszystkich pracujących pracowało w usługach rynkowych i nierynkowych, niecałe 21% w przemyśle i budownictwie, a tylko 0,5% w sektorze rolniczym (wykres 1). Świadczy to o nowoczesnych przekształceniach struktury gospodarczej badanego obszaru, gdzie rozwój usług ma zawsze dominujące znaczenie. W porównaniu z sytuacją obserwowaną w całej Polsce były to proporcje znacząco inne, przy czym największe różnice występowały w sektorze

rolniczym (w Warszawie udział pracujących w tym sektorze był o ponad 21 pkt. proc. mniejszy) oraz usługowym (w Warszawie udział pracujących w tym sektorze był o prawie 30 pkt. proc. wyższy).

Zarówno pierwsza, jak i druga różnica mają niewątpliwie związek z charakterem analizowanego obszaru oraz pełnionymi przez niego funkcjami. Z uwagi na rozwój w powiecie warszawskim wielu rodzajów działalności przemysłowej i budownictwa, udział pracujących w tym sektorze był porównywalny, choć jednak mniejszy od tego, który obserwowano w całym kraju.

Wykres 1. Struktura pracujących według sektorów w gospodarce narodowej w Warszawie i w Polsce w 2003 r. (w %)



Źródło: Rocznik Statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa.

Wreszcie po piąte – ważnym czynnikiem wyróżniającym Warszawę spośród innych miast w Polsce jest dodatnie saldo migracji. Dotyczy to migracji stałych, okresowych oraz krajowych i zagranicznych. Koncentracja wysokiej aktywności gospodarczej oraz pełnione funkcje metropolitalne sprawiają, że mieszkańcy okolic i dalszych rejonów upatrują większej szansy na znalezienie pracy w Warszawie i wiążą z tym zatrudnieniem nadzieję na poprawę swojego statusu ekonomicznego¹. Konsekwencją tego jest konieczność stworzenia sprzyjających warunków do przemieszczenia się ludności oraz – w dalszej perspektywie – umożliwienie zamieszkania na obszarze miasta.

Z punktu widzenia rynku pracy oczywistym skutkiem tego procesu jest większa konkurencja i związana z tym potrzeba zwiększenia wysiłków na rzecz jego prawidłowego funkcjonowania. Może się bowiem pojawić niebezpieczeństwo „wypychania” z rynku pracy kadr lokalnych przez przybyszów, co staje się zjawiskiem szczególnie niebezpiecznym w przypadku, jeżeli dotyczy obcokrajowców, zatrudnianych na „na czarno” lub wysoko kwalifikowanych specjalistów sprowadzanych z zagranicy. Ponadto, również w tym przypadku możemy mieć do czynienia z „drenażem” kadr, czyli wyjazdami za granicę i poza Warszawę osób – szczególnie młodych – z najwyższymi kwalifikacjami.

Biorąc pod uwagę powyższe cechy charakterystyczne warszawskiego rynku pracy, postaram się przybliżyć mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia występujące na tym rynku pracy². Celem analizy mocnych i słabych stron jest ustalenie potencjału strategicznego badanego obszaru, natomiast celem

analizy szans i zagrożeń powinno być określenie głównie czynników zewnętrznych, które mogłyby sprzyjać lub wpływać niekorzystnie na realizację zadań (Lisiński 2004, s. 224). W ten sposób sformułowane postępowanie powinno utworzyć podstawę do sprecyzowania uwarunkowań rozwoju lokalnego, których stymulowanie lub ograniczanie może mieć znaczenie dla kształtowania się sytuacji na rynku pracy.

ANALIZA SWOT RYNKU PRACY M.ST. WARSZAWA

Moce i słabe strony

Do mocnych stron lokalnego warszawskiego rynku pracy należałoby przede wszystkim zaliczyć koncentrację i zróżnicowanie działalności gospodarczej, która pozwala na aktywizację zawodową wielu kategorii osób poszukujących pracy. Wpływa to na wysoki poziom rozwoju gospodarczego tego miasta.

