

POMORSKI BAROMETR ZAWODOWY

Człowiek – najlepsza inwestycja

diagnozowanie zapotrzebowania
na kwalifikacje i umiejętności
na regionalnym rynku pracy
województwa pomorskiego



RAPORT KOŃCOWY 2011



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze

POMORSKI

BAROMETR ZAWODOWY

Człowiek – najlepsza inwestycja

diagnozowanie zapotrzebowania
na kwalifikacje i umiejętności
na regionalnym rynku pracy
województwa pomorskiego



RAPORT KOŃCOWY

2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Raport opracowany został na podstawie wyników badania zrealizowanego przez firmę PSDB Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w ramach projektu „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Autorzy raportu

Gabriela Grotkowska
Irena Wolińska

Wydawca

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel. 58 326-18-01
fax 58 326-48-94
e-mail: wup@wup.gdansk.pl

www.wup.gdansk.pl

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
Gdańsk, 2012

Raport w formacie PDF dostępny jest na stronie internetowej:
www.wup.gdansk.pl/barometr

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie
Nakład 100 egzemplarzy

ISBN 978-83-931501-5-1
ISBN 978-83-931501-9-9

SPIS TREŚCI

1.	STRESZCZENIE	5
1.1.	Wstęp	5
1.2.	Tło teoretyczne i koncepcja badawcza	6
1.3.	Struktura raportu	8
1.4.	Wyniki i rekomendacje	9
1.5.	Metryczki autorów raportu	11
2.	METODOLOGIA BADAŃ I ANALIZ	13
2.1.	Metodologia gromadzenia danych	13
2.2.	Analiza zgromadzonych danych	15
3.	OGÓLNOGOSPODARCZA SYTUACJA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	18
3.1.	Wprowadzenie	18
3.2.	Kluczowe charakterystyki gospodarki województwa pomorskiego	18
3.3.	Innowacyjność przedsiębiorstw zlokalizowanych w województwie pomorskim: szansa i wyzwanie dla rynku pracy	21
3.4.	Podsumowanie	24
4.	POPYT NA PRACĘ: STAN OBECNY I PROJEKCJE NAJBLIŻSZEJ PRZYSZŁOŚCI	25
4.1.	Wprowadzenie	25
4.2.	Struktura zrealizowanego popytu na pracę w świetle danych BAEL	25
4.3.	Popyt na pracę z perspektywy pracodawców – wyniki badania metodą CATI	28
4.3.1.	Struktura branżowa zmian w popycie na pracę	30
4.3.2.	Struktura zawodowa popytu na pracę	40
4.3.3.	Jakich kwalifikacji poszukują pomorscy pracodawcy?	46
4.4.	Popyt na pracę z punktu widzenia agencji zatrudnienia w świetle analizy danych zastanych i wyników badań terenowych	57
4.4.1.	Branżowa struktura popytu z perspektywy agencji zatrudnienia	57
4.4.2.	Zawody, w których pracodawcy najczęściej poszukują pracowników poprzez agencje zatrudnienia	59
4.4.3.	Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w świetle badania agencji zatrudnienia	63
4.5.	Oferty pracy zamieszczane w Internecie oraz zgłaszane do powiatowych urzędów pracy ...	66
4.6.	Podsumowanie	71
5.	PODAŻ PRACY: STAN OBECNY I PERSPEKTYWY ZMIAN	75
5.1.	Wprowadzenie	75
5.2.	Ludność w wieku produkcyjnym i jej aktywność ekonomiczna	76
5.3.	Kształcenie na poziomie podstawowym i gimnazjalnym	80
5.4.	Kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym	80
5.5.	Kształcenie na poziomie wyższym	87
5.6.	Kształcenie ustawiczne i badanie instytucji szkoleniowych metodą CAWI	90
5.7.	Podsumowanie	95
6.	STRUKTURALNE DOPASOWANIE POPYTU I PODAŻY PRACY	97
6.1.	Wprowadzenie	97
6.2.	Dopasowanie popytu i podaży w świetle danych o zatrudnieniu i bezrobociu	97
6.3.	Dopasowanie popytu i podaży w świetle danych powiatowych urzędów pracy (PUP)	100
6.4.	Dopasowanie popytu i podaży w opinii pracodawców – wynik badania metodą CATI	103
6.5.	Dopasowanie popytu i podaży z perspektywy agencji zatrudnienia	106
6.6.	Współpraca instytucji rynku pracy: droga do przełamania niedopasowań popytu i podaży?	108
6.7.	Podsumowanie	109

7.	POMORSKI RYNEK PRACY W PERSPEKTYWIE ŚREDNIOOKRESOWEJ	112
7.1.	Wprowadzenie.....	112
7.2.	Prognozy makroekonomiczne.....	112
7.3.	Nowe trendy i zjawiska mające wpływ na strukturę gospodarki i rynku pracy	115
7.4.	Perspektywy rozwoju poszczególnych sektorów	117
7.5.	Analiza PEST pomorskiego rynku pracy.....	120
7.6.	Analiza SWOT pomorskiego rynku pracy.....	124
7.7.	Foresight, czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego.....	126
7.8.	Podsumowanie	130
8.	WNIOSKI I REKOMENDACJE	133
8.1.	Wprowadzenie.....	133
8.2.	Wnioski z badań własnych: perspektywa krótkookresowa.....	133
8.2.1.	Branże strategiczne	133
8.2.2.	Profil kompetencyjny w branżach strategicznych.....	134
8.2.3.	Kluczowe zawody	134
8.2.4.	Kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe	135
8.3.	Co dalej z pomorskim rynkiem pracy: perspektywa średniookresowa	136
8.4.	Rekomendacje	137
8.5.	Podsumowanie	139
9.	ANEKS STATYSTYCZNY	142
10.	ANEKS METODOLOGICZNY	151
10.1.	Dobór i realizacja próby w badaniu pracodawców metodą CATI	151
10.2.	Kwestionariusz badania przedsiębiorców metodą cati	153
10.3.	Dobór próby do badania jakościowego agencji zatrudnienia (IDI)	158
10.4.	Dyspozycje do wywiadu indywidualnego w agencji zatrudnienia.....	159
10.5.	Dobór próby do badania ankietowego agencji zatrudnienia metodą CAWI	160
10.6.	Kwestionariusz badania agencji zatrudnienia techniką CAWI.....	161
10.7.	Dobór próby do badania ankietowego instytucji szkoleniowych metodą CAWI.....	166
10.8.	Kwestionariusz badania instytucji szkoleniowych techniką CAWI	167
10.9.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracownikami PUP	169
10.10.	Dobór próby do badania jakościowego szkół zawodowych (IDI)	171
10.11.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach zawodowych	172
10.12.	Dobór próby do zogniskowanych wywiadów grupowych	172
10.13.	Dyspozycje do wywiadów grupowych.....	173
11.	BIBLIOGRAFIA	181

1. STRESZCZENIE

1.1. Wstęp

Niniejszy raport stanowi podsumowanie dotychczasowego przebiegu badania realizowanego przez PSDB Sp. z o. o. w ramach projektu „**Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego**”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Celem głównym realizacji projektu jest zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowanie popytu i podaży pracy.

Cele szczegółowe projektu obejmują:

- uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych dla rynku pracy,
- rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedostosowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

Raport stanowi podsumowanie pierwszego (realizowanego w 2011 roku) cyklu badań. W związku z tym ma w dużym stopniu charakter wstępny, rozpoznający i opisujący problemy pomorskiego rynku pracy w zakresie kwalifikacyjnego dopasowania popytu i podaży. **Raport skierowany jest przede wszystkim do pracowników publicznych służb zatrudnienia.** Zawarte w raporcie analizy mogą być również przydatne dla instytucji szkoleniowych, instytucji oświatowych, innych instytucji rynku pracy oraz dla władz samorządowych.

Raport nie pretenduje do roli pracy naukowej, kompleksowo wyjaśniającej przebieg badanych zjawisk. Jego celem jest rzetelne opisanie bieżącego stanu rynku pracy i spodziewanej ścieżki jego rozwoju w określonej perspektywie czasowej oraz wskazanie stopnia (nie)dopasowania popytu i podaży pracy. Celem raportu nie jest zatem wyczerpujące wyjaśnianie bieżącego stanu rzeczy (za pomocą metod właściwych rygorystycznym badaniom naukowym), a jedynie jego udokumentowanie wraz ze wskazaniem potencjalnych sposobów zmniejszenia niedopasowań kwalifikacyjnych na rynku pracy.

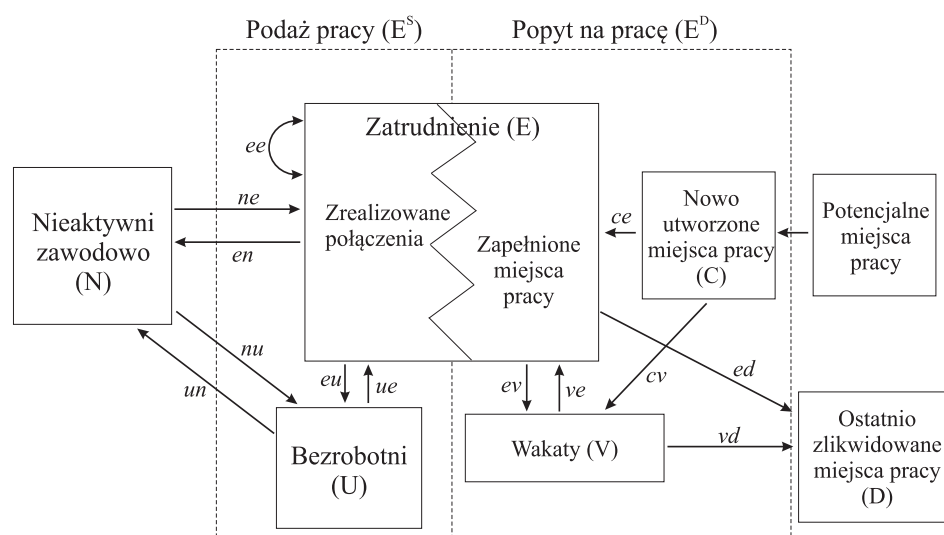
Podejmując problem diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego, warto odnieść się do teoretycznych problemów związanych z tym zagadnieniem. Wskazują one bowiem na **główne powody realizacji projektu**, związane z potrzebą przełamania barier informacyjnych na rynku

pracy, a w szczególności z wyposażeniem instytucji publicznych odpowiedzialnych za politykę rynku pracy w wiedzę na temat natury i rozmiarów niedopasowań strukturalnych na rynku pracy.

1.2. Tło teoretyczne i koncepcja badawcza

Tradycyjna neoklasyczna analiza rynku pracy przeciwstawia homogeniczną podaż siły roboczej jednorodnemu popytowi na pracę. Także czynniki je determinujące traktuje jako jednorodne, a równowaga rynkowa ma charakter statyczny i jest jednoznacznie określona. W ciągu trzech ostatnich dekad nastąpił znaczący postęp w zakresie modelowania rynku pracy, w coraz większym stopniu uwzględniający złożoność zachodzących na nim procesów (por. Wykres 1.1.), asymetrię informacji, specyfikę i heterogeniczność czynników determinujących popyt i podaż czy też otoczenie instytucjonalne tego rynku (por. m. in. Ashenfelter, Card 1999)¹.

Wykres 1.1. Podstawowy model heterogenicznego rynku pracy: przepływy między stanami



Źródło: Wincenciak Leszek, „Dostosowania rynku pracy do zmian kursu walutowego w gospodarce Polski”, maszynopis, WNE UW 2007.

Jedną z najważniejszych cech współczesnego procesu gospodarowania jest jego dynamika i zmienność. Postęp technologiczny, handel międzynarodowy, przepływy czynników produkcji oraz dynamiczne zmiany preferencji konsumentów powodują, że **restrukturyzacja jest dziś stanem permanentnym**. Oddziaływanie zmian struktury produkcji w gospodarce i wynikających z niej zmian struktury popytu na pracę i na sytuację różnych grup na rynku pracy jest silnie uwarunkowane przez system edukacji szkolnej i pozaszkolnej. Gdyby możliwa była zmiana kwalifikacji bez ponoszenia kosztów i opóźnień w czasie, zmiany w strukturze popytu

¹ Szerzej patrz: Gajderowicz Tomasz, Wykorzystanie metodologii wyboru warunkowego w analizie rynku pracy – modelowanie preferencji dotyczących dochodowych i pozadochodowych korzyści z pracy, maszynopis, WNE UW 2011.

na pracę nie powodowałyby zmian położenia osób o różnych kwalifikacjach (działałby prosty mechanizm arbitrażu). W rzeczywistości proces kształcenia z natury jest kosztowny i czasochłonny (zwłaszcza przy wyższych poziomach edukacji). Co więcej, tradycyjny system edukacji (oparty w dużej mierze o mechanizmy pozarynkowe) pozostaje dość sztywny. W efekcie mamy do czynienia z permanentnymi różnicami w położeniu na rynku pracy osób o różnych kwalifikacjach. Oznacza to, że we współczesnej gospodarce **sytuacja niedopasowania strukturalnego jest nie do uniknięcia**: choć działają pewne mechanizmy mające ją niwelować, jest to stan będący udziałem wszystkich rynków pracy w krajach o gospodarce rynkowej. Powstaje tylko pytanie o skalę tego niedopasowania.

Oczywistym jest, że celem działania władz na szczeblu lokalnym, regionalnym czy krajowym powinno być podjęcie wszelkich działań zmierzających do redukcji niedopasowań. Zadania stojące przed administracją publiczną różnego szczebla i typu przekładają się na inne spojrzenie na ten problem: z jednej strony ważne jest bieżące reagowanie na niedopasowanie już zgłaszanej podaży i popytu na pracę (co np. realizowane jest poprzez aktywne polityki rynku pracy), z drugiej konieczne są także działania mające na celu ograniczenie niedopasowań w przyszłości. W tym drugim zakresie kluczowe znaczenie ma polityka edukacyjna, ale także polityka rynku pracy, np. w zakresie doradztwa zawodowego.

W niniejszym raporcie podjęto próbę pogodzenia obu perspektyw. Z jednej strony dokumentowany jest **bieżący stan popytu i podaży pracy w województwie pomorskim oraz problemy jego niedopasowania w perspektywie kilku miesięcy**. Działania mające je ograniczyć są konieczne i warto je podjąć. W długiej perspektywie zaś równie ważne, jeśli nie ważniejsze, są działania mające zredukować niedopasowania w przyszłości. Stąd konieczne jest podjęcie próby określenia przyszłego kształtowania się podaży i popytu na pracę. Nie jest to zadanie łatwe, gdyż, jak każda projekcja czy prognoza, obarczone jest znaczną dozą niepewności. Tym niemniej warto taki wysiłek podjąć, aby móc stwierdzić, **co dziś można zrobić, aby w przyszłości zminimalizować problemy strukturalnego niedopasowania popytu i podaży pracy**. Tym właśnie problemom poświęcony jest niniejszy raport.

Podejmując temat oceny skali niedopasowań dziś i w przyszłości, należy pamiętać, iż o ile w analizach teraźniejszości możliwe jest operowanie bardzo szczegółowymi kategoriami i przekrojami (np. bardzo wąsko zdefiniowanymi przekrojami zawodowymi), to w projekcjach długookresowych możemy się poruszać jedynie w szerzej zdefiniowanych obszarach i kierunkach, a zbytnia szczegółowość może przynieść więcej szkody niż pożytku (gdyż może wprowadzić w błąd decydentów).

W kontekście celów badania, kluczowe jest zdefiniowanie pojęcia kompetencji zawodowych. W badaniu zastosowano to pojęcie w rozumieniu zaproponowanym w raporcie „Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych”, przygotowanym w 2008 roku przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR). Zgodnie z tym podejściem **kompetencje zawodowe rozumiane są jako zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowych do osiągnięcia celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy**.

Składowymi kompetencji zawodowych są:

- Cechy osobowe – fundament kompetencji zawodowych, kształtowane od najmłodszych lat (stąd waga wyrównywania szans edukacyjnych, niwelowania deficytów rodzinnych, edukacji przedszkolnej), należą do nich: otwartość na nowe doświadczenia, kreatywność, samodzielność, odpowiedzialność, przedsiębiorczość, uczciwość/prawość, uporządkowanie, komunikatywność, asertywność, pracowitość, wytrwałość, konsekwencja, samokontrola, ciekawość poznawcza.
- Kompetencje kluczowe – zestaw uniwersalnych kompetencji potrzebnych do dalszego kształcenia oraz późniejszego dobrego funkcjonowania na rynku pracy (stąd również waga ich kształtowania od najmłodszych lat – w szkołach podstawowych i gimnazjach), należą do nich: komunikacja w języku ojczystym, komunikacja w językach obcych, technologie informacyjne i komunikacyjne, kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne, przedsiębiorczość, kompetencje interpersonalne i obywatelskie, umiejętność uczenia się, kultura ogólna.
- Kwalifikacje zawodowe – kwalifikacje związane ściśle z wykonywaniem konkretnego zawodu (wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe i motywacja); stosunkowo najłatwiej je uzupełniać, rozwijać, zmieniać w procesie kształcenia przez całe życie (kształcenia ustawicznego) w związku ze zmianami na rynku pracy czy zmianą miejsca pracy lub zawodu².

1.3. Struktura raportu

Zasadnicza część raportu została poprzedzona rozdziałem metodologicznym opisującym zastosowane metody badań. W szczególności opisano w nim badania ilościowe, zakres przeprowadzonych wywiadów itd. Dodatkowe informacje metodologiczne przedstawiono w Aneksie metodologicznym.

Pierwsza część raportu (rozdział 3) przedstawia sytuację ogólnogospodarczą województwa. Jej celem jest **wskazanie kluczowych charakterystyk gospodarki województwa**, w szczególności zaś określenie, **jakie branże są głównym źródłem popytu na pracę**. Osobną część rozdziału poświęcono kwestiom innowacyjności pomorskich przedsiębiorstw i ich otwarcia na nowe technologie, co jest kluczowym czynnikiem z punktu widzenia zmian wewnętrzzgałęziowej struktury popytu na pracę.

Część drugą poświęcono kwestii **popytu na pracę** w województwie pomorskim (rozdział 4). Uwagę poświęcono tu przede wszystkim możliwie kompleksowemu opisowi bieżącej jego charakterystyki, ale przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, w jakich branżach i zawodach możemy w najbliższym czasie spodziewać się wzrostu popytu na pracę, a w jakich zapotrzebowanie będzie spadać. Podjęto także próbę wskazania przyczyn tego zjawiska oraz kwestię tego, jakich kwalifikacji i umiejętności wymagają zawody o największym zgłaszanym przez pracodawców zapotrzebowaniu.

² Więcej: *Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych*, PORP, IBnGR, Gdańsk 2008.

Część trzecia raportu dotyczy **strony podażowej rynku pracy** (rozdział 5). Poza oceną bieżącej struktury podaży pracy oraz spodziewanych zmian demograficznych, udokumentowano ofertę edukacyjną i szkoleniową pomorskich szkół i instytucji szkoleniowych. Pozwoliło to na określenie deficytów oferty edukacyjnej w kontekście obecnego i przewidywanego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności.

W części czwartej podjęto próbę zestawienia informacji o bieżącej i prognozowanej strukturze popytu i podaży pracy (rozdział 6). W szczególności poszukiwano odpowiedzi na pytanie, czy osoby poszukujące zatrudnienia dysponują pożądanymi przez pracodawców kwalifikacjami i umiejętnościami. Podjęto próbę oceny skali luki kompetencyjnej i zdiagnozowania jej przyczyn.