Jak wynika z danych zawartych w *Strategii rozwoju Warszawy do 2010 r.*, do zagadnienia tego należy przede wszystkim podchodzić z punktu widzenia funkcji pełnionych przez miasto, rozpatrywanych w kontekście międzynarodowym, krajowym i regionalnym. Z punktu widzenia uwarunkowań międzynarodowych Warszawa należy do miast, których ocena stawia je w rzędzie ośrodków, mogących w miarę szybko uzyskać rangę o znaczeniu europejskim. Stawiana jest w pierwszej kategorii miast Europy Środkowo-Wschodniej, razem z Berlinem, Budapesztem, Wiedniem i Pragą. Natomiast pełnione przez nią funkcje stołeczne (polityczne, administracyjne, kulturalne, infrastrukturalne, gospodarcze), rozpatrywane w ujęciu metropolitalnym, krajowym i regionalnym, mogą stanowić zarówno przywilej, jak i kosztowne obciążenie funkcjonowania miasta.

O wysokim poziomie rozwoju gospodarczego województwa i miasta świadczy uzyskany w całym regionie w 2002 r. wskaźnik PKB na jednego mieszkańca wynoszący 31,1 tys. zł, który stanowił ponad 145% średniej krajowej. Wielkość ta wzrosła w porównaniu z 2000 r. o ponad 13%. Produkcja sprzedana w 2003 r. na mieszkańca wyniosła w Warszawie 33,1 tys. zł i była wyższa o prawie 13 tys. zł w porównaniu z województwem mazowieckim oraz aż o 19,6 tys. zł w porównaniu z przeciętną dla całego kraju. Ponad dwukrotnie wyższe na mieszkańca stolicy niż w Mazowieckiem były nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach. W odniesieniu do całego kraju ich wielkość była ponad trzykrotnie wyższa. Skutkowało to takimi samymi proporcjami w wartości brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na mieszkańca.

Znacząco większa była też liczba podmiotów funkcjonujących w mieście stołecznym. W 2003 r. ich liczba przekroczyła 1627 na 10 tys. ludności, co było wielkością wyższą o 506 firm w przeliczeniu na tę samą liczbę mieszkańców w porównaniu z województwem mazowieckim oraz o 689 – w przypadku całego kraju. Znacznie więcej było również przedsiębiorstw prowadzonych przez osoby fizyczne. W Warszawie na 10 tys. ludności funkcjonowało 1095 firm (2003 r.), w województwie mazowieckim – 837, a w kraju – 732.

Ten ostatni czynnik świadczy o jeszcze jednej mocnej stronie warszawskiego rynku pracy. Jest nią przedsiębiorczość. Jeżeli weźmiemy pod uwagę skłonność do podejmowania własnej działalności gospodarczej, jako przejaw postaw przedsiębiorczych, to właśnie w stolicy mamy dowód na większą atrakcyjność tej formy aktywności zawodowej.

Czynniki o charakterze demograficznym (struktura według wieku, ruch naturalny i migracje ludności) stanowią głównie o słabych stronach lokalnego rynku pracy. Warszawę charakteryzuje mniejszy w porównaniu z Polską udział osób w wieku przedprodukcyjnym (o 6,7 pkt. proc.) oraz większy – w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym (odpowiednio o 2,4 pkt. proc. oraz 4,2 pkt. proc.). Obserwując zmiany tych parametrów na przestrzeni kilku lat, można mówić o tym, że Warszawa jest miastem starzejącym się, z niewielką liczbą ludzi młodych. Wywołać to może w przyszłości określone konsekwencje dla lokalnego rynku pracy, przede wszystkim polegające na braku możliwości odtworzenia zasobów pracy, pozwalających na realizowanie wcześniej wytyczonych zadań. Niebezpieczeństwo to wynika głównie z ujemnego przyrostu naturalnego, który w Warszawie osiągnął najniższy poziom w 2002 r. (-3,2‰), a w 2003 r. wyniósł – 3,0‰. Konsekwencją – widoczną już obecnie – jest zmniejszenie zapotrzebowania na nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjalnych, a w szczególności nauczycieli nauczania początkowego.

Znaczną udział osób w wieku produkcyjnym przyczynia się natomiast do obserwowanego już w chwili obecnej zjawiska narastania trudności w znalezieniu pracy, co stawia przed służbami zatrudnienia nowe zadania.

Niewątpliwie ważne z tego punktu widzenia jest przemieszczanie się zasobów pracy. Warszawa, podobnie jak całe województwo mazowieckie, charakteryzuje się dodatnim saldem migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały, chociaż nie największym w całym regionie. Wydaje się jednak, że dotyczy to przede wszystkim osób w wieku produkcyjnym, co z jednej strony w przyszłości może wpłynąć na ograniczenie nierównowagi na lokalnym rynku pracy, z drugiej zaś – wywołać może zwiększenie trudności w znalezieniu pracy przez mieszkańców, głównie poprzez zjawisko „wypychania” kadr z najbardziej atrakcyjnych miejsc pracy, o czym zresztą wspomniano już wcześniej.

Niewątpliwie mocną stroną warszawskiego rynku pracy jest aktywność ekonomiczna ludności. W 2003 r. aktywni zawodowo w Warszawie stanowili 4,8% tej populacji w całej Polsce, a pracujący – około 5,2%. W tym samym roku bezrobotni mieszkańcy Warszawy stanowili jedynie 3,0% ogólnej populacji bezrobotnych w całym kraju. W związku z tym wyższy o ponad 2 pkt. proc. był współczynnik aktywności zawodowej oraz o ponad 9 pkt. proc. – wskaźnik zatrudnienia na obszarze miasta. Świadczy to o dużych możliwościach zatrudnienia w mieście stołecznym, a tym samym ogranicza liczbę osób poszukujących pracy, wpływając na kształtowanie się stopy bezrobocia, która tym samym może być zaliczona również do mocnych stron analizowanego rynku pracy.

Powyższe uwarunkowania sprawiają, że także do mocnych stron powiatu m.st. Warszawa należy zaliczyć kształtowanie się struktury bezrobotnych, szczególnie pod względem liczby kobiet poszukujących pracy oraz młodzieży w wieku do 25. roku życia. W połowie 2005 r. udział kobiet nie mogących znaleźć zatrudnienia był na warszawskim rynku pracy o prawie 2 pkt. proc. niższy w porównaniu z całą Polską, a udział bezrobotnej młodzieży – o ponad 10 pkt. proc. Szczególnie więc ta ostatnia kategoria miała znacznie lepszą sytuację w zakresie możliwości zatrudnienia w porównaniu z innymi obszarami w Polsce.

Jedynym parametrem, który można byłoby negatywnie ocenić z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy w Warszawie, był udział osób długotrwale bezrobotnych. W prezentowanym powiecie wśród ogółu bezrobotnych było ich więcej o około 4 pkt. proc. Oznaczać to może niedopasowania strukturalne popytu na pracę i podaży pracy, które mogą w dalszych okresach powodować zwiększenie nierównowagi na lokalnym rynku pracy oraz powstanie problemu związanego z umożliwieniem tym osobom powrotu do aktywności zawodowej za pomocą przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji. Dlatego też należałoby ten element zaliczyć do słabych stron warszawskiego rynku pracy.

Mocną stroną opisywanego rynku pracy jest niewątpliwie sytuacja w zakresie kształtowania się wynagrodzeń. W mieście stołecznym Warszawie przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2003 r. było wyższe o 45,5% w porównaniu z przeciętnym wynagrodzeniem w całym kraju i wyniosło 3368,71 zł. Oznaczało to więc większą konkurencyjność tego rynku pracy w porównaniu nie tylko z terenami otaczającymi, ale również z całą Polską. W tym samym roku w województwie mazowieckim przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było wyższe tylko o 29,8%. Czynnikiem ten jest nie bez znaczenia dla stymulowania napływu pracowników do Warszawy, którzy jednocześnie mogą chcieć w niej zamieszkać na stałe.

Z dotychczasowych obserwacji wynika, że Warszawa charakteryzuje się znacznie większymi możliwościami w tej dziedzinie, liczba mieszkań bowiem oddawanych do użytku na 10 tys. mieszkańców była tu zawsze 3–4-krotnie wyższa w porównaniu z całą Polską. Stanowić to może również przesłankę dla pozytywnej oceny sytuacji osób poszukujących pracy w budownictwie, które w przyszłości mogą mieć znacznie bardziej ułatwione zadanie. Dlatego też można ten czynnik potraktować jako szansę warszawskiego rynku pracy.