Część piąta raportu (rozdział 7) przenosi uwagę Czytelnika w stronę perspektywy średniookresowej, próbując wskazać zjawiska mogące mieć wpływ na strukturę popytu na pracę. W części tej odniesiono się nie tylko do prognoz makroekonomicznych, ale także eksperckich analiz perspektyw rozwoju poszczególnych sektorów. Poza tym posłużono się analizą PEST, która pozwoliła usystematyzować czynniki mające wpływ na rynek pracy i jego ewolucję, należące do czterech kategorii (otoczenie: polityczne, ekonomiczne, społeczne oraz technologiczne), jak i analizą SWOT, która pozwoliła określić mocne strony, słabe strony, szanse oraz zagrożenia dla efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich w województwie pomorskim. Analizy te pozwoliły stworzyć *foresight* rozwoju pomorskiego rynku pracy. Stanowi on autorską wizję rozwoju wojewódzkiego rynku pracy uwarunkowaną przebiegiem zdarzeń zachodzących bezpośrednio na rynku pracy oraz w jego otoczeniu.

Raport kończy rozdział 8 zawierające kluczowe wnioski oraz rekomendacje. Po nim następuje Aneks statystyczny, metodologiczny oraz spis bibliografii, z której korzystano przy sporządzaniu raportu.

1.4. Wyniki i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonej analizy wskazać można **kilka branż gospodarki³, które mają największy potencjał rozwojowy**, jeśli chodzi o zapotrzebowanie pracodawców na pracowników i tworzenie nowych miejsc pracy w najbliższej przyszłości (6 miesięcy). Są to: **działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), informacja i komunikacja (J), budownictwo (F), przetwórstwo przemysłowe (C), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K) oraz pozostała działalność usługowa (S)**.

Z kolei malejący udział w zatrudnieniu mają sekcje: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G) oraz transport i gospodarka magazynowa (H).

³ Stosowane w opracowaniu nazewnictwo oparte jest o Polską Klasyfikację Działalności obowiązującą od 1 stycznia 2008 r., wprowadzoną Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) – Dz. U. Nr 251 poz. 1885.

Nie są to zmiany w dramatyczny sposób odbiegające od bieżącej struktury popytu na pracę, co oznacza, iż **nie powinniśmy spodziewać się istotnych zmian w zakresie stopnia dopasowania popytu i podaży pracy.**

Profil kompetencyjny branż strategicznych i zawodów kluczowych można podsumować następująco:

- w przeważającej większości przypadków **płeć kandydatów jest czynnikiem bez znaczenia** (wyjątek stanowi sekcja S – pozostała działalność usługowa, gdzie częściej poszukiwane są kobiety),
- pracodawcy najczęściej poszukują pracowników w wieku 26–45 lat,
- z **cech osobowych** najważniejsze dla pracodawców są: pracowitość, uczciwość, samodzielność i odpowiedzialność; **wymagania te nie różnią się między sekcjami**; w niektórych sekcjach (K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz S – pozostała działalność usługowa) ważna jest dodatkowo komunikatywność,
- w zakresie **kompetencji ogólnych**, kluczowe i wspólne dla wszystkich branż są **kultura osobista** oraz **umiejętność uczenia się**; w niektórych sekcjach (np. J – informacja i komunikacja oraz K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa) ważne jest także posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz kompetencje interpersonalne (ważne także w sekcji S – pozostała działalność usługowa),
- w zakresie **kwalifikacji zawodowych**, najważniejsze (we wszystkich branżach strategicznych) są odpowiednie **wykształcenie, doświadczenie** oraz **zdolności i umiejętności specjalistyczne**, a także wiedza i kompetencje potrzebne do wykonywania konkretnej czynności (w szczególności wymieniano uprawnienia spawalnicze, uprawnienia i świadectwa marynarskie, certyfikaty językowe, certyfikaty opiekuna, uprawnienia elektryka).

Za **zawody kluczowe** w perspektywie krótkookresowej (6 miesięcy) możemy uznać:

- doradców finansowych i inwestycyjnych (2412),
- oficerów pokładowych, pilotów żeglugi i pokrewnych (3152),
- techników fizjoterapii i masażyistów (3254),
- księgowych (3313),
- pracowników obsługi biurowej (4110),
- kasjerów bankowych i pokrewnych (4211),
- pracowników centrów obsługi telefonicznej (pracowników call center) (4222),
- sprzedawców sklepowych (ekspedientów) (5223),
- kasjerów i sprzedawców biletów (5230),
- pracowników domowej opieki osobistej (5322),
- hydraulików i monterów instalacji sanitarnych (7126),
- robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych gdzie indziej niesklasyfikowanych (7129),
- stolarzy meblowych i pokrewnych (7522),
- masarzy, robotników w przetwórstwie ryb i pokrewnych (7511).

Kluczowym problemem w procesie dopasowywania popytu i podaży pracy jest brak doświadczenia zawodowego kandydatów na pracowników. Zarówno przedsiębiorcy, jak i objęci badaniem przedstawiciele agencji zatrudnienia, wskazali ten wymóg jako kluczowy. W zakresie kompetencji największym problemem jest brak znajomości języków obcych, a także

niedobór kompetencji matematycznych i naukowo-technicznych oraz kompetencji interpersonalnych. Jeśli zaś chodzi o niezbędne cechy osobowe, pracodawcy najczęściej sygnalizowali problemy ze znalezieniem kandydatów do pracy cechujących się odpowiedzialnością, samodzielnością, pracowitością i kreatywnością.

Dostrzeżenie tych braków może pozwolić na ich stopniowe uzupełnianie. Stosunkowo najprostsze (w kwestii sytuacji bieżącej) jest oddziaływanie na kwalifikacje zawodowe i (w pewnym stopniu) na kompetencje kluczowe potencjalnych pracowników. Najważniejszymi działaniami powinno być ich podnoszenie i uzupełnianie poprzez szkolenia i umożliwianie kandydatom do pracy zdobycia doświadczenia zawodowego. Natomiast w dużej mierze niemożliwe jest skuteczne oddziaływanie na cechy osobowe kandydatów, które kształtowane są w wieloletnim procesie kształcenia i wychowania.

Skuteczność procesu szkoleń gwarantować może ich precyzyjny wybór. W sytuacji, gdy kryterium doboru jest jedynie cena, jakość oferowanego produktu szkoleniowego jest często niska, a celem instytucji finansujących szkolenie jest przeszkolenie jak największej liczby osób. Ponadto, relatywnie najtańszymi są szkolenia o małym udziale zajęć praktycznych a większym teoretycznych i dodatkowo takie, które oferują stosunkowo małą liczbę godzin zajęć. W rezultacie efektywność szkoleń jest niesatysfakcjonująca. Przykładem są szkolenia z umiejętności niezwykle pożądanых na pomorskim rynku pracy – w zakresie spawania. Pomimo dużej liczby prowadzonych w tym zakresie szkoleń, spawacz jest deficytowym zawodem na rynku. Co ciekawe, z tym samym problemem zetknięto się przy okazji badania **rynku pracy w Gdańsku** już w 2006 r⁴. Zdaniem pośredników pracy jest to (częściowo) wynikiem niskiej jakości i efektywności tych szkoleń. Pewnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie skutecznego systemu ewaluacji i oceny efektywności działań szkoleniowych, a także odejście od kosztowego kryterium ich wyboru.

Chcąc ułatwić potencjalnym pracownikom zdobycie doświadczenia zawodowego należy rozważyć z jednej strony podjęcie działań motywujących uczniów (studentów) do dbania we własnym zakresie o zdobycie doświadczenia zawodowego, a z drugiej strony – podjęcie działań motywujących pracodawców do umożliwiania uczniom (studentom) zdobywania takiego doświadczenia.

1.5. Metryczki autorów raportu

Autorkami raportu są dr Gabriela Grotkowska oraz Irena Wolińska.

Dr Gabriela Grotkowska, adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Autorka w 2008 roku obroniła pracę doktorską pt. „Wpływ handlu międzynarodowego na zatrudnienie i płace w Polsce w okresie transformacji”, brała także udział w licznych projektach badawczych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w różnych aspektach, m.in.: dotyczących badania aktywności zawodowej absolwentów, aktywności ekonomicznej, edukacyjnej i rodzinnej kobiet, regionalnego zróżnicowania wyników rynku pracy, instytucjonalnych aspektów funkcjonowania rynku

⁴ Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce, MPiPS, Warszawa 2006.

pracy, a także analiz lokalnych rynków pracy. Obecnie jest polskim koordynatorem projektu dotyczącego przejścia absolwentów szkół wyższych na rynek pracy (Network for the Development of Higher Education Management Systems (DEHEMS), ERASMUS Structural Networks Project, październik 2009 r. – wrzesień 2012 r.). Jest także autorką kilkunastu publikacji naukowych w kraju i za granicą.

Irena Wolińska, absolwentka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz Podyplomowego Studium Prawa Europejskiego i Zarządzania Programami Finansowanymi z Funduszy Strukturalnych na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Posiada wieloletnie doświadczenie z zakresu polityki rynku pracy i funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego, zdobyte podczas udziału w licznych projektach badawczych i ewaluacyjnych. Od 2003 roku działa jako niezależny ekspert – badacz, ewaluator, trener (szkolenia dla KOP i dla projektodawców PO KL), konsultant. Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-to-S, zrzeszającego osoby związane z publicznymi służbami zatrudnienia. Ponadto jest autorką wielu publikacji naukowych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w różnych jego aspektach.



2. METODOLOGIA BADAŃ I ANALIZ

Niniejszy raport prezentuje wyniki pierwszej edycji badania zrealizowanego w ramach projektu pt. „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego” a przeprowadzonego w okresie od 26 września do 4 listopada 2011 r. Kolejne edycje są planowane w roku 2012 i 2013.

W badaniu zastosowano szereg metod badawczych służących zgromadzeniu i analizie danych umożliwiających udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze i realizację celów badania.

2.1. Metodologia gromadzenia danych

W zakresie gromadzenia danych posłużono się następującymi metodami:

- analizą danych zastanych,
- metodami ilościowymi,
- metodami jakościowymi.

Analiza danych zastanych ma na celu zapoznanie się z wynikami innych badań prowadzonych wcześniej w tej samej lub zbliżonej tematyce lub dotyczących jednego z aspektów objętych badaniem, a także wykorzystanie ogólnie dostępnych danych do prowadzenia bieżących analiz na potrzeby aktualnego badania. Analiza danych zastanych jest zazwyczaj pierwszym etapem badania, umożliwiającym poznanie stanu wiedzy w temacie i występujących luk, do których uzupełnienia powinno prowadzić badanie właściwe.

W ramach niniejszego badania analizie poddano szereg dokumentów oraz danych pochodzących z różnych źródeł. Pełny wykaz znajduje się w Bibliografii. W tym miejscu można wskazać jedynie, że analiza objęła informacje na temat działalności pomorskich instytucji rynku pracy, opracowania dotyczące podaży i popytu pracy, dane dotyczące systemu edukacji i jego efektywności pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej oraz Syriusza, ogólnie dostępne dane statystyczne, dokumenty strategiczne w zakresie rynku pracy i rozwoju regionalnego oraz szeroki zestaw publikacji odnoszących się do pomorskiego rynku pracy.

Metody ilościowe, za pomocą których gromadzone są dane pierwotne, cechuje prowadzenie badań na dużej liczbie respondentów, mających stanowić reprezentatywną (czyli wystarczająco liczną) próbę w odniesieniu do całej populacji, co pozwala na wysnuwanie na tej podstawie wniosków mogących być uogólnianymi względem całej badanej grupy.

W niniejszym badaniu zastosowano dwie techniki zaliczane do ilościowych metod gromadzenia danych:

- kwestionariuszowe wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI),
- kwestionariuszowe wywiady internetowe wspomagane komputerowo (CAWI).

Technikę CATI zastosowano względem pomorskich pracodawców. W badaniu łącznie wzięło udział 1338 przedsiębiorców wobec planowanej liczby 1000 wywiadów w próbie podstawowej i 200 wywiadów w próbie dodatkowej. Przyjęta do realizacji próba podstawowa obejmowała przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 10 osób, w podziale na liczbę zatrudnionych oraz w podziale geograficznym na podregiony województwa pomorskiego. W przypadku próby dodatkowej badaniem objęto przedsiębiorców z kilku wybranych celowo branż (sekcji PKD). Szczegóły związane z realizacją próby zawiera Aneks metodologiczny. W trakcie realizacji badania okazało się, że nie jest możliwa realizacja zaplanowanej liczby wywiadów wśród przedsiębiorców zatrudniających ponad 250 pracowników ze względu na niewielką liczebność takich przedsiębiorstw w stosunku do zakładanej liczby wywiadów w tej podgrupie⁵. W związku z tym dokonano modyfikacji przyjętej do realizacji próby.

Z kolei technika CAWI została zastosowana w odniesieniu do agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych. Technika ta polega na samodzielnym wypełnianiu przez respondenta ankiety znajdującej w Internecie, obsługiwanej przez specjalny program komputerowy. Cechą charakterystyczną techniki CAWI jest niski poziom udziału w badaniu (zazwyczaj na poziomie 15%).

Ze względu na wymóg realizacji co najmniej 100 efektywnych wywiadów wśród agencji zatrudnienia, w niniejszym badaniu technika CAWI została uzupełniona o technikę CATI. Przy użyciu techniki CAWI ankieta została wypełniona przez przedstawicieli 22 agencji zatrudnienia. W związku z koniecznością zakończenia badania ilościowego wśród agencji zatrudnienia do końca października 2011 r., pozostałe wywiady zostały przeprowadzone techniką CATI (81 wywiadów). Łącznie zatem baza danych z badania ilościowego agencji zatrudnienia obejmuje 103 wywiady. Warto wskazać, że badaniem objęto w efekcie 38% całej populacji agencji zatrudnienia w województwie pomorskim, która łącznie wynosi 270 instytucji (według Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – stan na 24 sierpnia 2011 r.).

W przypadku badania ilościowego instytucji szkoleniowych zastosowano jedynie technikę CAWI, uzyskując łącznie w trakcie trwania badania 68 wywiadów, na łączną liczbę 552 instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych na terenie województwa pomorskiego (według stanu w dniu 24 sierpnia 2011 r.).

Metody jakościowe służą gromadzeniu danych wywołanych, które pozyskuje się w celu uzupełnienia lub doprecyzowania danych zastanych oraz danych uzyskanych metodami ilościowymi. Stosowanie metod jakościowych pozwala na uzyskanie informacji poszerzających obszar badawczy, umożliwiających zrozumienie przyczyn i efektów pewnych zjawisk, zadanie pytań doprecyzowujących, pozyskanie pogłębionych opinii respondentów. Inaczej mówiąc, jeśli w badaniu ilościowym dowiemy się, co sądzą respondenci na dany temat, w badaniu jakościowym możemy się dowiedzieć, dlaczego taka jest ich opinia. W przeciwieństwie do badań ilościowych, badania jakościowe prowadzi się na niewielkiej liczbie respondentów, których wybiera się w sposób celowy (tzn. wybiera się rozmówców posiadających określone cechy, np. wiedzę lub doświadczenie), gdyż w przypadku tej techniki badawczej nie ma zastosowania wymóg reprezentatywności. W niniejszym badaniu zastosowano dwie techniki badań jakościowych:

⁵ Praktyka badawcza pokazuje, że realizacja założonej liczby wywiadów wśród przedsiębiorców jest możliwa, jeśli cała populacja poddana badaniu jest co najmniej trzykrotnie liczniejsza.

- indywidualne wywiady pogłębione (IDI),
- zogniskowane wywiady grupowe (FGI).

Technika indywidualnego wywiadu pogłębionego jest klasyczną techniką badań jakościowych. Dysponujący listą pytań badacz prowadzi z respondentem rozmowę, dopasowując jej przebieg do wiedzy i kompetencji rozmówcy.

Indywidualne wywiady pogłębione objęły przedstawicieli następujących instytucji:

- agencje zatrudnienia (15),
- powiatowe urzędy pracy (17 – wszystkie PUP w województwie pomorskim),
- szkoły zawodowe (5).

Technika zogniskowanego wywiadu grupowego to również jedna z najczęściej stosowanych technik w badaniach jakościowych. Polega na rozmowie niewielkiej grupy osób ukierunkowywanej przez doświadczonego moderatora na zagadnienia ważne dla tematu badania według uzgodnionego wcześniej scenariusza wywiadu.

Przeprowadzone FGI zostały sprofilowane tematycznie a respondenci, którzy wzięli w nich udział, zostali dobrani w zależności od swojej specjalizacji zawodowej. Odbłyły się trzy zogniskowane wywiady grupowe o następujących profilach:

- „przedsiębiorcy” – z udziałem przedstawicieli pracodawców i organizacji pracodawców, a także instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia i PUP oraz ekspertów zajmujących się tym obszarem,
- „instytucje rynku pracy” – z udziałem przedstawicieli publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy,
- „edukacja” – z udziałem respondentów reprezentujących szkoły średnie, instytucje szkoleniowe, środowisko naukowe oraz przedsiębiorców.

Indywidualne wywiady pogłębione oraz zogniskowane wywiady grupowe dotyczyły tematów, które zostały określone w scenariuszach wywiadów, znajdujących się w Aneksie metodologicznym.

2.2. Analiza zgromadzonych danych

Zgromadzony w ramach badania materiał pierwotny (dane wywołane) i wtórny (dane zastane) poddany został analizie przy użyciu kilku metod:

- standardowa analiza jakościowa i ilościowa (statystyczna),
- PEST,
- SWOT,
- *foresight*,
- panel ekspertów.

W ramach **standardowej analizy jakościowej** zgromadzony materiał został poddany redukcji i kategoryzacji polegającej przykładowo na wyodrębnieniu pewnych regularności, najczęściej pojawiających się pojęć, określeń, analizie związków przyczynowych między wyodrębnionymi kategoriami. Zredukowany materiał stanowił bazę do dalszej, pogłębionej interpretacji stanowiącej podstawę formułowania reguł i pewnych prawidłowości. Z kolei **dane pochodzące z badań ilościowych** zostały najpierw poddane odpowiedniej procedurze

przygotowującej do analizy. Pytania otwarte kwestionariuszy zostały zakodowane zgodnie z przygotowanym kluczem, a następnie przygotowane zostały rozkłady odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariuszy.

Następnie zastosowano szereg metod mających na celu porządkowanie zgromadzonej wiedzy.

Metoda PEST jest jedną z metod służących do porządkowania informacji. W szczególności służy do badania makrootoczenia organizacji lub przedsiębiorstwa. Istotą tego narzędzia jest określenie podstawowych sfer otoczenia, a więc tych obszarów, które mogą mieć kluczowy wpływ na funkcjonowanie organizacji i jej przyszłą strategię działania. W tej metodzie analitycznej wyróżnia się otoczenie:

- polityczne (np. polityka międzynarodowa),
- ekonomiczne (np. czynniki makroekonomiczne),
- społeczne (np. czynniki związane z wyposażeniem w kapitał ludzki),
- technologiczne (np. informatyzacja gospodarki).

Analiza PEST została przeprowadzona w ramach prac służących przygotowaniu *foresight'u* regionalnego rynku pracy. Posłużyła ona do usystematyzowania czynników mających wpływ na regionalny rynek pracy województwa pomorskiego i jego ewolucję, należących do wskazanych powyżej kategorii.