Warszawa jest miastem ludzi wykształconych i uczących się. Czynnikiem ten należy traktować jako mocną stronę lokalnego rynku pracy. Ludzie wykształceni są bowiem zawsze bardziej podatni na zmiany, mają chęć do podwyższania bądź zmiany kwalifikacji. Szczególnie dotyczy to absolwentów szkół wyższych, którzy powinni brać pod uwagę możliwość przystosowania swoich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Straty ekonomiczne i społeczne, które są następstwem braku ich aktywności zawodowej, są przecież największe.

W 2003 r. udział osób z wykształceniem wyższym w Warszawie osiągnął niemal 20%, przy przeciętnym w kraju 9,9% i województwie mazowieckim 13,8%. Wyższe od przeciętnych dla całej Polski wskaźniki obserwowane były również na poziomie wykształcenia średniego ogólnokształcącego i policealnego, gdzie na 10 tys. mieszkańców w Warszawie uczyło się odpowiednio o około 103 i około 23 uczniów więcej. Natomiast w ramach poziomu wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz średniego zawodowego Warszawę charakteryzowały wskaźniki niższe odpowiednio o 37 i 87 uczniów na 10 tys. mieszkańców.

Ze względu jednak na sytuację na rynku pracy (duża nadwyżka osób poszukujących pracy z tymi kwalifikacjami na stołecznym rynku pracy) można twierdzić, że i tak jest to zbyt wielka liczba, uczniowie tych szkół bowiem mają najmniejsze szanse na znalezienie pracy. Dlatego też wszystkie te obserwacje

mogą stanowić przesłankę dla uwzględnienia ich w ramach mocnych stron rynku pracy.

Szanse i zagrożenia

Analizując mocne i słabe strony warszawskiego rynku pracy, można zauważyć, że znacznie więcej występuje tu zjawisk o charakterze pozytywnym niż negatywnym. Tym niemniej wiążą się z nimi zarówno szanse i zagrożenia, których charakter chcielibyśmy przybliżyć w dalszej części artykułu.

Szans warszawskiego rynku pracy upatrywać należy przede wszystkim w rozszerzających się możliwościach aktywizacji zawodowej zasobów pracy związanych z wejściem Polski do Unii Europejskiej. Można w tym przypadku mówić o następujących, mających pozytywny charakter czynnikach:

a) po pierwsze – wyższy w porównaniu z innymi obszarami poziom kwalifikacji osób występujących na lokalnym rynku pracy stwarza większe szanse na znalezienie zatrudnienia poza granicami kraju, w wyniku konieczności uwzględnienia w polityce rynku pracy zasady swobodnego przemieszczania się pracowników i ich rodzin; możliwości te są konsekwencją zlokalizowania na terenie Warszawy większości instytucji powiązanych z Unią Europejską, a zatem znacznie szerszy powinien być dostęp do informacji w tej dziedzinie;

b) po drugie – w wyniku procesów dostosowujących strukturę gospodarczą Polski do państw Unii i konieczności wykorzystania funduszy strukturalnych, warszawski rynek pracy powinna charakteryzować większa w porównaniu z innymi miastami zdolność absorpcyjna, która wpływać powinna na ograniczenie dysproporcji występujących na lokalnym rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wyrównywania szans poszczególnych grup osób na znalezienie zatrudnienia;

c) wreszcie po trzecie – postępujący rozwój funkcji metropolitalnych oraz ukierunkowanie zmian struktury gospodarczej miasta stołecznego na poprawę jego miejsca w porównaniu z innymi stolicami europejskimi powinny spowodować zwiększenie potencjału warszawskiego rynku w dziedzinie zatrudnialności zasobów pracy.

Powyższe czynniki mogą jednak również przyczynić się do powstawania zagrożeń na lokalnym rynku pracy, mających związek przede wszystkim z napływem wysoko kwalifikowanych specjalistów z zagranicy oraz kadr nisko kwalifikowanych, „tańszych” z punktu widzenia pracodawców i dlatego też częściej zatrudnianych w szarej strefie.

Niewątpliwie ważną szansą rynku pracy miasta stołecznego Warszawy jest to, że w skali całej gospodarki narodowej jest to największy rynek pracy. Charakteryzuje go też łatwość pozyskiwania pracowników z wyższym poziomem kwalifikacji, co jednocześnie może stwarzać zagrożenie w postaci niedoceniaenia konieczności wykorzystania niskich kwalifikacji przy zadaniach wynikających ze strategicznych kierunków rozwoju miasta (np. budowa autostrad i dróg szybkiego ruchu oraz rozwój budownictwa).