Z kolei **analiza SWOT** jest jedną z najpopularniejszych heurystycznych technik analitycznych, również służącą do porządkowania informacji. Technika analityczna SWOT polega na posegregowaniu posiadanych informacji o danym systemie, organizacji lub kwestii na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych):

- *S (Strengths)* – mocne strony: wszystko to, co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu,
- *W (Weaknesses)* – słabe strony: wszystko to, co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu,
- *O (Opportunities)* – szanse: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany,
- *T (Threats)* – zagrożenia: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

Informacja strategiczna, posegregowana według opisanych kryteriów na cztery grupy, jest następnie zapisywana w czterodzielnej macierzy strategicznej, w której lewa połowa zawiera dwie kategorie czynników pozytywnych a prawa – dwie kategorie czynników negatywnych.

Analiza SWOT została zastosowana do uporządkowania materiału badawczego dotyczącego regionalnego rynku pracy, tak aby mógł być on efektywnie wykorzystany na potrzeby *foresight'u*.

Foresight miał na celu określenie wizji rozwoju województwa pomorskiego w perspektywie średniookresowej w aspekcie zapotrzebowania gospodarki województwa na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i w tym kontekście również można uznać, że posłużył do uporządkowania zgromadzonego w badaniu materiału w celu identyfikacji elementów służących przedstawieniu trzech wersji dalszego rozwoju województwa pomorskiego: optymistycznej, pesymistycznej i najbardziej prawdopodobnej.

Wyniki analiz zostały poddane dyskusji z ekspertami w trakcie **panelu**, który odbył się w Gdańsku w dniu 30 listopada 2011 r. Jego celem było dokonanie oceny trafności zawartych we wstępnym raporcie końcowym z badania w roku 2011 wniosków i wypracowanie rekomendacji. Uwagi ekspertów zostały uwzględnione przy opracowywaniu raportu końcowego. W panelu wzięli udział przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, wybranych powiatowych urzędów pracy, Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, kilku agencji zatrudnienia, Uniwersytetu Gdańskiego, Kuratorium Oświaty, Urzędu Marszałkowskiego oraz Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową.

3. OGÓLNOGOSPODARCZA SYTUACJA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

3.1. Wprowadzenie

Sytuacja na rynku pracy, w tym poziom zatrudnienia i bezrobocia, jest wynikiem interakcji między popytem a podażą pracy (zarówno w ujęciu strukturalnym, jak i ilościowym). **Popyt na pracę ma charakter pochodny względem popytu na produkty i usługi.** A zatem zrozumienie czynników determinujących popyt na pracę bezwzględnie wymaga zrozumienia zmian w strukturze produkcji i jej dynamice. Co więcej, także **podaż pracy, będąc wynikiem decyzji dotyczących alokacji czasu i akumulacji kapitału ludzkiego, silnie wiąże się z sytuacją ekonomiczno-dochodową,** mającą swoje uwarunkowania w kondycji makroekonomicznej gospodarki. Stąd analizę przewidywań, co do zmian sytuacji na rynku pracy otwiera krótki przegląd najważniejszych faktów w zakresie sytuacji społeczno-gospodarczej województwa – zarówno z perspektywy makroekonomicznej, jak i cech strukturalnych.

Celem tego rozdziału jest wskazanie kluczowych cech gospodarki regionu, mających wpływ na strukturę popytu na pracę – w chwili obecnej, jak i w najbliższej przyszłości. Pod uwagę brana jest struktura wytwarzanej produkcji, nakłady czynników produkcji komplementarnych względem pracy, zmiany technologiczne (i nakłady związane z innowacyjnością), a także kwestie związane z kosztami handlu i otwartością na wymianę międzynarodową.

3.2. Kluczowe charakterystyki gospodarki województwa pomorskiego

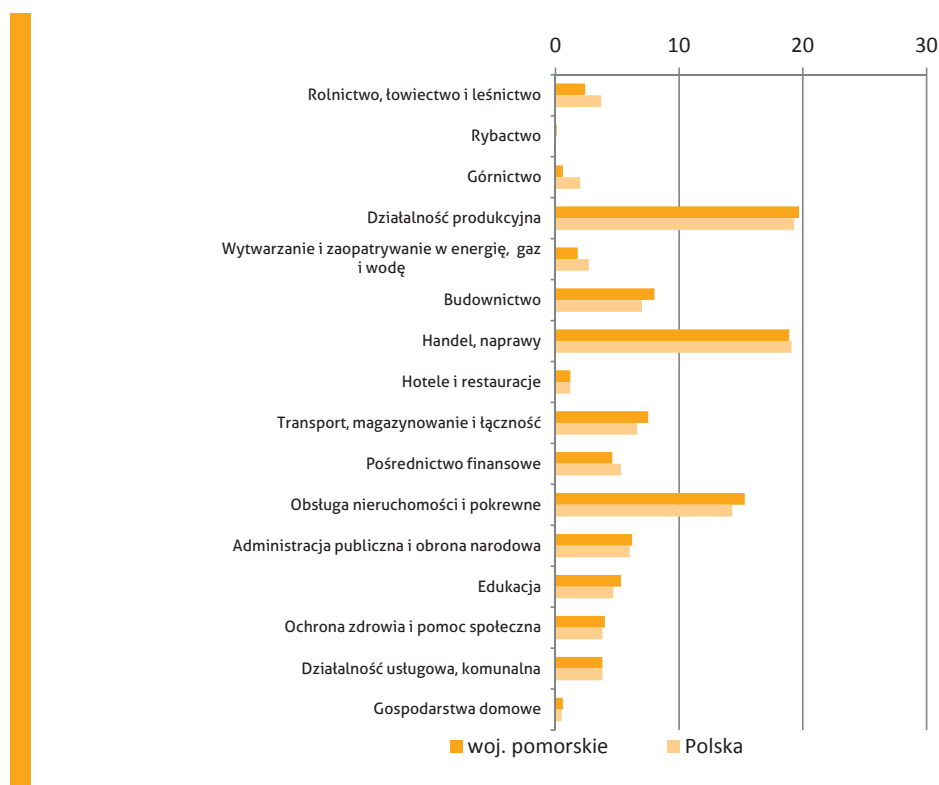
Województwo pomorskie jest regionem o **względnie wysokim poziomie rozwoju gospodarczego.** Wytwarza ok. 5,5% PKB Polski (2008)⁶. Pod względem PKB na mieszkańca zajmuje piąte miejsce w kraju, z produktem na poziomie 95% średniej wartości dla kraju (2008), a pod względem przeciętnego wynagrodzenia – czwarte (GUS 2011). W dużym stopniu jest to pochodną dwóch cech gospodarki regionu: względnie wysokiego nasycenia kapitałem fizycznym (w 2009 r. nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca lokowały województwo pomorskie na drugim miejscu w Polsce, a wartość

⁶ Statystyki używane w niniejszym podrozdziale odnoszą się do najnowszych danych dostępnych w ramach statystyki publicznej GUS (m. in. *Rocznik Statystyczny Województw*, Bank Danych Lokalnych).

brutto środków trwałych na 1 mieszkańca⁷ – na miejscu piątym, GUS 2011) oraz znacznych zasobów kapitału ludzkiego (według BAEL w 2009 roku prawie 18% ludności w wieku 15–64 lata posiadało wykształcenie wyższe, a prawie 53% co najmniej średnie).

Struktura gospodarcza województwa pomorskiego (mierzona udziałem poszczególnych sekcji w wytwarzanym produkcie) **nie odbiega istotnie od przeciętnej struktury dla Polski**. W 2009 roku największy udział w tworzeniu wartości dodanej brutto⁸ miały usługi (66,0%, podczas gdy średnio w Polsce – 65,1%), następnie przemysł – 23,9% (22,7% w Polsce), budownictwo (7,2% w regionie wobec 7,9% średnio w Polsce). Wyraźnie niższy w porównaniu z przeciętną krajową był udział rolnictwa (jedynie 2,9% wobec 4,3% w Polsce). Analiza bardziej zdezagregowanej struktury produkcji (dane za rok 2008, Wykres 3.1.) wskazuje, iż w porównaniu ze średnią dla kraju w województwie pomorskim względnie **znaczącymi działami usług są transport i magazynowanie, hotele i restauracje oraz obsługa nieruchomości**.

Wykres 3.1. Struktura wartości dodanej brutto w województwie pomorskim na tle Polski (według klasyfikacji PKD 2004, %), 2008



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 października 2011 r.

⁷ **Nakłady brutto na środki trwałe** są to nakłady zwiększające wartość majątku trwałego (w tym także przyrost inwentarza żywego – stada podstawowego) oraz nakłady ponoszone na remonty środków trwałych i przyrost wartości niematerialnych i prawnych. Nie obejmują nakładów będących pierwszym wyposażeniem inwestycji oraz odsetek od kredytów i pożyczek inwestycyjnych za okres realizacji inwestycji, źródło: http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-386.htm, dostęp: 5.12.2011 r.

⁸ **Wartość dodana brutto** jest to wartość produktów (wyrobów i usług) wytworzona przez jednostki krajowe rynkowe i nierynkowe pomniejszona o zużycie pośrednie poniesione w związku z jej wytworzeniem, źródło: http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1011.htm, dostęp: 5.12.2011 r.

Województwo charakteryzuje się **względnie dużymi nakładami inwestycyjnymi**, zwłaszcza w ostatnich latach (Tabela 3.1.)⁹. W roku 2009 wartość nakładów inwestycyjnych na 1 zatrudnionego była o prawie 72% wyższa niż przeciętnie w kraju. Jest to po części wynikiem pozytywnych procesów gospodarczych w regionie, a po części efektem tego, iż województwo pomorskie względnie słabo odczuło skutki spowolnienia gospodarczego w roku 2009, związanego z kryzysem międzynarodowym.

Tabela 3.1. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach oraz wartość brutto środków trwałych na zatrudnionego według grup sekcji PKD (2009)

	Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na zatrudnionego			Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na zatrudnionego		
	woj. pomorskie (PLN)	Polska (PLN)	relacja województwa do kraju	woj. pomorskie (PLN)	Polska (PLN)	relacja województwa do kraju
Ogółem	15209,3	8855,6	1,72	95253,7	97447,8	0,98
Rolnictwo oraz pokrewne*	1118,8	421,8	2,65	18186,6	7646,4	2,38
Przemysł oraz budownictwo	26816,9	18242,0	1,47	149385,0	196904,4	0,76
Handel, transport, gastronomia oraz komunikacja**	17744,6	9426,3	1,88	98200,9	93680,6	1,05
Finanse oraz obsługa nieruchomości***	23294,2	13884,5	1,68	311780,0	269379,8	1,16
Pozostałe usługi	2675,9	2802,5	0,95	20413,3	25524,2	0,80

* rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)

** handel; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G); transport i gospodarka magazynowa (H); działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I); informacja i komunikacja (J)

*** działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K); działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 października 2011 r.

W ostatnich latach, w związku z przystąpieniem do UE, a także w związku z przygotowaniami do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w 2012 roku, województwo pomorskie **intensywnie inwestuje w rozwój infrastruktury** – kluczowy element dla stymulowania rozwoju gospodarczego. Szczególnie ważne są tu inwestycje specyficzne dla regionu (rozbudowa portów), ale także rozwój sieci drogowej ułatwiającej przewóz towarów. Mimo znaczących postępów w tej dziedzinie, województwo nadal charakteryzuje się niższym niż przeciętnie nasyceniem siecią drogową (Tabela 3.2.).

Wpływ rozwoju sieci drogowej na sytuację gospodarczą regionu nie jest – w świetle teorii – jednoznaczny, z jednej strony ułatwia on bowiem dostęp do zewnętrznych rynków zbytu, z drugiej

⁹ W dużej mierze jest to wynik znaczących inwestycji czynionych przez LOTOS SA.

umożliwia głębszą penetrację rynku przez dostawców z innych regionów. W świetle Nowej Geografii Ekonomicznej¹⁰ spodziewać się można, iż województwo pomorskie, zaliczane do regionów wyżej rozwiniętych, skorzysta na obniżeniu kosztów handlu (a zatem, iż pierwszy efekt przeważy nad drugim)¹¹.

Tabela 3.2. Wyposażenie województwa pomorskiego w infrastrukturę transportową: wybrane aspekty, 2010

Kategoria elementów infrastruktury	Kategoria odniesienia	woj. pomorskie	Polska	relacja województwa do kraju
Drogi o twardej nawierzchni (km)	na 100 km ²	64,9	85,8	0,76
	na 10 tys. ludności	53,2	70,3	0,76
Drogi o twardej nawierzchni ulepszonej (km)	na 100 km ²	60,4	78,4	0,77
	na 10 tys. ludności	49,5	64,2	0,77
Linie kolejowe (km)	na 100 km ²	6,7	6,5	1,03
	na 10 tys. ludności	5,5	5,3	1,04
Ludność w miastach obsługiwanych przez zakłady komunikacji miejskiej w % ogółu ludności miast		83,3	77,1	1,08

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 października 2011 r.

3.3. Innowacyjność przedsiębiorstw zlokalizowanych w województwie pomorskim: szansa i wyzwanie dla rynku pracy

Bardzo ważną cechą regionu jest jego **względnie dobra pozycja, jeśli chodzi o innowacyjność, zastosowanie nowoczesnych technologii i nakłady na działalność badawczo-rozwojową**. Województwo pomorskie charakteryzuje się bowiem nie tylko ponadprzeciętnym poziomem wydatków na działalność B+R na zatrudnionego, ale także kilkukrotnie wyższym niż przeciętny w Polsce (i rosnącym) udziałem sprzedaży produktów nowych (istotnie ulepszonych) lub innowacyjnych w wartości sprzedaży (Tabela 3.3.).

¹⁰ Nowa Geografia Ekonomiczna to koncepcja wyjaśniająca przyczyny powstawania regionalnego zróżnicowania aktywności ekonomicznej ludności. Za prekursora Nowej Geografii Ekonomicznej powszechnie uważany jest Paul Krugman, który jako pierwszy przedstawił model ogólnej równowagi przestrzennej alokacji aktywności ekonomicznej. Pierwsze modele powstałe w ramach NEG poszukiwały przede wszystkim przyczyn nierównomiernego rozwoju poszczególnych krajów. Postępujący proces rozszerzania Unii Europejskiej i rosnące znaczenie polityki spójności UE sprawiły, iż zaczęto również podejmować próby odpowiedzi na pytanie, dlaczego poszczególne regiony danego kraju, charakteryzujące się podobną strukturą gospodarczą, mogą rozwijać się w zupełnie innym tempie. Szerzej patrz m. in.: Rokicki Bartłomiej, *Teoria ekonomiczna a regionalne zróżnicowanie rynku pracy*, maszynopis, WNE UW 2005.

¹¹ Ibidem.

Tabela 3.3. Innowacyjność pomorskich przedsiębiorstw: produkcja wyrobów nowoczesnych i innowacyjnych, 2006–2010

Udział produkcji sprzedanej wyrobów nowych/istotnie ulepszonych w przedsiębiorstwach przemysłowych w wartości sprzedaży					Udział przychodów ze sprzedaży produktów innowacyjnych				
Kategoria	Rok	POM	PL	POM/PL	Kategoria	Rok	POM	PL	POM/PL
		(%)	(%)				(%)	(%)	
Ogółem	2006	33,5	17,0	1,97	Ogółem	2006	25,8	13,5	1,91
	2007	37,4	14,7	2,54		2007	29,8	12,0	2,51
	2008	31,9	14,7	2,17		2008	28,0	12,4	2,25
	2010	49,8	13,9	3,58		2009	23,4	10,6	2,21
Sektor publiczny	2006	46,0	12,2	3,76	Produkty innowacyjne dla rynku	2010	43,4	11,3	3,83
	2007	48,9	12,4	3,93		2006	20,4	6,1	3,33
	2008	45,9	11,5	3,99		2007	26,2	7,0	3,73
	2010	91,3	24,7	3,70		2008	24,8	6,5	3,83
Sektor prywatny ogółem	2006	24,6	17,8	1,38	Produkty innowacyjne na eksport	2009	8,2	4,1	2,00
	2007	28,4	15,1	1,88		2010	42,2	7,1	5,97
	2008	21,8	15,3	1,43		2006	8,1	5,3	1,53
	2010	17,6	12,4	1,42		2007	9,6	5,6	1,70
Sektor prywatny – własność zagraniczna	2006	44,8	21,1	2,12		2008	7,2	5,2	1,38
	2007	51,7	21,8	2,38		2009	7,7	3,9	2,00
	2008	40,7	20,1	2,03		2010	7,2	4,9	1,45
	2010	26,3	18,4	1,43					

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 października 2011 r.

Nowoczesność pomorskiej gospodarki ilustruje także fakt **dużego wykorzystania komputerów w działalności przedsiębiorstw** (Tabela 3.4.). Firmy wykorzystują komputery w swojej działalności i mają dostęp do Internetu. W województwie pomorskim 6 firm na 10 posiada własną stronę internetową. Co dziesiąta firma deklaruje, iż korzysta z sieci komputerowych dla sprzedaży swoich produktów lub zakupu surowców lub materiałów. Województwo pomorskie w zasadzie we wszystkich wskaźnikach dotyczących wykorzystania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach odnotowuje wyniki lepsze niż średnio dla kraju.

Tabela 3.4. Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach województwa pomorskiego, 2009

Grupa odniesienia	Rodzaj wykorzystania dostępu do komputerów i sieci Internet	POM (%)	PL (%)	POM/PL
Przedsiębiorstwa ogółem	wykorzystujące komputery	96,4	92,6	1,04
	posiadające dostęp do Internetu	93,2	90,1	1,03
	posiadające własną stronę internetową	59,2	57,4	1,03
	otrzymujące zamówienia na produkty, towary i materiały poprzez sieci komputerowe	10,0	8,7	1,15
	składające zamówienia na produkty, towary i materiały poprzez sieci komputerowe	12,6	16,7	0,75
	wykorzystujące Internet w kontaktach z administracją publiczną	89,7	89,3	1,00
Przedsiębiorstwa sektora finansowego	wykorzystujące komputery	100,0	99,2	1,00
	posiadające dostęp do Internetu	100,0	98,8	1,01
	posiadające własną stronę internetową	81,4	74,4	1,09
	wykorzystujące Internet w kontaktach z administracją publiczną	94,4	96,5	0,98

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 października 2011 r.

Ważną cechą województwa pomorskiego jest także **jego względna otwartość**. Wartość eksportu per capita przewyższa wartość tego wskaźnika dla Polski. Od 2003 roku województwo pomorskie zajmuje 5. miejsce w rankingu największych eksporterów¹². Pozycja ta wydaje się być stabilna, a eksport staje się czynnikiem determinującym produkcję w stopniu wyższym niż popyt wewnętrzny.

Województwo pomorskie pod względem znaczenia **produktów wysokich technologii** w eksporcie zalicza się do krajowej czołówki, aczkolwiek pełne zdyskontowanie korzyści przez nowoczesne sektory będzie zależeć od tego, w jakim stopniu eksportujące firmy wybiorą drogę konkurencyjności przez innowacje (a nie tylko przez niskie koszty). W przypadku niektórych rynków zabieganie o klientów wyłącznie poprzez redukcję kosztów może okazać się nieskuteczne wobec rosnącej (zwłaszcza po wstąpieniu do UE) konkurencji ze strony przedsiębiorstw z Chin i innych krajów rozwijających się. Paradoksalnie przystąpienie Polski do UE niewiele zmieniło w instytucjonalnych rozwiązaniach w zakresie handlu między Polską a UE, natomiast istotnie wpłynęło na handel z krajami trzecimi. Szczególnie ważnym skutkiem był znaczący wzrost importu z Chin i innych krajów Azji w związku z przyjęciem przez Polskę zewnętrznej taryfy celnej UE i obniżeniem barier handlowych dla importu z tej grupy krajów¹³.

¹² Źródło: Rocznik Statystyczny Handlu Międzynarodowego, GUS, różne edycje.

¹³ Grotkowska Gabriela, Wpływ przystąpienia Polski do UE na strukturę popytu na pracę: dostęp do wspólnego rynku czy pojawienie się Chin?, WNE UW 2010, maszynopis.

3.4. Podsumowanie

Analizując podstawowe cechy gospodarki województwa pomorskiego należy stwierdzić, iż:

- jest to region o względnie wysokim poziomie rozwoju gospodarczego (na tle kraju), z dużym udziałem sektorów charakterystycznych dla gospodarki postindustrialnej i względnie wysokim poziomem płac, sprzyjającym zapewnianiu podaży pracy i rozwojowi sektorów dodatnio powiązanych z zamożnością społeczeństwa (np. usługi osobiste, gastronomia itp.),
- gospodarka charakteryzuje się nowoczesną strukturą, z dużym udziałem usług, w szczególności związanych z transportem i magazynowaniem, zakwaterowaniem i gastronomią oraz obsługą nieruchomości i firm,
- sektor przetwórczy ma względnie korzystną strukturę, z dużym udziałem przemysłu o wysokich nakładach kapitałowych (sprzyjających wysokiej produktywności pracy) i przemysłów angażujących nowoczesne technologie (np. sektor IT, przemysł farmaceutyczny etc.),
- dużą rolę w gospodarce regionu odgrywa także budownictwo, co jest niewątpliwie zaletą w okresie wzrostu wydatków inwestycyjnych związanych z członkowstwem Polski w UE oraz przygotowaniem do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w 2012 roku, choć z drugiej strony czyni to gospodarkę regionu bardziej podatną na szoki związane z załamaniem tego źródła popytu zagregowanego,
- przedsiębiorstwa regionu są ponadprzeciętnie innowacyjne i częściej niż firmy w innych regionach Polski wykorzystują nowoczesne środki komunikacji,
- region jest otwarty na handel międzynarodowy, czemu sprzyja położenie geograficzne (dostęp do portów), a także polepszająca się infrastruktura drogowa.



4. POPYT NA PRACĘ: STAN OBECNY I PROJEKCJE NAJBLIŻSZEJ PRZYSZŁOŚCI

4.1. Wprowadzenie

Według najnowszych danych o rynku pracy w Polsce (BAEL w II kwartale 2011 roku), w województwie pomorskim **populacja osób w wieku 15 lat i więcej** (populacja w wieku produkcyjnym według ekonomicznych kryteriów ILO)¹⁴ **wyniosła 1 636 tys. osób**. Z grupy tej 876 tys. pracowało lub poszukiwało pracy i było gotowe ją podjąć, a zatem należało do grupy aktywnych zawodowo. **Liczba pracujących wynosiła 806 tys. osób**. Do grupy **ekonomicznie bezrobotnych zaliczono 70 tys. osób**. Poniższy rozdział przedstawia obraz pomorskiego rynku pracy od strony popytu. Dokumentuje stan obecny oraz oczekiwania dotyczące krótkookresowych zmian popytu na pracę na pomorskim rynku pracy.

Poszczególne podrozdziały obrazują pięć źródeł informacji na temat struktury popytu na pracę (BAEL, badanie terenowe pracodawców, badanie terenowe agencji zatrudnienia, badanie ofert internetowych, statystyki urzędów pracy). W każdym poszukiwano informacji o trzech ujęciach struktury popytu na pracę – strukturze branżowej, zawodowej i kompetencyjnej (kwalifikacyjnej). W zależności od dostępnych informacji uwzględniono stan bieżący oraz oczekiwania dotyczące przyszłości (badanie firm i agencji zatrudnienia).

4.2. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w świetle danych BAEL¹⁵

W świetle wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności struktura popytu na pracę w województwie pomorskim jest wyraźną pochodną struktury gospodarki. Największy udział w zatrudnieniu ma przetwórstwo przemysłowe, handel, budownictwo oraz usługi nie-rynkowe, a w szczególności edukacja oraz administracja (Wykres 4.1.).

Zobrazowanie popytu na pracę w województwie pomorskim, nawet przy użyciu zagregowanych kategorii, daje pierwsze przybliżenie dotyczące jego struktury kwalifikacyjnej.

¹⁴ International Labour Organization.

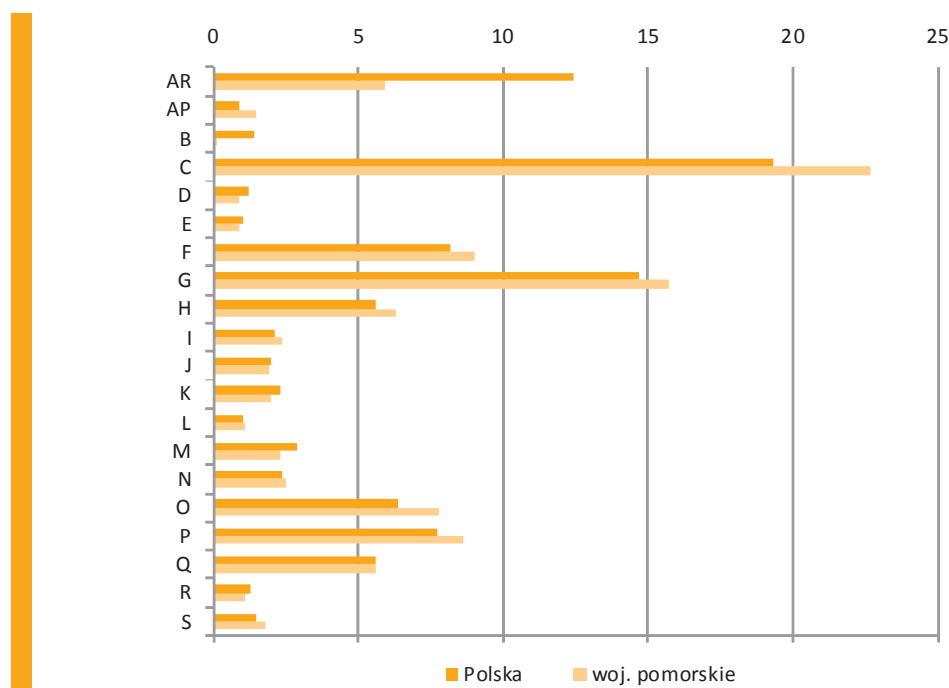
¹⁵ Dane pochodzą z roku 2009, ostatniego, dla którego były dostępne w odpowiednich przekrojach. Spodziewać się jednak można, iż struktura ta jest względnie stabilna i nie ulega gwałtownym zmianom w krótkich okresach.

W porównaniu ze strukturą ogólnopolską, województwo pomorskie charakteryzuje się **nad-reprezentacją** rybactwa, administracji publicznej, edukacji, tzw. pozostałych usług, przetwórstwa przemysłowego, działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, działalności związanej z obsługą nieruchomości oraz budownictwa.

Wyraźnie mniejszy niż przeciętnie w populacji pracujących jest z kolei udział: górnictwa i wydobywania, indywidualnych gospodarstw rolnych, wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Porównanie struktury zatrudnienia w ostatnich latach wskazuje na **rosnące znaczenie usług** (zwłaszcza handlu, hotelarstwa, gastronomii, obsługi nieruchomości) oraz **malejące znaczenie przetwórstwa przemysłowego**. Z pewnością spodziewać się można odzwierciedlenia tych trendów w popycie na pracę województwa, choć wyraźniej będą one odczuwalne raczej w perspektywie średniookresowej niż krótkookresowej, a zatem mają znaczenie raczej dla polityki edukacyjnej niż szkoleniowej.

Wykres 4.1. Struktura pracujących według sekcji PKD 2007: województwo pomorskie (POM) na tle całego kraju (PL), 2009



Objaśnienie: AR: Indywidualne gospodarstwa rolne, AP: Pozostałe rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B: Górnictwo i wydobywanie, C: Przetwórstwo przemysłowe, D: Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F: Budownictwo, G: Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H: Transport i gospodarka magazynowa, I: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J: Informacja i komunikacja, K: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L: Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N: Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O: Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P: Edukacja, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S: Pozostała działalność usługowa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Ranking najczęściej występujących grup zawodów wskazuje, iż w 27 z nich skupia się ponad połowa pracujących w województwie pomorskim (Tabela 4.1.), przy czym aż 20% pracujących skoncentrowane jest w jednej z pięciu grup zawodów. Są to: sprzedawcy, rolnicy¹⁶, kierowcy samochodów ciężarowych, pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani oraz księgowi¹⁷. W Tabeli 4.1. pogrubionym drukiem zaznaczono te zawody, dla których udział w populacji pracujących odbiegał *in plus* od średniej dla Polski o więcej niż 10%.

Tabela 4.1. Struktura pracujących według wykonywanego zawodu: województwo pomorskie (POM) na tle całego kraju (PL) (BAEL 2009, przy zastosowaniu KZiS 2005¹⁸)

Nazwa grupy zawodów	Kod grupy zawodów	POM (%)	PL (%)	POM/PL
Sprzedawcy i demonstratorzy	5221	8,0	7,4	1,08
Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	6131	4,4	8,1	0,54
Kierowcy samochodów ciężarowych	8323	3,0	2,9	1,03
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4191	2,6	2,5	1,04
Księgowi	3432	2,6	1,9	1,37
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	9132	2,5	2,3	1,09
Murarze i pokrewni	7121	2,0	1,3	1,54
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2321	2,0	1,7	1,18
Nauczyciele szkół podstawowych	2331	1,8	1,6	1,13
Stolarze i pokrewni	7422	1,7	1,0	1,70
Ślusarze i pokrewni	7222	1,5	1,1	1,36
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	9321	1,5	1,6	0,94
Specjaliści do spraw finansowych	2412	1,4	1,3	1,08
Magazynierzy i pokrewni	4131	1,4	1,5	0,93
Mechanicy pojazdów samochodowych	7231	1,3	1,0	1,30
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	3431	1,3	0,9	1,44
Pielęgniarki	2241	1,3	1,4	0,93
Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3415	1,3	1,4	0,93
Spawacze i pokrewni	7212	1,2	0,9	1,33
Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	5159	1,2	1,1	1,09
Żołnierze zawodowi	0111	1,1	0,5	2,20

ciąg dalszy tabeli na stronie 28

¹⁶ Mimo że ich udział w zatrudnieniu w województwie jest dwukrotnie niższy niż przeciętnie w Polsce, stanowią oni drugą grupę zawodową w województwie.

¹⁷ Z racji tego, iż dane pochodzą z badania w 2009 roku, w tabeli posłużono się KZiS z 2005 roku. Ponadto, w związku z tym, że dane w BAEL zbierane są na poziomie 4-cyfrowym KZiS, niemożliwe jest dokonanie przejścia na nową klasyfikację z 2010 roku. Odniesienie się do niej będzie możliwe dopiero w danych z 2011 roku, a więc – jak można się spodziewać – w kolejnych edycjach Barometru.

¹⁸ Klasyfikacja zawodów i specjalności zmieniała się na mocy Rozporządzeń Rady Ministrów kilkakrotnie. W ciągu ostatnich kilku lat istotne zmiany weszły w życie w 2005 r. (Dz. U. 2004 nr 265 poz. 2644), w 2007 r. (Dz. U. 2007 nr 106 poz. 728) i 2010 (Dz. U. 2010 nr 82 poz. 537). Zmiany w 2007 r. były bardzo niewielkie, natomiast w 2010 roku klasyfikacja zmieniła się w znaczącym stopniu. W niniejszym opracowaniu dane zastane analizowane są według obowiązującej wówczas Klasyfikacji 2005 (z ewentualnymi modyfikacjami z 2007 r.), natomiast analizy i zalecenia z badań własnych konstruowane są na podstawie obowiązującej obecnie Klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 (Dz. U. 2010 Nr 82 poz. 537).

Nazwa grupy zawodów	Kod grupy zawodów	POM (%)	PL (%)	POM/PL
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2419	1,1	1,1	1,00
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	7411	1,0	0,5	2,00
Rolnicy produkcji roślinnej	6111	1,0	1,2	0,83
Kierownicy małych przedsiębiorstw w handlu hurtowym i detalicznym	1314	0,9	0,8	1,13
Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń	7233	0,9	0,5	1,80
Kucharze	5122	0,9	0,8	1,13

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Struktura pracujących w województwie pomorskim jest zbliżona do struktury charakterystycznej dla całego kraju. Zauważalne są jednak pewne różnice. Wśród zawodów przedstawionych w Tabeli 4.1. w województwie pomorskim najbardziej nadreprezentowani w stosunku do kraju są: masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb, żołnierze zawodowi, mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń, stolarze, murarze, pracownicy administracyjni, sekretarze, księgowi, ślusarze oraz spawacze. Naturalnie wyraźnie jest także większy udział (niż przeciętnie) w strukturze zatrudnienia zawodów związanych z gospodarką morską (żegluga, rybactwo), przemysłem petrochemicznym i chemicznym, aczkolwiek ich udział w zatrudnieniu jest śladowy.

Generalnie większość popytu na pracę pochodzi z przemysłu i usług i obejmuje miejsca pracy wymagające wykształcenia zawodowego na poziomie zasadniczych szkół zawodowych (ZSZ) i techników. Oznacza to konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym, zwłaszcza zawodowym i wypracowania skutecznych metod lepszej koordynacji między kształceniem w tym w zakresie a potrzebami rynku pracy.

BAEL nie pozwala uzyskać pogłębionych informacji na temat kompetencji posiadanych przez pracowników (czy też pożądanych przez pracodawców). Pewnych informacji w tym zakresie mogą jedynie dostarczać dane na temat dziedziny i poziomu wykształcenia pracujących. Wykorzystano je w rozdziale dotyczącym dopasowania popytu i podaży pracy.

4.3. Popyt na pracę z perspektywy pracodawców – wyniki badania metodą CATI

W badaniu pracodawców przebadano 1338 firm i instytucji regionu pomorskiego zatrudniających 10 osób i więcej (przy czym **ostatecznie przyjęta do analizy liczebność próby wyniosła 1320**). Przeważały podmioty małe (do 49 osób) – ogółem 873 podmioty (66,1% próby), w większości z sektora prywatnego – 544 podmioty. Porównanie struktury operatu i struktury badanej próby przedstawia Tabela 4.2., zaś informacje o wielkości i sektorze własności badanych podmiotów – Tabela 4.3.

Tabela 4.2. Struktura próby w badaniu CATI pracodawców według sekcji PKD 2007 na tle struktury operatu

Kod sekcji	Sekcja PKD	Struktura operatu wg REGON	Struktura w badanej próbie
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,4	1,4
C	Przetwórstwo przemysłowe	22,3	16,0
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,4	0,6
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,2	2,3
F	Budownictwo	10,9	6,9
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18,8	9,9
H	Transport i gospodarka magazynowa	4,0	7,9
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,6	4,5
J	Informacja i komunikacja	1,6	3,1
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,0	0,6
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,1	2,3
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,5	6,4
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,3	1,7
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,9	5,8
P	Edukacja	15,2	19,0
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4,0	7,0
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,7	2,9
S	Pozostała działalność usługowa	2,0	1,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI i danych US w Gdańsku.

Tabela 4.3. Pracodawcy w badaniu CATI według wielkości podmiotu i sektora własności

Wielkość firmy	Sektor prywatny	Sektor publiczny	Ogółem
10–49 osób	544	329	873
50–249 osób	175	195	370
250 osób i powyżej	51	26	77
Ogółem	770	550	1 320

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Badana próba charakteryzuje się pewną nadreprezentacją firm z sektora usług publicznych (co jest częstym problemem w badaniach ankietowych, w przypadku których podmioty z tego sektora są bardziej niż przeciętnie skłonne udzielać odpowiedzi). Odbywa się to w szczególności kosztem niedoreprezentowania firm z sekcji przetwórstwa przemysłowego oraz handlu. W sektorze prywatnym nadreprezentowane są firmy najmniejsze i największe, z kolei sektor publiczny charakteryzuje się ponadprzeciętnym udziałem firm zatrudniających od 50 do 249 osób.

4.3.1. Struktura branżowa zmian w popycie na pracę

Spośród ankietowanych przedsiębiorstw 41,2% zadeklarowało fakt zwalniania pracowników w okresie od początku 2011 roku do momentu przeprowadzania badania. 6 na 10 firm doświadczyło dobrowolnych odejść swoich pracowników. Jednocześnie jednak aż 80,9% firm deklaruowało fakt zatrudniania nowych pracowników. Częstości te były wyraźnie zróżnicowane w zależności od wielkości firmy, sektora własności oraz sekcji PKD. Stosunkowo najmniejsze różnice odnotowano w przekroju podregionów.

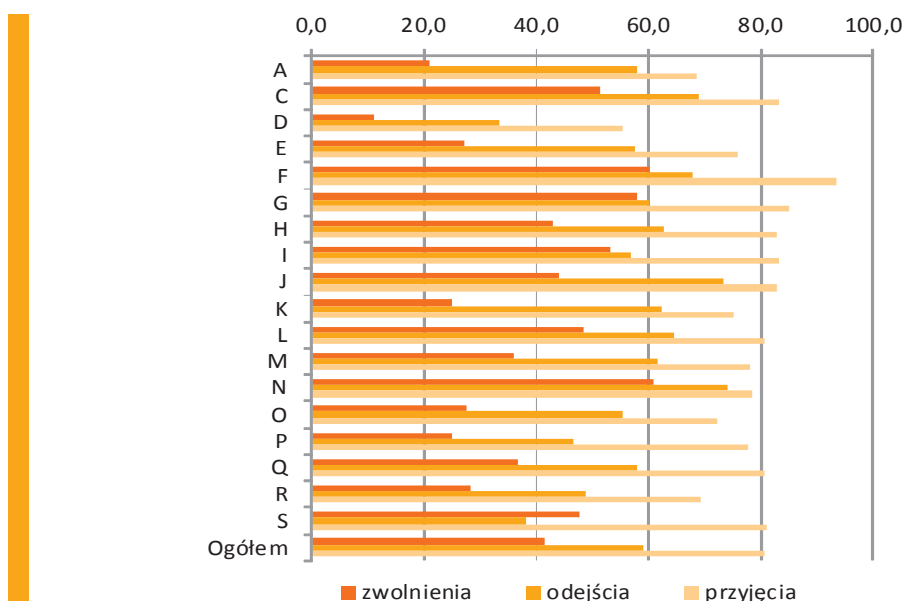
Częstość zwolnień była prawie dwukrotnie wyższa w sektorze prywatnym. Z kolei w sektorze tym rzadziej niż w publicznym pracownicy dobrowolnie odchodzili z pracy, a także rzadziej podejmowano rekrutację. Częstość deklaracji o zwolnieniach i zatrudnieniach była także dodatnio skorelowana z wielkością firmy (Tabela 4.4.).