Szansą warszawskiego rynku pracy jest dobra współpraca z jednostkami samorządowymi oraz organizacjami pozarządowymi. Przynieść ona powinna efekt w postaci zmniejszającego się zagrożenia powiększania się nierównowagi na lokalnym rynku pracy poprzez możliwość wdrażania zindywidualizowanych

programów aktywizacji zawodowej osób poszukujących pracy oraz ograniczania niedopasowań struktury kwalifikacyjnej bezrobotnych do potrzeb pracodawców, także poprzez skorelowanie procesu kształcenia z przyszłymi kierunkami zmian ich oczekiwań, wynikającymi ze strategii rozwoju powiatu. Szczególnie korzystne może to być dla procesu ograniczania bezrobocia wśród ludzi młodych, których aktywność zawodowa uwarunkowana jest nabytym doświadczeniem zawodowym.

Najważniejsze zagrożenia dla stołecznego rynku pracy wiążą się natomiast z zagrożeniami mającymi miejsce w skali całej gospodarki narodowej i krajowego rynku pracy. Należą do nich:

- niestabilna sytuacja polityczna w kraju,
- niespójne przepisy prawa pracy oraz często zmieniające się zapisy ustawowe, dotyczące w szczególności polityki podatkowej,
- wysokie koszty legalnego zatrudnienia.

Niewątpliwie ważnym zagrożeniem o charakterze makroekonomicznym dla sytuacji na rynku pracy w powiecie jest również bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy, który przyczynia się do zmniejszenia możliwości aktywizowania osób poszukujących pracy. Powodować to może ograniczenie skuteczności podejmowanych przez publiczne służby działań, związanych z dostosowywaniem kwalifikacji osób poszukujących pracy do przyszłych oczekiwań pracodawców, którzy w sposób zasadniczy mogą zmniejszać potrzeby zatrudnieniowe. Nakładające się na to

potencjalne zmniejszanie liczby miejsc pracy, wywołane restrukturyzacją gospodarczą obszaru, może zwielfokrotnić występujące trudności, powodować wzrost bezrobocia, w tym szczególnie bezrobocia strukturalnego.

W kategoriach zagrożeń dla lokalnego rynku pracy można również traktować opóźnienie działań ze strony władz miasta, a także państwa, związanych z realizacją narodowej i regionalnej strategii zatrudnienia oraz niską przejrzystością instrumentów umożliwiających tworzenie nowych miejsc pracy oraz aktywizowanie społeczności lokalnej w kierunku promocji zasad przedsiębiorczego postępowania na rynku pracy. Konsekwencją tego jest nie tylko niewielka liczba powstających miejsc pracy, ale również zmniejszająca się liczba pracodawców mogących je oferować.

Jak wynika z ocen pracowników Powiatowego Urzędu Pracy m.st. Warszawy, zagrożeniem dla stołecznego rynku pracy mogą być przekształcenia sposobu finansowania poszczególnych dziedzin gospodarowania, dokonujące się w związku z wejściem Polski w strukturę unijne. W sposób znaczący dotyczy to może tych sekcji gospodarki narodowej, których urynkwienie powoduje konieczność zmiany dofinansowywania i jednocześnie wpływa na ograniczenie pomocy publicznej.

Podsumowaniem powyżej przeprowadzonej analizy jest schemat 1, w którym zawarte zostały podstawowe elementy analizy SWOT warszawskiego rynku pracy.