Tabela 4.4. Odsetek firm deklaruujących zwalnianie pracowników, ich dobrowolne odejścia oraz zatrudnienia pracowników w okresie od początku 2011 roku w badaniu CATI według wielkości firmy i sektora własności [%]

Wyszczególnienie	Podmiot publiczny				Podmiot prywatny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Zwolnienia	22,5	34,9	50,0	28,2	43,0	64,0	84,3	50,5	41,2
Odejścia	53,0	88,0	90,0	63,4	38,9	72,3	96,2	53,5	59,3
Zatrudnienia	79,2	94,8	90,2	83,5	69,2	87,7	100,0	77,2	80,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Wykres 4.2. Odsetek firm deklarujących zwalnianie pracowników, ich dobrowolne odejścia oraz zatrudnienia pracowników w okresie od początku 2011 roku w badaniu CATI według sekcji PKD 2007 (bez braków odpowiedzi)



Objaśnienie: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, C – Przetwórstwo przemysłowe, D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – Budownictwo, G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – Transport i gospodarka magazynowa, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – Informacja i komunikacja, K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – Edukacja, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – Pozostała działalność usługowa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

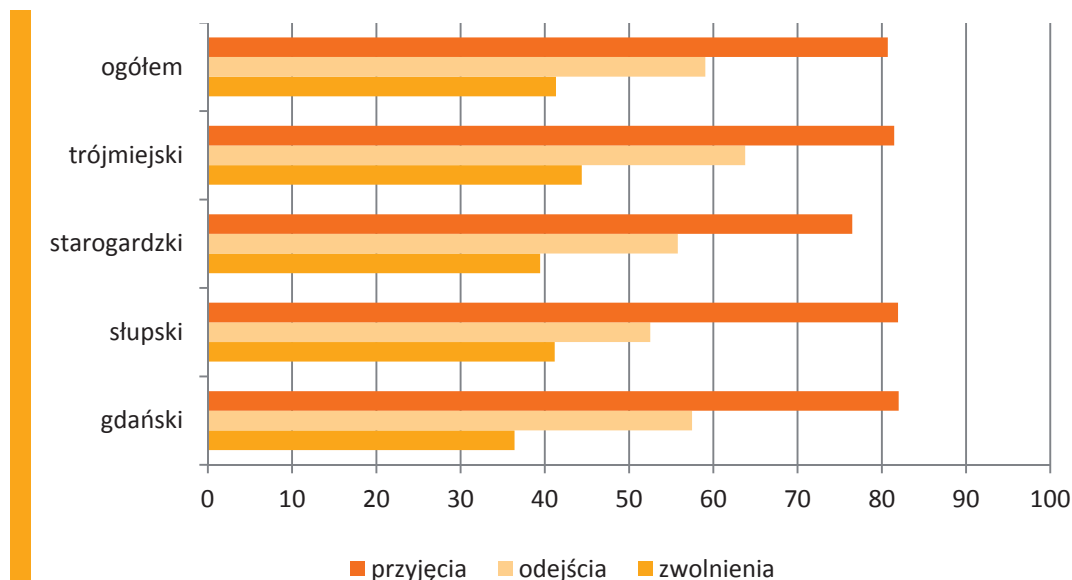
Jeśli chodzi o zróżnicowanie częstości zwolnień, odejść i zatrudnień według sekcji PKD, w dużej mierze były one odzwierciedleniem udziału sektorów własności w poszczególnych sekcjach PKD (Wykres 4.2.):

- najczęściej zwalniali pracowników firmy z sekcji: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N), budownictwo (F) oraz handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G),
- najrzadziej zwalnianie pracowników deklarowały firmy z sekcji: edukacja (P), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A) oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E),
- dobrowolnie pracownicy najczęściej odchodzili z pracy w sekcjach: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N), informacja i komunikacja (J) oraz przetwórstwo przemysłowe (C),
- najrzadziej pracownicy z własnej woli odchodzili z firm działających w sekcjach: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), pozostała działalność usługowa (S) oraz edukacja (P),
- najczęściej pracowników rekrutowały firmy z sekcji budownictwo (F), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I). Nie jest to

wynik zaskakujący w świetle sezonowego – w dużej mierze – charakteru tych typów działalności.

- najrzadziej nowych pracowników zatrudniały firmy działające w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (A) oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (R).

Wykres 4.3. Odsetek firm deklarujących zwalnianie pracowników, ich dobrowolne odejścia oraz zatrudnienia pracowników w okresie od początku 2011 roku w badaniu CATI według podregionów (bez braków odpowiedzi)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Nieco zaskakujące jest stosunkowo niewielkie zróżnicowanie częstości deklaracji o zatrudnieniach i odejściach z pracy w przekroju przestrzennym. Podregiony województwa pomorskiego nie wykazują dużego zróżnicowania w tym zakresie (Wykres 4.3.). Współczynniki zmienności wahają się w tym wypadku między 3% a 8%. Wydaje się więc, że na obszarze województwa ruch zatrudnienia nie różni się istotnie między podregionami.

Badanie CATI pozwoliło także ocenić strukturę przyczyn zwolnień i zatrudnień pracowników.

Jeśli chodzi o zwalnienia, prawie połowa z nich wiązała się z niedopasowaniem umiejętności pracownika do potrzeb firmy i jego niesprawdzeniem się na danym stanowisku (Tabela 4.5.). W dalszej kolejności jako przyczyny zwolnień firmy wymieniały konieczność wprowadzenia oszczędności (cięcie kosztów) oraz zmniejszenie skali działalności firmy.

Tabela 4.5. Przyczyny zwalniania pracowników w firmach województwa pomorskiego w okresie od początku 2011 roku w badaniu CATI sektora własności i wielkości firmy (bez braków odpowiedzi) [%]

Wyszczególnienie	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Konieczność wprowadzenia oszczędności (cięcie kosztów) w zakładzie pracy	21,3	21,1	30,0	22,0	17,4	10,6	17,1	15,2	17,0
Korzystanie z outsourcingu	0,0	0,0	5,0	0,5	0,0	0,0	4,3	0,5	0,5
Pracownik nie sprawdził się na danym stanowisku (Umiejętności pracownika nie odpowiadały potrzebom firmy)	20,2	26,3	30,0	23,9	46,0	54,4	45,7	48,6	42,0
Wdrożenie usprawnień organizacyjnych	4,3	3,2	0,0	3,3	2,5	1,1	2,9	2,1	2,4
Wprowadzenie nowych technologii	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	2,9	1,2	0,9
Zakończenie zatrudnienia subsydiowanego	5,3	3,2	0,0	3,8	2,2	0,0	0,0	1,2	1,9
Zmiana profilu działalności	3,2	0,0	0,0	1,4	0,9	0,6	0,0	0,7	0,9
Zmniejszenie skali działalności firmy (spadek popytu)	9,6	13,7	5,0	11,0	19,3	12,2	11,4	16,1	14,7
Inne	36,2	32,6	30,0	34,0	10,2	21,1	15,7	14,3	19,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba odpowiedzi	94	95	20	209	322	180	70	572	781

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Jeśli chodzi o odejścia, prawie połowa firm zadeklarowała, iż wiązały się one z uzyskaniem przez pracownika lepszej oferty pracy (lepiej płatnej lub charakteryzującej się lepszymi warunkami pracy). Sytuacja ta dotyczyła przede wszystkim firm sektora prywatnego. Niecałe 18% firm deklaroowało, iż pracownicy odchodzili na emeryturę, choć odsetek ten był prawie dwukrotnie wyższy w sektorze prywatnym (Tabela 4.6.).

Tabela 4.6. Przyczyny dobrowolnych odejść z pracy w podmiotach województwa pomorskiego w okresie od początku 2011 roku w badaniu CATI według sektora własności i wielkości podmiotu (bez braków odpowiedzi) [%]

Wyszczególnienie	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Lepsza oferta pracy (wyższe wynagrodzenie, lepsze warunki pracy etc.)	53,8	58,9	50,7	55,3	27,5	27,1	34,1	28,0	45,3
Przejsięcie na emeryturę	4,7	11,9	23,2	9,2	23,9	38,5	34,1	32,5	17,8
Zmiana miejsca zamieszkania	8,4	5,5	2,9	6,8	14,8	4,2	11,4	9,0	7,6
Inne	33,1	23,7	23,2	28,7	33,8	30,2	20,5	30,4	29,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba odpowiedzi	344	236	69	649	142	192	44	378	1 027

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Z kolei jeśli chodzi o przyjęcia do pracy, najczęściej wiązały się one z zastąpieniem dotychczas zatrudnionego pracownika (50,4%), zwłaszcza w sektorze prywatnym. W ponad ¼ przypadków pracodawcy deklarowali, iż przyjęcia związane były ze wzrostem skali działalności firmy (wzrost popytu) – dwukrotnie częściej w sektorze prywatnym niż publicznym (Tabela 4.7.).

Tabela 4.7. Przyczyny przyjęć do pracy w firmach województwa pomorskiego w okresie od początku 2011 roku w badaniu CATI według sektora własności i wielkości podmiotu (bez braków odpowiedzi) [%]

Wyszczególnienie	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Restrukturyzacja produkcji (zmiana struktury produkcji)	1,6	1,8	8,7	2,2	0,4	2,9	7,7	1,9	2,1
Wprowadzenie nowych technologii wymagających innych kwalifikacji	4,9	5,4	6,5	5,1	3,5	3,5	11,5	4,0	4,7
Wzrost skali działalności (wzrost popytu)	36,0	33,7	30,4	35,0	17,2	13,5	15,4	15,6	27,3
Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika	46,3	46,4	47,8	46,5	55,1	58,5	53,8	56,4	50,4
Zatrudnienie subsydiowane	0,7	0,0	0,0	0,5	2,2	1,8	0,0	1,9	1,0
Inne	10,5	12,7	6,5	10,7	21,6	19,9	11,5	20,3	14,5

ciąg dalszy tabeli na stronie 35

Wyszczególnienie	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba odpowiedzi	430	166	46	643	227	171	26	424	1 067

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Analiza danych zebranych w badaniu pracodawców pozwala ocenić rolę poszczególnych branż w generowaniu aktualnego popytu na pracę.

Jeśli chodzi o okres od początku 2011 roku do momentu przeprowadzenia badania, możemy wskazać branże, których udział w populacji osób zwalnianych był większy niż ich udział w populacji pracujących. Porównanie tych struktur daje pewne przybliżenie faktycznej struktury zwolnień i stanowi cenne źródło wiedzy o kierunkach zmian struktury zatrudnienia w ostatnim czasie¹⁹.

W świetle tych porównań stwierdzić można, iż sekcjami **nadreprezentowanymi w populacji zwalnianych** w ciągu ostatnich 6 miesięcy były sekcje (według PKD 2007):

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q),
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L),
- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M),
- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I),
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N).

Z kolei względnie **mniej niż przeciętnie zwalniali sekcje**:

- transport i gospodarka magazynowa (H),
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D),
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A),
- przetwórstwo przemysłowe (C),
- informacja i komunikacja (J).

Uwzględnienie w analizie także dobrowolnych odejść, nieco zmienia ten obraz. Wówczas sekcjami **najczęściej redukującymi zatrudnienie** (w relacji do struktury zatrudnienia) były sekcje:

- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K),
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N),
- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I),
- budownictwo (F),

¹⁹ Zastosowane narzędzia nie pozwalają w pełni wyprowadzić twardych wniosków ilościowych co do zmian w popycie na pracę w województwie. W badaniu uwzględniono jedynie przedsiębiorstwa zatrudniające 10 osób i więcej, a firmy poproszono o wskazanie 5 najważniejszych zawodów w zatrudnieniu oraz w zwolnieniach, odejściach i zatrudnieniach.

- handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G),
- transport i gospodarka magazynowa (H) oraz
- przetwórstwo przemysłowe (C).

Sekcjami **w najmniejszym stopniu redukującymi zatrudnienie** były w tym ujęciu przede wszystkim sekcje związane z usługami publicznymi (co nie jest zaskakujące w świetle wiedzy o determinantach popytu na pracę), a więc:

- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O),
- edukacja (P),
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L),
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q).

Z drugiej strony **w populacji osób zatrudnianych od początku 2011 roku ponadprzeciętnie reprezentowani** byli pracownicy następujących sekcji:

- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K),
- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I),
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M),
- pozostała działalność usługowa (S),
- budownictwo (F).

Z kolei **niedoreprezentowane w populacji osób zatrudnianych** były następujące sekcje:

- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D),
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q),
- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O),
- edukacja (P),
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L),
- działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R),
- dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E).

W przypadku niektórych sekcji ich wysoka pozycja zarówno wśród grupy zatrudnianych, jak i zwalnianych (odchodzących z pracy) wynika z dużej rotacji zatrudnienia związanej z cechami danej branży. **Zmiany popytu w ujęciu netto** można uchwycić poprzez analizę różnicy między udziałem danej sekcji w grupie zatrudnianych i zwalnianych. Wyniki takiego porównania prezentuje Tabela 4.8.

Tabela 4.8. Różnica między udziałem danej sekcji PKD w populacji osób zatrudnionych oraz grupy osób zwolnionych i tych, które odeszły z pracy dobrowolnie (w punktach procentowych) w badaniu pracodawców

Seksja PKD 2007	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
A	–0,2	0,0	0,0	–0,1	–0,8	1,5	0,0	0,6	0,1
C	2,6	7,7	8,1	6,9	–16,5	–25,8	–25,4	–23,3	0,7
D	0,2	–0,1	–1,9	–0,8	0,3	0,0	–9,1	–5,5	–3,7
E	–0,2	–2,2	–0,2	–0,9	2,7	4,1	0,8	3,2	0,0
F	3,3	4,4	–0,5	1,6	–11,2	–5,1	–7,7	–7,0	–0,4
G	2,9	0,9	–1,6	–0,4	–13,4	–9,8	–3,1	–6,8	–1,8
H	2,3	–0,3	–3,2	–2,1	–4,7	–11,3	16,1	–0,5	–0,7
I	0,2	–1,1	0,0	–0,9	–10,3	0,0	0,0	–2,0	–0,1
J	2,9	3,7	0,3	1,9	–2,3	0,3	–2,7	–1,6	1,6
K	0,2	–0,1	1,1	1,5	–0,3	0,0	–6,6	–3,3	1,4
L	0,9	0,1	–0,1	0,1	–0,5	1,2	1,1	0,9	0,2
M	–0,2	–2,1	14,3	6,1	–2,2	0,8	–2,9	–0,9	5,0
N	2,3	4,3	0,6	2,6	–2,8	–6,4	–18,0	–11,3	–2,1
O	–3,7	–3,9	–2,1	–3,1	12,1	9,2	17,2	12,8	–0,1
P	–6,0	–8,0	0,0	–4,4	29,8	30,3	2,5	27,1	1,1
Q	–2,1	–1,3	–28,0	–12,4	12,4	6,3	39,0	12,8	–5,7
R	–3,0	–1,0	0,0	–1,0	6,2	3,5	0,0	4,0	0,1
S	–0,6	–0,7	13,2	5,9	2,4	1,7	–1,0	1,3	5,0
Liczba badanych firm	544	175	51	770	329	195	26	550	1 320

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Na podstawie danych zawartych w Tabeli 4.8. można stwierdzić, że sekcjami o **ponadproporcjonalnej zdolności do kreowania popytu w ujęciu netto** były sekcje:

- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) (zwłaszcza w dużych firmach sektora prywatnego),
- pozostała działalność usługowa (S) (zwłaszcza w dużych firmach sektora prywatnego i małych sektora publicznego),
- informacja i komunikacja (J) (zwłaszcza w małych firmach sektora prywatnego),
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K) (zwłaszcza w dużych firmach sektora prywatnego),
- edukacja (P) (zwłaszcza w małych firmach z sektora publicznego).

Sekcje te charakteryzowały się dodatnią różnicą pomiędzy udziałem sekcji w populacji zatrudnionych a w populacji zwolnionych i tych, którzy odeszli z pracy dobrowolnie. Z kolei sekcjami o **ujemnej różnicy** były:

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q) (zwłaszcza w dużych firmach sektora prywatnego),
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D) (zwłaszcza w dużych firmach sektora publicznego),
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N) (zwłaszcza w dużych firmach sektora publicznego),
- handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G) (zwłaszcza w małych i średnich firmach sektora publicznego),
- transport i gospodarka magazynowa (H) (zwłaszcza w dużych firmach prywatnych oraz w małych i średnich firmach publicznych),
- budownictwo (F) (w sektorze publicznym).

Informacje na temat względnej skłonności firm z różnych sektorów do zatrudniania i zwalniania pracowników pozwalają nam wyciągnąć wnioski dotyczące kierunków zmian w popycie na pracę w ostatnim roku. Informacje te zestawiono w Tabeli 4.9.

Tabela 4.9. Wnioski z analizy struktury osób zwalnianych i dobrowolnie odchodzących oraz nowo zatrudnionych w okresie od początku 2011 roku przez podmioty biorące udział w badaniu CATI

Kategoria	Populacja zwalnianych	Populacja zwalnianych i dobrowolnie odchodzących z pracy	Populacja zatrudnianych	Popyt netto (różnica udziału w populacji zatrudnianych i udziału w populacji zwalnianych)
Sekcje nadreprezentowane w stosunku do struktury zatrudnienia	Q, L, O, M, I, N	K, N, I, F, G, H, C	K, I, N, M, S, F	M, S, J, K, P
Sekcje niedoreprezentowane w stosunku do struktury zatrudnienia	H, D, A, C, J	O, P, L, Q	D, Q, O, P, L, R, E	Q, D, N, G, H, F

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Tabela 4.9. wskazuje, iż w ostatnim okresie (relatywnie) małał popyt na pracę w sekcjach:

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q) (względnie dużo zwolnień i mała rekrutacja),
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D) (względnie mało zwolnień, ale także i mała rekrutacja),
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N) (duża rekrutacja, ale także duże zwolnienia z przewagą tych drugich),
- handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G) oraz transport i gospodarka magazynowa (H) (przede wszystkim za sprawą dobrowolnych odejść),
- budownictwo (F) (duża rekrutacja, ale też względnie dużo dobrowolnych odejść z przewagą tych drugich).

Z kolei wzrostu (relatywnego) popytu na pracę doświadczyły sekcje (wytluszczony druk w Tabeli 4.9.):

- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) (przy względnie dużej rekrutacji i małych zwolnieniach),
- pozostała działalność usługowa (S), w której mieszczą się m. in. fryzjerstwo, usługi kosmetyczne etc. (głównie na skutek większej niż przeciętnie rekrutacji),
- informacja i komunikacja (J) (przy przeciętnym poziomie rekrutacji, ale z mniejszymi niż przeciętnie zwolnieniami),
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K) (głównie na skutek większej niż przeciętnie rekrutacji),
- edukacja (P) (głównie na skutek mniejszych niż przeciętnie zwolnień).

Zatem z punktu widzenia wniosków dotyczących zmian w bieżącym kształtowaniu popytu na pracę, wyniki te możemy interpretować jako wzrost zapotrzebowania na pracowników w sekcjach: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), pozostała działalność usługowa (S) (gdzie mieszczą się m. in. fryzjerstwo, usługi kosmetyczne), informacja i komunikacja (J) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K).

Badanie pracodawców pozwoliło także ocenić strukturę przyszłego popytu na pracę (w perspektywie 6 miesięcy). Sama ocena struktury zgłaszanego popytu wskaże te branże, w których spodziewać się można największej skali rekrutacji. Nie będzie to jednak tożsame z przyrostem popytu na pracę w ujęciu netto. Analiza danych odnoszących się do przeszłości pokazała, iż w części sekcji wysokiej rekrutacji towarzyszy jednocześnie duża skala zwolnień. Stąd wydaje się, że obraz ten powinien być uzupełniony o porównanie struktury planowanej rekrutacji ze strukturą rekrutacji w przeszłości. Pozwoli to ustalić, w jakich sekcjach możemy potencjalnie spodziewać się przyrostu popytu. Porównanie to zawiera Tabela 4.10.

Tabela 4.10. Różnica między udziałem danej sekcji w populacji osób, których rekrutację planują firmy w najbliższych 6 miesiącach a udziałem w populacji osób zatrudnionych od początku 2011 roku w danej sekcji w podmiotach objętych badaniem CATI, według PKD 2007 (w punktach procentowych)

Seksja PKD 2007	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
A	2,7	0,0	0,0	0,7	–0,2	0,7	0,0	0,2	0,6
C	5,1	–1,0	8,0	4,5	2,9	–1,8	0,0	–0,1	6,8
D	–0,4	0,0	0,3	0,1	–0,4	0,0	2,6	0,8	0,1
E	–0,1	0,0	0,0	0,0	–0,6	–0,4	0,5	–0,4	–0,4
F	–3,3	4,1	0,0	0,2	–0,2	14,4	0,0	6,2	1,5
G	–2,7	–2,3	0,5	–1,0	–1,8	–1,3	0,0	–1,2	–0,5
H	0,7	–6,2	–0,3	–2,2	14,0	–1,4	–9,3	1,7	–1,7
I	1,3	–2,1	0,0	–0,1	6,6	3,6	0,0	3,4	0,6
J	–1,2	–0,2	4,8	2,1	0,0	–0,1	0,0	0,0	2,3
K	–0,2	0,2	–6,9	–3,2	2,6	0,0	0,0	0,7	–2,1
L	–0,8	–0,1	0,0	–0,2	1,0	0,2	–1,1	0,1	–0,2

ciąg dalszy tabeli na stronie 40

Seksja PKD 2007	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
M	3,4	1,2	11,7	7,4	–2,7	–4,3	0,8	–2,6	7,3
N	–2,0	7,1	–4,4	–1,0	–0,4	0,0	0,0	–0,1	–0,1
O	–0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	8,1	–7,9	1,7	–1,4
P	–2,0	0,0	0,0	–0,4	–35,6	–37,3	–2,7	–29,5	–6,2
Q	0,3	0,0	–0,5	–0,2	7,0	22,0	17,0	18,5	–0,4
R	–0,4	0,0	0,0	–0,1	7,8	0,2	0,0	1,7	–0,4
S	–0,4	–0,6	–13,1	–6,6	–0,2	–2,1	0,0	–1,2	–5,7
Liczba badanych firm	544	175	51	770	329	195	26	550	1 320

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

W ciągu najbliższych 6 miesięcy możemy spodziewać się przesunięcia struktury rekrutacji w pomorskich przedsiębiorstwach w stronę firm z następujących sekcji:

- przetwórstwo przemysłowe (C) (zwłaszcza w sektorze prywatnym, firmy do 49 osób),
- budownictwo (F) (zwłaszcza średniej wielkości firmy, w sektorze publicznym),
- informacja i komunikacja (J) (w sektorze prywatnym, ale tylko firmy duże),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) (ale tylko w sektorze prywatnym, w szczególności duże firmy).

Jeśli chodzi o **bariery w zwiększaniu zatrudnienia**, pracodawcy najczęściej skarżyli się na wysokie koszty pozapłacowe (prawie 15% wskazań), zbyt wysokie oczekiwania płacowe pracowników (13,4%) oraz brak odpowiednich kandydatów do pracy (10,8%). Problemy z brakiem odpowiednich kandydatów szczególnie silnie dotyczą sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), informacja i komunikacja (J), transport i gospodarka magazynowa (H) oraz przetwórstwo przemysłowe (C). Szczegółowe informacje na ten temat zawarto w Aneksie statystycznym.

4.3.2. Struktura zawodowa popytu na pracę

Określenie zawodów na czterocyfrowym poziomie klasyfikacji zawodów i specjalności wymagało łącznej analizy danych pochodzących z badania terenowego CATI pracodawców i struktury zawodów w województwie pomorskim, która wyłania się z danych BAEL.

Komplikacja polega na tym, że badani pracodawcy wielokrotnie nie byli w stanie podać precyzyjnej nazwy zawodu, dającej możliwość zakodowania go zgodnie z „Klasyfikacją zawodów i specjalności...” na 4-cyfrowym poziomie szczegółowości (grupy elementarne). Problem ten często pojawia się w badaniach pracodawców. Dodatkowo, w badaniu pracodawców przeprowadzonym w ramach tego projektu problem ten spotęgowany był telefonicznym sposobem zbierania danych (zgodnie z przyjętą w badaniu metodologią).

Zastosowana metoda, której celem było wskazanie najbardziej pożądaných na rynku zawodów, polegała na wnikliwej analizie listy zawodów zebranych w badaniu pracodawców, a następnie pogrupowaniu ich w możliwie najbardziej szczegółowe grupy zawodów. Tak powstała baza danych została poddana analizie statystycznej, w wyniku której wyłoniono dwie grupy zawodów (analogicznie do metody stosowanej przy wyłanianiu branż perspektywicznych):

- zawody, dla których udział w populacji nowo zatrudnionych był większy niż udział w populacji zwolnionych i tych, którzy odeszli z własnej woli, co dokumentuje stan najbliższej przeszłości, jeśli chodzi o zmiany struktury popytu na pracę,
- zawody, dla których udział w planowanych zatrudnieniach jest większy niż ich udział w przeszłych zatrudnieniach (z okresu od początku 2011 r.), co pozwoli uchwycić oczekiwane zmiany w strukturze popytu.

Kolejnym krokiem w celu ustalenia wniosków z badania była identyfikacja konkretnych zawodów według obowiązującej KZiS 2010 na poziomie 4-cyfrowym. Aby uniknąć wskazywania zawodów o niskiej liczebności pracowników, przeanalizowano strukturę pracujących w województwie pomorskim (według BAEL). Ze względu na zmiany w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, które miały miejsce w 2010 roku, podano kody grup elementarnych pochodzące zarówno z klasyfikacji z roku 2010, jak i z 2005 (przy czym nazwy zawodów odnoszą się do klasyfikacji obowiązującej w grudniu 2011 roku). Posługiwanie się dwiema klasyfikacjami okazało się konieczne, ze względu na fakt, że w momencie przygotowywania raportu nie były jeszcze dostępne dane roczne BAEL o strukturze zawodów według nowej klasyfikacji. Ze względu na wieloletni charakter projektu, postanowiono jednak używać obecnie stosowanego nazewnictwa – pozwoli to porównywać wyniki z roku 2011 z wynikami z lat kolejnych.

Pierwsze ujęcie kwestii zmian zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oparte było o analizę różnic pomiędzy liczbą osób nowo zatrudnionych a liczbą pracowników, którzy odeszli lub zostali zwolnieni w poszczególnych zawodach. Tak skonstruowany wskaźnik został następnie odniesiony do deklarowanego poziomu zatrudnienia w danym zawodzie. W efekcie otrzymano przybliżenie względnego przyrostu zatrudnienia w ujęciu netto w poszczególnych zawodach. Miarę tę należy traktować jako daleko idące przybliżenie zmian struktury popytu. Wyraźną interpretację ma znak wskaźnika. Jego wartość nie jest precyzyjnie interpretowalna z racji sposobu zbierania danych, w którym pracodawcy proszeni byli o wskazanie kilku zawodów, w których zatrudniają (zwalnają) najwięcej pracowników. Tabela 4.11. zawiera zawody o najwyższej wartości wskaźnika przyrostu popytu netto (powyżej 10%). Tabelę z danymi dla wszystkich grup zawodów przedstawiono w Aneksie statystycznym.

Tabela 4.11. Względny przyrost popytu w ujęciu netto na zawody według roboczej klasyfikacji zawodów w firmach objętych badaniem CATI [%]

Grupa zawodów	Względny przyrost popytu w ujęciu netto (%)*
Opiekunowie	117,6
Kasjerzy	31,2
Ratownicy	30,2

ciąg dalszy tabeli na stronie 42

dokończenie tabeli ze strony 41

Grupa zawodów	Względny przyrost popytu w ujęciu netto (%)*
Fizjoterapeuci	21,3
Sekretarki	14,9
Psycholodzy	14,1
Pracownicy działów kadr i płac	13,0
Doradcy	12,5
Informatycy	11,1

* Różnica między deklarowaną przez pracodawców liczbą nowo zatrudnionych, a liczbą tych, którzy odeszli z pracy z dowolnego powodu, odniesiona do wielkości zatrudnienia w danej grupie zawodów (w wyrażeniu procentowym).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Zastosowanie wcześniej opisanej metodologii identyfikacji elementarnych grup zawodów, oparte o porównanie ze strukturą zatrudnienia w województwie, pozwoliło wyznaczyć szczegółowo zdefiniowane elementarne grupy zawodów, w przypadku których stwierdzono wyraźny przyrost popytu w ujęciu netto (Tabela 4.12.).

Tabela 4.12. Zawody, na które zanotowano największy względny przyrost popytu w ciągu 2011 roku w firmach objętych badaniem CATI według klasyfikacji KZiS 2010 i 2005

Nazwy grup zawodów według roboczej klasyfikacji badania oraz grup elementarnych wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2005
Opiekunowie		
Opiekunowie dziecięcy	5311	5131
Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	5329	5132
Kierownicy w instytucjach opieki nad osobami starszymi	1343	1319
Pracownicy domowej opieki osobistej	5322	5133
Kasjerzy		
Kasjerzy bankowi i pokrewni	4211	4212
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	5230	4211
Ratownicy		
Specjaliści ratownictwa medycznego	2240	2239
Ratownicy medyczni	3256	3229
Fizjoterapeuci		
Fizjoterapeuci	2283	2239
Technicy fizjoterapii i masażyści	3254	3224
Sekretarki		
Sekretarki (ogólne)	4120	4111
Pracownicy obsługi biurowej	4110	4191
Psycholodzy		
Psycholodzy i pokrewni	2634	2444

ciąg dalszy tabeli na stronie 43

Nazwy grup zawodów według roboczej klasyfikacji badania oraz grup elementarnych wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2005
Pracownicy działów kadr i płac		
Pracownicy działów kadr	4415	4191
Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	2424	2413
Doradcy		
Doradcy finansowi i inwestycyjni	2412	2412
Informatycy		
Instruktorzy technologii informatycznych	2356	2321
Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	3512	3121
Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	2512	2131

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Z kolei porównanie deklaracji pracodawców, co do rekrutacji przeprowadzonych od początku 2011 roku i planowanych w okresie najbliższych 6 miesięcy, pozwoliło sformułować listę tych zawodów, co do których w najbliższym okresie możemy spodziewać się wzrostu względnego zapotrzebowania. Listę tych grup zawodów (według klasyfikacji stosowanej roboczo w badaniu) zawiera Tabela 4.13. Zawiera ona listę grup zawodów według relacji udziałów danej grupy zawodowej w deklaracjach dotyczących planowanych rekrutacji w najbliższych 6 miesiącach do udziału danej grupy zawodowej w populacji nowo zatrudnionych w okresie od początku 2011 roku.

Tabela 4.13. Lista grup zawodów o największym przyroście udziału w rekrutacji w firmach objętych badaniem według roboczej klasyfikacji badania

Nazwa grupy zawodów	„Relacja udziału danej grupy zawodów w deklaracjach dot. planowanych rekrutacji w okresie najbliższych 6 miesięcy do udziału danej grupy zawodowej w populacji nowo zatrudnionych w okresie od początku 2011 r.”
Inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli	21,0
Doradcy i konsultanci	5,7
Konstruktorzy	4,0
Technolodzy	4,0
Projektanci	3,9
Rybacy	3,4
Kadra zarządzająca, menedżerowie, kierownictwo	3,4
Technicy (bliżej nie sprecyzowani szeregowi pracownicy techniczni)	3,2
Monterzy, instalatorzy	2,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Stosując tę samą metodę, co w poprzednim przypadku, odwołując się do szczegółowych danych o strukturze zatrudnienia według zawodów na podstawie BAEL, stworzono listę elementarnych grup zawodów, na które możemy spodziewać się wzrostu popytu w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Podobnie jak wcześniej, zawody te zidentyfikowano zarówno za pomocą kodów z KZiS 2005, jak i KZiS 2010 (Tabela 4.14.).

Tabela 4.14. Zawody, na które pracodawcy deklarują większy popyt (w ujęciu brutto) w kolejnych 6 miesiącach niż w okresie od początku 2011 roku w firmach objętych badaniem CATI według KZiS

Nazwy grup zawodów według roboczej klasyfikacji badania oraz grup elementarnych wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2005
Inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli		
Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	3359	3151
Windykatorzy i pokrewni	4214	4214
Kierownicy do spraw budownictwa	1323	1313, 1223
Mistrzowie produkcji w budownictwie	3123	3112
Doradcy i konsultanci		
Doradcy finansowi i inwestycyjni	2412	3411, 2412
Technolodzy		
Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych	2434	2419
Technicy technologii żywności	3144	3213
Kierownicy ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	1330	1236
Projektanci		
Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	2163	3471
Projektanci grafiki i multimediiów	2166	3118
Projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów	2513	2132
Projektanci i administratorzy baz danych	2521	2131
Rybacy		
Rybacy śródlądowi	6222	6322
Rybacy morscy	6223	6331
Kadra zarządzająca, menedżerowie, kierownictwo		
Wyżsi urzędnicy administracji publicznej	1112	1112
Wyżsi urzędnicy władz samorządowych	1113	1112
Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych gdzie indziej niesklasyfikowani*	x	1239
Dyrektorzy generalni i wykonawczy	1120	1211
„Kierownicy do spraw zarządzania i handlu; Kierownicy do spraw produkcji i usług; Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani**”	grupy duże: 12,13,14	x

ciąg dalszy tabeli na stronie 45

Nazwy grup zawodów według roboczej klasyfikacji badania oraz grup elementarnych wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2005
Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	1420	1224, 1314
Kierownicy w hotelarstwie	1411	1315
Kierownicy w gastronomii	1412	1225
Technicy (bliżej nie sprecyzowani szeregowi pracownicy techniczni)		
Technicy budownictwa	3112	3112
Technicy elektrycy	3113	3113
Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	3152	3142
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	3255	3112
Technicy analityki medycznej	3212	3211
Technicy medyczni i dentystyczni	3214	3229
Technicy fizjoterapii i masażyści	3254	3224
Technicy elektronicy i pokrewni	3114	3114
Księgowi	3313	3432
Monterzy, instalatorzy		
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	7111	7129
Monterzy budownictwa wodnego	7117	7125
Monterzy izolacji	7124	7134
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	7126	7136
Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	7127	7233
Elektromechanicy i elektromonterzy	7412	7241
Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	8211	8281
Monterzy sprzętu elektronicznego	8213	8283
Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	8219	8284
Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	7422	7252

* nazwy grup według KZiS 2005

** nazwy grup dużych według KZiS 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Porównanie obu podejść – analizy dokonanych zatrudnień i zwolnień oraz deklaracji, co do przyszłej rekrutacji i jej planowanego przebiegu – pozwala stwierdzić, że wnioski z obu analiz są w dużej mierze zbieżne. Widoczną tendencją jest wzrost zapotrzebowania na zawody wymagające określonych kompetencji (potwierdzonych kwalifikacji). Do takich zawodów zaliczyć można licznie reprezentowanych inspektorów nadzoru i kontrolerów (3359, 1323), techników (np. medycznych i dentystycznych – 3214, elektryków – 3113), czy też ratowników (np. 2240 i 3256).

Inną grupę zawodów, na które popyt wzrasta, stanowią zawody związane ze zmianami w społeczeństwie, np. związane ze starzeniem się ludności (np. pracownicy domowej opieki osobistej – 5322), czy też informatyzacją społeczeństwa (np. instruktorzy technologii informatycznych – 2356, technicy wsparcia informatycznego i technicznego – 3512, specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych – 2412).

4.3.3. Jakich kwalifikacji poszukują pomorscy pracodawcy?

Wskazanie w poprzednim rozdziale zawodów, na które prognozowany jest największy popyt, nie stanowi kompletnego zasobu informacji potrzebnego do wnioskowania na temat pożądanych działań publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w celu poprawy sytuacji na rynku pracy. Dopiero informacja o kluczowych kompetencjach w najbardziej pożądanych zawodach, zidentyfikowanych w badaniu pracodawców, może dawać przesłanki do odpowiednich działań, w szczególności np. do organizacji odpowiednich szkoleń i kursów. W niniejszym podrozdziale przedstawiono wnioski dotyczące najistotniejszych cech pracowników według pracodawców z województwa pomorskiego.

Punktem wyjścia do analizy poszczególnych zawodów jest ogólna charakterystyka popytu na kompetencje i kwalifikacje. Tabela 4.15. przedstawia najczęściej wskazywane (najbardziej pożądane według pracodawców) cechy osób zatrudnianych. Cechy przedstawione zostały w podziale na preferowaną przez pracodawców płć, preferowany wiek, cechy osobowe, kompetencje kluczowe i najistotniejsze kwalifikacje zawodowe.

Tabela 4.15. Najważniejsze pożądane cechy pracowników według pracodawców (rankingi według liczebności wskazań)

Grupa cech	Kluczowe cechy	Liczba wskazań*	Odsetek odpowiedzi w danej grupie cech (%)
Preferowana płć	nie ma to znaczenia	1 429	60,0
	mężczyzna	717	30,1
	kobieta	235	9,9
Preferowany wiek	nie ma to znaczenia	1 284	53,9
	między 26. a 45. rokiem życia	986	41,4
	do 25 roku życia	80	3,4
	powyżej 45. roku życia	31	1,3
Cechy osobowe	odpowiedzialność	1024	14,7
	pracowitość	970	13,9
	uczciwość/prawość	903	12,9
	samodzielność	815	11,7
	komunikatywność	665	9,5
	kreatywność	516	7,4
	otwartość na nowe doświadczenia	378	5,4
	samokontrola	365	5,2
	uporządkowanie	299	4,3
	konsekwencja	241	3,5

ciąg dalszy tabeli na stronie 47

Grupa cech	Kluczowe cechy	Liczba wskazań*	Odsetek odpowiedzi w danej grupie cech (%)
Cechy osobowe	asertywność	240	3,4
	wytrwałość	230	3,3
	przedsiębiorczość	161	2,3
	ciekawość poznawcza	113	1,6
	inne	53	0,8
Kompetencje kluczowe	umiejętność uczenia się	1397	23,0
	kultura ogólna	1295	21,3
	kompetencje interpersonalne	1114	18,3
	posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	928	15,3
	przedsiębiorczość	493	8,1
	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	449	7,4
	znajomość języków obcych	402	6,6
Kwalifikacje zawodowe	odpowiednie wykształcenie	1549	29,9
	doświadczenie	834	16,1
	zdolności interpersonalne, cechy osobowe	716	13,8
	uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty, odpowiednie kwalifikacje edukacyjne oprócz wykształcenia	661	12,8
	zdolności i umiejętności, specjalistyczna wiedza, kompetencje do wykonywania danej czynności, pełnienia danej funkcji	565	10,9
	znajomość języków obcych	203	3,9
	prawo jazdy	163	3,1
	motywacja do pracy	118	2,3
Kwalifikacje zawodowe	badania lekarskie, psychologiczne, odpowiedni stan zdrowia itp.	116	2,2
	dyspozycyjność	102	2,0
	obsługa oprogramowania specjalistycznego	81	1,6
	obsługa komputera w podstawowym zakresie	75	1,4

* Liczebności wskazań nie sumują się do liczby badanych pracodawców (1320), co więcej mogą być większe od liczebności próby, ponieważ ilości wskazań dotyczą pytań, w których pracodawca mógł wyróżnić kilka cech w danym zawodzie, a także daną cechę we wszystkich podawanych przez siebie zawodach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Jak widać, większość pracodawców nie dyskryminuje kandydatów do pracy ze względu na płeć ani wiek, jednak w części zawodów preferowani są mężczyźni lub osoby w wieku 26–45 lat. Wśród cech osobowych kluczowe są odpowiedzialność (wskazana 1024 razy), pracowitość, uczciwość oraz samodzielność.