Schemat 1. Analiza SWOT rynku pracy miasta stołecznego Warszawy

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • Koncentracja działalności gospodarczej • Zróżnicowanie działalności gospodarczej • Znaczna liczba podmiotów prowadzonych przez osoby fizyczne • Dodatnie saldo migracji, przyczyniające się do zwiększenia możliwości zapewnienia wolnych miejsc pracy oraz dopasowania podaży pracy do popytu na pracę • Wysoka aktywność ekonomiczna ludności • Niska stopa bezrobocia • Relatywnie niski udział kobiet wśród osób poszukujących pracy • Niski udział młodzieży poszukującej pracy • Wyższe od przeciętnych wynagrodzenia • Wysoki poziom wykształcenia ludności 	<ul style="list-style-type: none"> • Struktura ludności według wieku, świadcząca o starzeniu się społeczeństwa • Dodatnie saldo migracji, wpływające na możliwość „wypychania” z rynku pracy kadr wysoko kwalifikowanych oraz o niskich kwalifikacjach (zatrudnianie w szarej strefie) • Niski przyrost naturalny • Relatywnie wysoki udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji poszukujących pracy
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • Większe szanse na znalezienie zatrudnienia poza granicami kraju • Większy dostęp do informacji o możliwościach zatrudnienia • Możliwość wykorzystania funduszy strukturalnych w celu ograniczenia dysproporcji na lokalnym rynku pracy • Rozwój funkcji metropolitalnych, wpływających na zwiększenie zatrudnialności zasobów pracy • Największy rynek pracy w Polsce • Dobra współpraca z jednostkami samorządowymi oraz organizacjami pozarządowymi 	<ul style="list-style-type: none"> • W związku z uwzględnieniem w polityce rynku pracy zasady swobodnego przepływu osób możliwość zwiększenia zatrudnienia „na czarno” cudzoziemców, przede wszystkim o niskich kwalifikacjach oraz zatrudnianie pracowników o wysokich kwalifikacjach przyjeżdżających z zagranicy • Niedocenianie niskich kwalifikacji w procesach rozwoju gospodarczego miasta • Niestabilna sytuacja polityczna w kraju • Niespójne przepisy prawa pracy • Zmieniające się często zapisy ustawowe • Wysokie koszty legalnego zatrudnienia • Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy • Restrukturyzacja gospodarki, zamykanie przedsiębiorstw • Opóźnienia w realizacji zadań wynikających z narodowej i regionalnej strategii zatrudnienia • Brak promocji działań przedsiębiorczych • Przekształcenia sposobu finansowania i urynkwienie niektórych dziedzin działalności gospodarczej, dotychczas dofinansowywanych

Źródło: Opracowanie własne.

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując, mimo niewielu słabych stron lokalnego rynku pracy miasta stołecznego Warszawy, występuje na nim wiele zagrożeń, które jednak nie

wynikają ze specyfiki tego rynku pracy, a przyczyniają się do nich głównie makrouwarunkowania kształtujące sytuację na ogólnym, krajowym rynku pracy. Jak wynika jednak z zaprezentowanego schematu, występuje na tym rynku porównywalnie

wiele czynników mających charakter szans, których wykorzystanie może przyczynić się do zmniejszenia znaczenia zagrożeń oraz dalszej poprawy sytuacji.

¹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie mazowieckim było w 2002 r. wyższe o prawie 30% od średniej dla całego kraju (*Rocznik Statystyczny Województw 2003*, GUS, Warszawa 2004, s. CXI).

² Zgodnie z definicjami zawartymi w literaturze przedmiotu: mocne strony to specjalne walory, odróżniające badany obiekt od innych; słabe strony – to konsekwencje ograniczeń występujących w działaniach badanego obiektu; szanse – to tendencje i zjawiska w otoczeniu, które odpowiednio wykorzystane, mogą stać się bodźcami rozwoju, osłabiając znaczenie zagrożeń; zagrożenia – to wszystkie czynniki zewnętrzne postrzegane jako bariery (Romanowska 1998, s. 60–61; Pomykański 2001, s. 138).

LITERATURA

- Krupski R., red. (2003), *Zarządzanie strategiczne. Koncepcje – metody*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- Lisiński M., (2004), *Metody planowania strategicznego*, PWN, Warszawa.
- Markowski T. (1999), *Zarządzanie rozwojem miast*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Markowski T., Stawasz D., red. (2001), *Ekonomiczne i środowiskowe aspekty zarządzania rozwojem miast i regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Pomykański A. (2001), *Innowacje*, Politechnika Łódzka, Łódź.
- Romanowska M. (1998), *Strategie rozwoju i konkurencji*, Centrum Informacji Menedżera, Warszawa.
- Stabryła A. (2000), *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce firmy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Kraków.
- Wojciechowski E. (2003), *Zarządzanie w samorządzie terytorialnym*, Difin, Warszawa.
- Wysocka E., Koziński J. (2000), *Strategia rozwoju regionalnego i lokalnego po reformie administracyjnej państwa*, Difin, Warszawa.