Kluczowe informacje dotyczą jednak innych cech – tych, które można zmienić, m. in. za pomocą narzędzi będących w dyspozycji PSZ, to jest **kompetencji i kwalifikacji**. Wśród kompetencji najważniejsze są: umiejętność uczenia się (wskazana 1397 razy), kultura ogólna (1295) i kompetencje interpersonalne (1114). Wyłączając „kulturę ogólną”, pozostałe kompetencje są niejednokrotnie tematem dostępnych w powiatowych urzędach pracy szkoleń z zakresu kompetencji miękkich.

Dalsza część tego podrozdziału dotyczy analizy kompetencji potrzebnych w zidentyfikowanych wcześniej kluczowych, najbardziej pożądanых zawodach. W poniższej tabeli (Tabela 4.16.) przedstawiono kluczowe cechy osób zatrudnianych w zawodach, w których różnica przyjęć oraz zwolnień i odejść była w 2011 roku największa.

Poniższa tabela, poza oczywistymi wnioskami dotyczącymi najważniejszych według pracodawców kompetencji w kluczowych zawodach, może być analizowana pod względem liczebności wskazanych pożądanых cech w poszczególnych zawodach.

W zidentyfikowanych zawodach kluczowych najbardziej liczy się pracowitość, komunikatywność i odpowiedzialność. Poszukiwane są także kompetencje związane z posługiwaniem się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, a także kompetencje interpersonalne. Wśród kwalifikacji najważniejsze jest odpowiednie wykształcenie, doświadczenie zawodowe i także zdolności interpersonalne – tym razem rozumiane jako kwalifikacje (umiejętności wymagane do realizacji zadań zawodowych).

Tabela 4.16. Udział wskazań przez pracodawców danej cechy jako kluczowej w zawodach, w których nastąpił największy względny przyrost zatrudnienia według wyników badania pracodawców (CATI)²⁰

Grupa cech	Cecha	Fizjoterapeuci	Informatycy	Kasjerzy	Opiekunowie	Pracownicy działów kadr i płac	Psycholodzy	Ratownicy	Sekretarki
Preferowana płeć	kobieta	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,0	0,8
	mężczyzna	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0
	nie ma to znaczenia	1,0	0,9	1,0	0,6	1,0	0,9	0,3	0,3
Preferowany wiek	do 25. roku życia	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
	między 26. a 45 rokiem życia	0,5	0,4	0,3	0,6	0,3	0,5	0,3	0,3
	powyżej 45. roku życia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	nie ma to znaczenia	0,5	0,5	0,6	0,3	0,7	0,5	0,7	0,8
Cechy osobowe	otwartość na nowe doświadczenia	0,3	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,3
	konsekwencja	0,3	0,2	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0
	ciekawość poznawcza	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
	samokontrola	0,5	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0	0,2	0,3
	przedsiębiorczość	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
	pracowitość	0,5	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,2	0,3
	wytrwałość	0,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1	0,2	0,0
	kreatywność	0,3	0,4	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,3

ciąg dalszy tabeli na stronie 49

²⁰ Podane udziały nie sumują się do 1, ponieważ dotyczą pytań, w których pracodawca mógł wyróżnić kilka cech kluczowych dla danej grupy zawodowej.

Grupa cech	Cecha	Fizjoterapeuci	Informatycy	Kasjerzy	Opiekunowie	Pracownicy działów kadr i płac	Psycholodzy	Ratownicy	Sekretarki
Cechy osobowe	uczciwość/ prawość	0,0	0,1	0,5	0,4	0,0	0,6	0,5	0,5
	asertywność	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,2	0,3
	samodzielność	0,5	0,4	0,2	0,4	0,7	0,5	0,5	0,3
	komunikatywność	0,3	0,3	0,6	0,4	0,7	0,5	0,3	0,5
	odpowiedzialność	0,5	0,5	0,4	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3
	uporządkowanie	0,0	0,2	0,3	0,1	0,3	0,1	0,3	0,0
	inne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kompetencje kluczowe	znajomość języków obcych	0,0	0,3	0,3	0,0	0,3	0,1	0,0	0,5
	kultura ogólna	1,0	0,1	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	1,0
	umiejętność uczenia się	0,8	0,6	0,6	0,6	0,3	0,4	0,7	0,0
	posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	0,5	0,8	0,4	0,2	0,3	0,5	0,3	0,8
	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	0,0	0,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	kompetencje interpersonalne	0,8	0,3	0,5	0,7	1,0	0,7	0,7	0,5
	przedsiębiorczość	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3
Kwalifikacje	brak wymagań	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	doświadczenie	0,0	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
	dyspozycyjność	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	motywacja do pracy	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
	obsługa komputera w podstawowym zakresie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	obsługa oprogramowania specjalistycznego	0,0	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	odpowiednie wykształcenie	0,8	0,4	0,6	0,9	0,3	1,0	1,0	0,5
	prawo jazdy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
	uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty, odpowiednie kwalifikacje edukacyjne oprócz wykształcenia	0,0	0,1	0,1	0,2	0,0	0,4	0,5	0,0
	zdolności i umiejętności, specjalistyczna wiedza, kompetencje do wykonywania danej czynności, pełnienia danej funkcji	0,3	0,4	0,0	0,1	1,0	0,1	0,0	0,5

ciąg dalszy tabeli na stronie 50

dokończenie tabeli ze strony 49

Grupa cech	Cecha	Fizjoterapeuci	Informatycy	Kasjerzy	Opiekunowie	Pracownicy działów kadr i płac	Psycholodzy	Ratownicy	Sekretarki
Kwalifikacje	zdolności interpersonalne, cechy osobowe	0,5	0,4	0,6	0,5	0,3	0,2	0,2	1,0
	znajomość języków obcych	0,0	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Tabelę 4.16. można analizować zarówno w pionie, jak i w poziomie. W pionie jest to udział wskazania danej cechy wśród pracodawców, którzy wskazali dany zawód. Analiza w poziomie pokazuje, na ile dana cecha jest ważna w wymaganiach w poszczególnych zawodach.

Tabela 4.17. przedstawia strukturę wskazań kompetencji w najbardziej pożądanym zawodach wyłonionych metodą wskaźnika przyrostu zatrudnienia planowanego w stosunku do przeszłej rekrutacji. W zawodach, w których pracodawcy planują najbardziej zwiększyć rekrutację, znacznie częściej istotna jest płeć pracownika (preferowany mężczyzna – 101 wskazań), a także wiek (między 26. a 45. rokiem życia – 100 wskazań). Wśród cech osobowych wskazywano najczęściej na samodzielność (szczególnie ważne u monterów i instalatorów – 43 wskazania) i pracowitość.

Tabela 4.17. Udział wskazań przez pracodawców danej cechy jako kluczowej u pracowników w zawodach, w których planowany jest przyrost zatrudnienia w stosunku do obecnego według wyników badania pracodawców (CATI)²¹

Grupa cech	Cecha	Doradcy i konsultanci	Inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli	Konstruktorzy	Technolodzy	Projektanci	Rybacy	Kadra zarządzająca, menedżerowie, kierownictwo	Technicy (szeregowi pracownicy techniczni)	Monterzy, instalatorzy
Preferowana płeć	kobieta	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
	mężczyzna	0,0	0,2	0,3	0,3	0,2	1,0	0,3	0,4	0,8
	nie ma to znaczenia	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8	0,0	0,7	0,6	0,2

ciąg dalszy tabeli na stronie 51

²¹ Podane udziały nie sumują się do 1, ponieważ dotyczą pytań, w których pracodawca mógł wyróżnić kilka cech kluczowych dla danej grupy zawodowej.

dokończenie tabeli ze strony 50

Grupa cech	Cecha	Doradcy i konsultanci	Inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli	Konstruktorzy	Technolodzy	Projektanci	Rybycy	Kadra zarządzająca, menedżerowie, kierownictwo	Technicy (szeregowi pracownicy techniczni)	Monterzy, instalatorzy
Preferowany wiek	do 25. roku życia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
	między 26. a 45. rokiem życia	0,5	0,4	0,6	0,6	0,5	0,7	0,3	0,4	0,5
	powyżej 45. roku życia	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	nie ma to znaczenia	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,0	0,6	0,6	0,5
Cechy osobowe	otwartość na nowe doświadczenia	0,1	0,0	0,3	0,6	0,2	0,0	0,1	0,2	0,2
	konsekwencja	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	0,3	0,2	0,1	0,1
	ciekawość poznawcza	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
	samokontrola	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,0	0,2	0,2
	przedsiębiorczość	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1
	pracowitość	0,2	0,3	0,3	0,3	0,5	1,0	0,2	0,4	0,5
	wytrwałość	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,3	0,1	0,2	0,1
	aktywność	0,4	0,2	0,4	0,4	0,7	0,0	0,4	0,3	0,1
	uczciwość/prawość	0,2	0,4	0,1	0,0	0,1	0,7	0,3	0,4	0,3
	asertywność	0,2	0,1	0,0	0,4	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
	samodzielność	0,3	0,6	0,5	0,4	0,7	0,0	0,4	0,5	0,5
	komunikatywność	0,6	0,3	0,4	0,0	0,1	0,0	0,3	0,2	0,2
	odpowiedzialność	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3	0,0	0,4	0,4	0,4
	uporządkowanie	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1
	inne	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,0	0,0
Kompetencje kluczowe	znajomość języków obcych	0,2	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,1	0,0
	kultura ogólna	0,5	0,4	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5
	umiejętność uczenia się	0,6	0,3	0,6	0,8	0,6	0,3	0,4	0,6	0,8
	posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	0,6	0,6	0,6	0,4	0,6	0,0	0,3	0,4	0,3
	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	0,2	0,2	0,6	0,3	0,8	0,0	0,2	0,4	0,2

ciąg dalszy tabeli na stronie 52

Grupa cech	Cecha	Doradcy i konsultanci	Inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli	Konstruktorzy	Technolodzy	Projektanci	Rybacy	Kadra zarządzająca, menedżerowie, kierownictwo	Technicy (szeregowi pracownicy techniczni)	Monterzy, instalatorzy
Kompetencje kluczowe	kompetencje interpersonalne	0,6	0,6	0,2	0,6	0,1	0,0	0,6	0,5	0,3
	przedsiębiorczość	0,1	0,4	0,2	0,0	0,1	0,3	0,6	0,4	0,2
Kwalifikacje	brak wymagań	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	doświadczenie	0,6	0,1	0,5	0,6	0,8	0,3	0,4	0,5	0,5
	dyspozycyjność	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	motywacja do pracy	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
	obsługa komputera w podstawowym zakresie	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
	obsługa oprogramowania specjalistycznego	0,1	0,0	0,5	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
	odpowiednie wykształcenie	0,7	1,0	0,5	1,0	0,5	0,7	0,7	0,8	0,5
	prawo jazdy	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
	uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty, odpowiednie kwalifikacje edukacyjne oprócz wykształcenia	0,1	0,6	0,1	0,0	0,3	1,0	0,2	0,4	0,4
	zdolności i umiejętności, specjalistyczna wiedza, kompetencje do wykonywania danej czynności, pełnienia danej funkcji	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,3	0,5	0,4
	zdolności interpersonalne, cechy osobowe	0,4	0,0	0,2	0,0	0,4	0,0	0,6	0,2	0,2
	znajomość języków obcych	0,0	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Poniżej znajduje się podsumowanie wniosków z Tabel 4.16 i 4.17. We wszystkich wskazanych powyżej zawodach widoczna jest znaczna segregacja zawodów ze względu na typowo męskie i damskie. Pracodawcy do prac wymagających siły fizycznej chętniej zatrudniliby mężczyzn. W większości zawodów **wiek** nie ma decydującego dla pracodawców znaczenia. Taką deklarację uzyskano najczęściej w przypadku takich zawodów, jak: doradcy i konsultanci, psycholodzy, informatycy, pracownicy działów kadr i płac, projektanci, konstruktorzy, inspektorzy,

pracownicy nadzoru lub kontroli. Preferencje co do wieku dotyczą najczęściej zawodów wymagających wysiłku fizycznego (np. rybacy – 70% pracodawców wskazywało preferencje co do wieku – 26–45 lat).

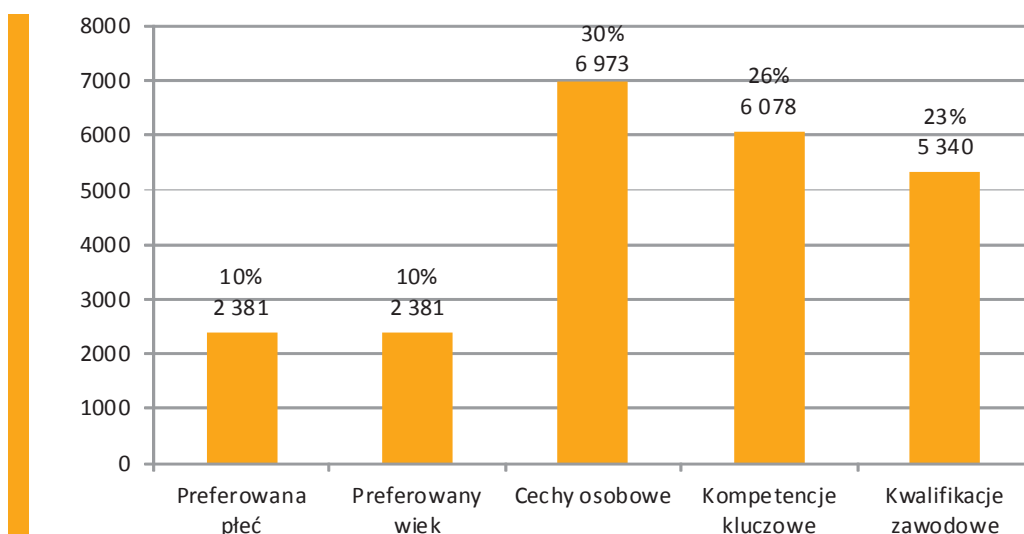
Charakterystyki osobowe stanowią grupę cech, w której występuje znaczne zróżnicowanie preferencji pracodawców względem różnych zawodów. Jest to także zbiór cech, które trudno zmieniać w procesie kształcenia czy szkolenia, więc trudne wydaje się wzięcie ich pod uwagę chociażby przy konstrukcji programów skierowanych dla bezrobotnych – nie będziemy ich więc omawiać. Wnioski co do ich znaczenia mogą jednak posłużyć doradcom zawodowym w szkołach, przy podejmowaniu lepszych decyzji edukacyjnych przez młodzież w momencie wyboru ścieżki edukacyjnej.

Wśród **kluczowych kompetencji** najbardziej interesujące są te, w które można choć częściowo wyposażać poszukującego pracy w drodze szkolenia czy kształcenia. Posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi jest najbardziej istotne dla takich zawodów, jak: informatycy, sekretarki (80%), doradcy i konsultanci, inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli, konstruktorzy (60%). Drugą grupą kluczowych kompetencji wskazywanych przez pracodawców są kompetencje interpersonalne – są one szczególnie istotne w zawodach wymagających kontaktu z ludźmi, np.: fizjoterapeuci (80%), opiekunowie, psycholodzy, ratownicy (70%) oraz pracownicy działów kadr i płac (60%).

W grupie kluczowych kwalifikacji najbardziej istotne jest odpowiednie wykształcenie, wskazywane w większości kluczowych zawodów. Jedyne zawody, w których nie jest ono wymagane to, co ciekawe, pracownicy działów kadr i płac (tutaj z kolei 100% pytanych wskazało, że kluczowe dla tego zawodu są zdolności i umiejętności, specjalistyczna wiedza, kompetencje do wykonywania danej czynności, pełnienia danej funkcji, co też może być rozumiane jako specyficzne doświadczenie). Drugą najczęściej wskazywaną cechą jest doświadczenie, np. w przypadku grup: projektanci (80% wskazań), technolodzy, doradcy i konsultanci (60%), konstruktorzy (50%). Dla zawodów regulowanych i zgodnie z prawem wymagających udokumentowanych kwalifikacji najistotniejsze (oprócz wykształcenia) okazały się uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty, odpowiednie kwalifikacje edukacyjne – dotyczy to takich zawodów, jak m. in.: rybacy, inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli.

Powyższa analiza najważniejszych zdaniem pracodawców kompetencji i kwalifikacji w zawodach, na które prognozowany jest wzrost popytu, może dostarczyć interesujących wniosków, na podstawie których możliwe będzie m. in. lepsze dopasowanie oferty szkoleń i kursów oferowanych bezrobotnym przez PSZ. Analiza cech osobowych w kluczowych zawodach może stanowić istotną przesłankę dla funkcjonowania doradztwa zawodowego. Jest to szczególnie istotne w kontekście relacji między częstością wskazywania poszczególnych grup cech (Wykres 4.4.).

Wykres 4.4. Częstość wskazań poszczególnych grup cech w oczekiwaniach pracodawców względem poszukiwanych pracowników według wyników badania pracodawców (CATI)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Na Wykresie 4.4. widoczne jest, że obok cech osobowych (najbardziej istotne na etapie wyboru kierunku kształcenia), najważniejsze dla pracodawców są kompetencje kluczowe i następnie kwalifikacje zawodowe – w znacznej mierze możliwe do uzupełniania w trakcie życia zawodowego.

Jeśli chodzi o profil kompetencyjny kluczowych dla pomorskiego rynku pracy branż²², ilustruje go Tabela 4.18.

W przemyśle przetwórczym oraz w budownictwie poszukuje się częściej:

- mężczyzn,
- osób w wieku 26–45 lat,
- osób pracowitych, uczciwych, samodzielnych, odpowiedzialnych, kulturalnych,
- które łatwo się uczą i posiadają odpowiednie wykształcenie,
- z doświadczeniem zawodowym,
- a w przypadku budownictwa z odpowiednimi certyfikatami.

W informacji i komunikacji oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej płeć i wiek nie mają aż takiego znaczenia. Szczególną uwagę pracodawcy zwracają na umiejętność uczenia się oraz posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, kompetencje interpersonalne oraz odpowiednie wykształcenie.

²² Za branże strategiczne na najbliższy okres uznano działalność profesjonalną, naukową i techniczną (M), budownictwo (S), informację i komunikację (J), działalność finansową i ubezpieczeniową (K) oraz przetwórstwo przemysłowe (C).

Tabela 4.18. Profil kompetencyjny branż strategicznych dla pomorskiego rynku pracy w perspektywie 6 miesięcy

	Kluczowe cechy wskazujące przez pracodawców	Liczba wskazań*	Kluczowe branże (sekcje PKD)					
			C	F	J	K	M	S
Preferowana płeć	kobieta	237	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,6
	mężczyzna	723	0,4	0,6	0,2	0,1	0,3	0,2
	nie ma to znaczenia	1 440	0,5	0,3	0,7	0,8	0,6	0,1
Preferowany wiek	do 25. roku życia	81	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
	między 26. a 45. roku życia	994	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5
	powyżej 45. roku życia	31	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	nie ma to znaczenia	116	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3
Cechy osobowe	otwartość na nowe doświadczenia	380	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
	konsekwencja	242	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	ciekawość poznawcza	115	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
	samokontrola	370	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
	pracowitość	977	0,4	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5
	wytrwałość	230	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
	kreatywność	521	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2
	uczciwość/prawość	909	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,5
	asertywność	244	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,5
	samodzielność	821	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
	komunikatywność	674	0,3	0,2	0,3	0,4	0,3	0,7
	odpowiedzialność	1 029	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
	uporządkowanie	299	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4
	znajomość języków obcych	405	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,1
Kompetencje kluczowe	kultura ogólna	1 304	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,7
	umiejętność uczenia się	1 406	0,6	0,7	0,5	0,5	0,6	0,6
	posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	939	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,2
	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	454	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,1
	kompetencje interpersonalne	1 123	0,4	0,3	0,5	0,5	0,4	0,6
	przedsiębiorczość	500	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,1
	brak wymagań	41	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kwalifikacje zawodowe	doświadczenie	839	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
	dyspozycyjność	102	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,6
	motywacja do pracy	119	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,5
	niekaralność	45	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	niepełnosprawność	9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

ciąg dalszy tabeli na stronie 56

	Kluczowe cechy wskazywane przez pracodawców	Liczba wskazań*	Kluczowe branże (sekcje PKD)					
			C	F	J	K	M	S
Kwalifikacje zawodowe	obsługa komputera w podstawowym zakresie	75	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
	obsługa oprogramowania specjalistycznego	82	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
	odpowiednie wykształcenie	1565	0,6	0,5	0,6	0,7	0,5	0,4
	prawo jazdy	165	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0
	uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty, odpowiednie kwalifikacje edukacyjne oprócz wykształcenia	664	0,2	0,4	0,1	0,1	0,2	0,3
	zdolności i umiejętności, specjalistyczna wiedza, kompetencje do wykonywania danej czynności, pełnienia danej funkcji –	572	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4
	zdolności interpersonalne, cechy osobowe	723	0,3	0,2	0,4	0,4	0,3	0,6

* Liczebności wskazań nie sumują się do liczby badanych pracodawców, co więcej mogą być większe od liczebności próby, ponieważ liczba wskazań dotyczy pytań, w których pracodawca mógł wyróżnić kilka cech w danym zawodzie, a także daną cechę we wszystkich podawanych przez siebie zawodach (które dodatkowo zostały zagregowane do branż).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

4.4. Popyt na pracę z punktu widzenia agencji zatrudnienia w świetle analizy danych zastanych i wyników badań terenowych

Odrębnym źródłem informacji o strukturze popytu na pracę są **dane agencji zatrudnienia**. W badaniu posłużono się trzema źródłami informacji o funkcjonowaniu agencji: sprawozdaniami agencji do WUP, ankietami internetowymi (badanie CAWI) oraz pogłębionymi wywiadami z przedstawicielami agencji (IDI).

Według **sprawozdań złożonych do WUP w Gdańsku** w 2010 roku agencje wpisały do prowadzonej przez siebie ewidencji osób poszukujących zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej 81 240 osób. Zatrudnienie lub pracę zarobkową za pośrednictwem agencji uzyskało 4 117 osób (w tym 1 902 osoby na podstawie stosunku pracy).

W tym samym czasie agencje skierowały 28 703 osoby do wykonywania pracy tymczasowej. Większość tej grupy (ponad 88%) podjęła pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, a jedynie nieco ponad 3 tysiące zostały zatrudnione na podstawie umowy o pracę. W roku 2010 z usług agencji zatrudnienia skorzystało 568 pracodawców (w tym 55 z zagranicy)²³.

Istotnych informacji na temat funkcjonowania agencji zatrudnienia i popytu na pracę dostarczyło **badanie ankietowe agencji przeprowadzone metodą CAWI**. Spośród ankietowanych agencji 43% zadeklarowało, że świadczy usługi pośrednictwa pracy na terenie RP, 59%, iż działa jako pośrednicy pracy poza granicami kraju, 32% – świadczy usługi doradztwa personalnego, 31% – usługi poradnictwa zawodowego, a 24% – wykonuje działania z zakresu pośrednictwa w pracy tymczasowej²⁴.

W zakresie charakterystyki popytu na pracę, badanie agencji zatrudnienia przyniosło wiedzę na temat:

branż, z których pochodziły oferty pracy zgłaszane do agencji,

- wymagań dotyczących uprawnień zawodowych, certyfikatów, na jakie było największe zapotrzebowanie wśród pracodawców,
- zawodów, w jakich najczęściej pracodawcy poszukiwali pracowników,
- wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego,
- zmian struktury popytu na pracę w stosunku do roku poprzedniego (w ujęciu branżowym i zawodowym).

4.4.1. Branżowa struktura popytu z perspektywy agencji zatrudnienia

Jeśli chodzi o branże, z których pojawiło się w ostatnim roku najwięcej ofert²⁵, najczęściej wskazywano budownictwo (F) (ponad 40% wskazań), pozostałą działalność usługową (S) (30% wskazań), transport i gospodarkę magazynową (H) (23% wskazań) oraz przetwórstwo przemysłowe (C) (16% wskazań).

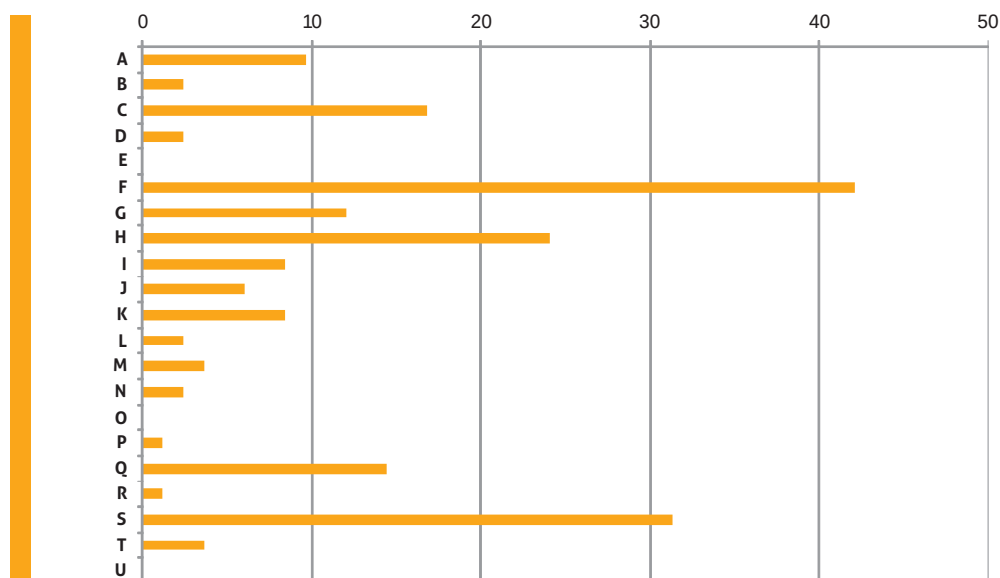
²³ Źródło: *Informacja z Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia*, opublikowana na stronie internetowej WUP w Gdańsku (www.wup.gdansk.pl).

²⁴ Agencje miały możliwość wskazania więcej niż jednego obszaru prowadzonej działalności.

²⁵ Przedstawiciele agencji mieli możliwość wskazania 6 branż.

Z pośrednictwa agencji zatrudnienia w zasadzie nie korzystają pracodawcy z takich działów, jak administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E), edukacja (P) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R) (Wykres 4.5.).

Wykres 4.5. Struktura popytu na pracę zgłaszanego do agencji zatrudnienia: odsetek wskazań poszczególnych branż według PKD 2007 [%]



Objaśnienie: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B – Górnictwo i wydobywanie, C – Przetwórstwo przemysłowe, D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – Budownictwo, G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – Transport i gospodarka magazynowa, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – Informacja i komunikacja, K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – Edukacja, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – Pozostała działalność usługowa, T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI agencji zatrudnienia.

Jeśli chodzi o zmiany struktury popytu na pracę w ostatnim roku, to 28% przedstawicieli agencji zatrudnienia stwierdziło, że nie zauważyło takiej zmiany, a 27% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Pozostała część ankietowanych (nieco ponad 50%) zauważyła zmiany, przy czym najczęściej wskazywano, iż dotyczyły one zarówno przekroju branżowego, jak i zawodowego.

Niestety, spośród agencji, które przyznały, iż zauważyły zmianę struktury popytu, jedynie niewielka część udzieliła odpowiedzi, w jakich branżach i zawodach spadek ten miał miejsce. W zakresie obszarów największego spadku popytu przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazali branże: morską, stoczniową, budownictwo, a także prace biurowe. Z kolei do branż, gdzie zaobserwowano największy wzrost popytu, można zaliczyć przetwórstwo oraz usługi, a w nich szczególnie: informatykę, opiekę oraz handel.

4.4.2. Zawody, w których pracodawcy najczęściej poszukują pracowników poprzez agencje zatrudnienia

Według sprawozdań agencji zatrudnienia skierowanych do WUP zatrudnienie za pośrednictwem agencji znaleźli przedstawiciele 134 elementarnych grup zawodów. Większość z nich podjęła pracę w zawodach spośród kilkunastu najczęściej poszukiwanych grup zawodów. Ranking 21 najczęściej występujących grup zawodów (w przypadku których korzystano z pośrednictwa agencji zatrudnienia) skupia ponad 75% populacji osób zatrudnionych za pośrednictwem agencji (w zawodach z tych grup zatrudniono 3 097 osób). Uwagę zwraca, iż są to przede wszystkim osoby o niskim lub średnim poziomie kwalifikacji, często pracujące fizycznie (Tabela 4.19.).

Tabela 4.19. Ranking grup zawodów, w których zatrudnienie podjęli klienci agencji zatrudnienia w województwie pomorskim w roku 2010

Kod grupy zawodów	Nazwa grupy zawodów	Liczba osób, które podjęły pracę	Udział w populacji wszystkich, którzy podjęli zatrudnienie za pośrednictwem agencji (%)
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	470	11,4
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	420	10,2
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	288	7,0
8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	230	5,6
3321	Agenci ubezpieczeniowi	218	5,3
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	206	5,0
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	205	5,0
9622	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	167	4,1
7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	160	3,9
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	94	2,0
1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	89	2,1
9621	Gońcy, багаżowi i pokrewni	75	1,8
4419	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	65	1,6
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	63	1,5
7126	Hydrauliczy i monterzy instalacji sanitarnych	60	1,5
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	58	1,4
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	54	1,3

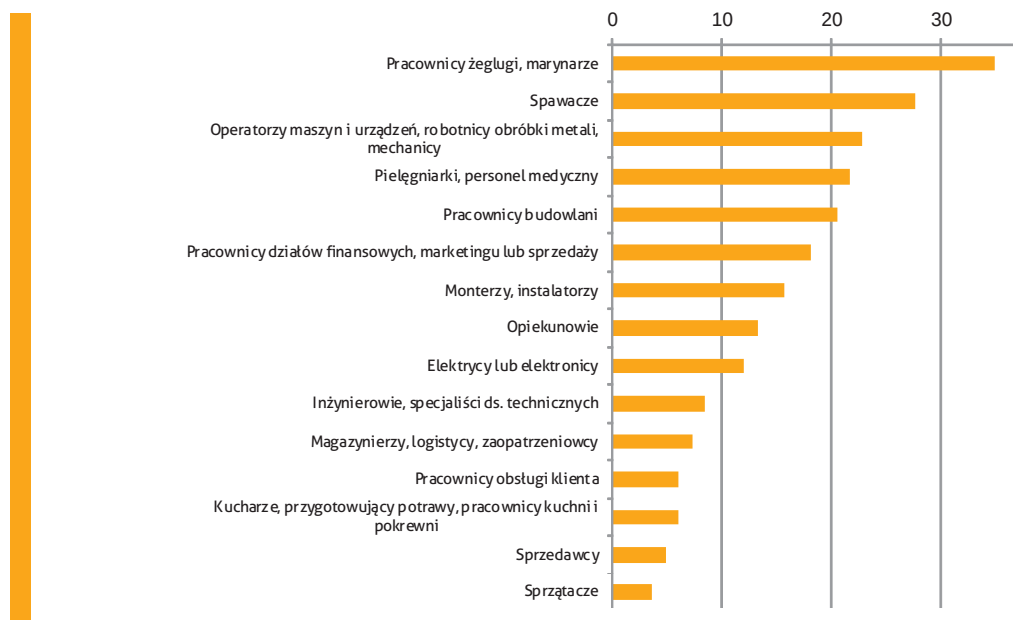
ciąg dalszy tabeli na stronie 60

Kod grupy zawodów	Nazwa grupy zawodów	Liczba osób, które podjęły pracę	Udział w populacji wszystkich, którzy podjęli zatrudnienie za pośrednictwem agencji (%)
5322	Pracownicy domowej opieki osobistej	46	1,1
7115	Cieśle i stolarze budowlani	44	1,1
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	43	1,0
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	42	1,0
Suma		3 097	75,2
Ogółem		4 117	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie sprawozdań agencji zatrudnienia, WUP Gdańsk, 2011 r.

Analiza danych z internetowych ankiet agencji zatrudnienia stanowi komplementarne źródło danych o strukturze popytu na pracę względem danych sprawozdawanych przez agencje do WUP. Wykres 4.6. pokazuje najczęściej poszukiwane przez pracodawców poprzez agencje zatrudnienia grupy zawodów²⁶. Są to przede wszystkim grupy zawodów technicznych, związanych w dużej mierze z gospodarką morską, a także średni personel medyczny, pracownicy budowlani, pracownicy działów finansowych, marketingu lub sprzedaży, pracownicy obsługi klienta i sprzedawcy, a także opiekunowie i kucharze.

Wykres 4.6. Grupy zawodów najczęściej poszukiwane przez pracodawców za pośrednictwem agencji zatrudnienia [% wskazań]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI agencji zatrudnienia.

Agencje zatrudnienia poszukują przede wszystkim pracowników żeglugi i marynarzy oraz pracowników przemysłowych (spawacze, operatorzy maszyn). Poprzez agencje pracowników rekrutują także firmy budowlane oraz pracodawcy poszukujący pielęgniarek.

²⁶ Przedstawiciele agencji mieli możliwość wskazania 6 zawodów.

Blizsza analiza wskazanych grup zawodów pozwala przyporządkować im elementarne grupy zawodów na poziomie 4-cyfrowym KZiS. Przyporządkowania dotyczące pięciu najczęściej wskazywanych grup zawodów zawiera Tabela 4.20.

Tabela 4.20. Ranking grup zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców za pośrednictwem agencji zatrudnienia

Nazwa elementarnej grupy zawodów według KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2010	Kod grupy elementarnej wg KZiS 2005
Pracownicy żeglugi, marynarze		
Marynarze i pokrewni	8350	8341
Pracownicy służb technicznych żeglugi	3151	3141
Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	3152	3142
Spawacze		
Spawacze i pokrewni	7212	7212
Operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy obróbki metali, mechanicy		
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	8131	8154
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	8172	8141
Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych	8181	8131
Operatorzy urządzeń energetycznych	3131	8161
Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	8182	8162
Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	3132	8163
Mechanicy pojazdów samochodowych	7231	7231
Pielęgniarki, personel medyczny		
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2221	2241
Pielęgniarki specjalistki	2222	2241
Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2231	2242
Położne specjalistki	2232	2242
Pracownicy budowlani		
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	7129	7139
Elektrycy budowlani i pokrewni	7411	7243
Cieśle i stolarze budowlani	7115	7123
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	7116	7124

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI agencji zatrudnienia.

Zapytani o zmiany w strukturze zawodowej popytu na pracę, przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazywali zwykle bardzo różne zawody (1–2 powtarzające się wskazania w całej próbie). Wyróżnia się jedna grupa: spośród tych agencji, które stwierdziły, iż zaobserwowały spadek popytu, prawie 35% wskazało na pracowników żeglugi i marynarzy. Paradoksalnie była to jedyna wyróżniająca się grupa zawodowa wśród zawodów wskazywanych jako te, na które wzrósł popyt (22% wskazań). Następną grupą wskazaną jako taką, na którą jest większe zapotrzebowanie, to informatycy (12% wskazań).

Przedstawiciele agencji zatrudnienia stanowczo potwierdzili (97%), że posiadanie doświadczenia zawodowego pojawia się często w wymaganiach pracodawców, przy czym 75% stwierdziło, że wymóg taki pojawia się zawsze. Zapytani o wskazanie zawodów, w których doświadczenie wymagane jest najczęściej, 15% agencji odpowiedziało, że jest on właściwie w każdej ofercie. Ci, którzy pokusili się o wymienienie konkretnych grup zawodów, najczęściej wskazali spawaczy, pracowników budowlanych, marynarzy, opiekunki, elektryków i innych techników, księgowych, kierowników, pracowników administracyjnych, handlowców, kelnerki. Z kolei na pytanie o zawody, w których wymóg ten się nie pojawia, przedstawiciele agencji zatrudnienia w znaczącej części (w prawie 40%) stwierdzili, że nie ma takich zawodów. Pozostali podali przykłady ofert bez wymogu doświadczenia – najczęściej były to: młodszy marynarz, kelner, kasjerka, magazynier, pomocnik budowlany, pakowacz, sprzątacze, pomoc kuchenna, pracownik fizyczny, pracownik linii produkcyjnej, pracownik biurowy, sprzedawca.

Dodatkowych informacji o popycie i jego zmianach dostarczyły **pogłębione wywiady z przedstawicielami agencji zatrudnienia z województwa pomorskiego**. Spektrum respondentów było dość szerokie: od wąsko wyspecjalizowanych agencji szukających pracowników w jednej branży (np. stoczniowej czy finansowej) po duże agencje działające na terenie całego kraju i poszukujące pracowników dla różnych typów działalności.

Generalnie agencje sygnalizowały spadek popytu na pracę w ostatnim okresie (lata 2010–2011) względem okresu wcześniejszego. Przyczyny upatrują przede wszystkim w pogorszeniu koniunktury. Istotną barierą we wzroście zatrudnienia są także – zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia – względnie wysokie w Polsce koszty pracy. Presja kosztowa sprawia także, że pracodawcy coraz częściej szukają pracowników gotowych do podjęcia pracy bez konieczności organizowania czasochłonnych i kosztownych szkoleń²⁷. Niektórzy ankietowani podnosili rolę czynników instytucjonalnych, takich jak np. płaca minimalna²⁸.

²⁷ Cytat z wywiadu z przedstawicielem agencji zatrudnienia z Gdyni, specjalizującej się w pośrednictwie pracy dla pracowników produkcyjnych, operatorów maszyn i pracowników magazynowych: „(...) Firmy produkcyjne chcą pracowników, którzy coś potrafią. Wcześniej chcieli pracowników, którzy nabierają doświadczenia. Związane jest to z brakiem czasu i pieniędzy na przysposobienie pracowników do danego charakteru pracy.”

²⁸ Cytat z wywiadu z przedstawicielem dużej agencji zatrudnienia: „(...) Popyt na pracę generują w dużej mierze czynniki zewnętrzne. (...) Wszystkie te super pomysły naszego państwa, które mają w zasadzie dawać trochę chleba albo trochę igrzysk ludziom bezrobotnym, żeby głosowali w wyborach, powodują to, że pracodawcy coraz częściej zaczynają myśleć o tym, żeby swoje duże fabryki przenieść za granicę: zwłaszcza inwestorzy zagraniczni, którzy postawili tu fabryki i dla nich zwinąć te fabryki to jest kwestia 21 dni. Oni zapakują na tiry wszystkie swoje maszyny, rozłożą je i wywiozą je na Ukrainę. (...)”

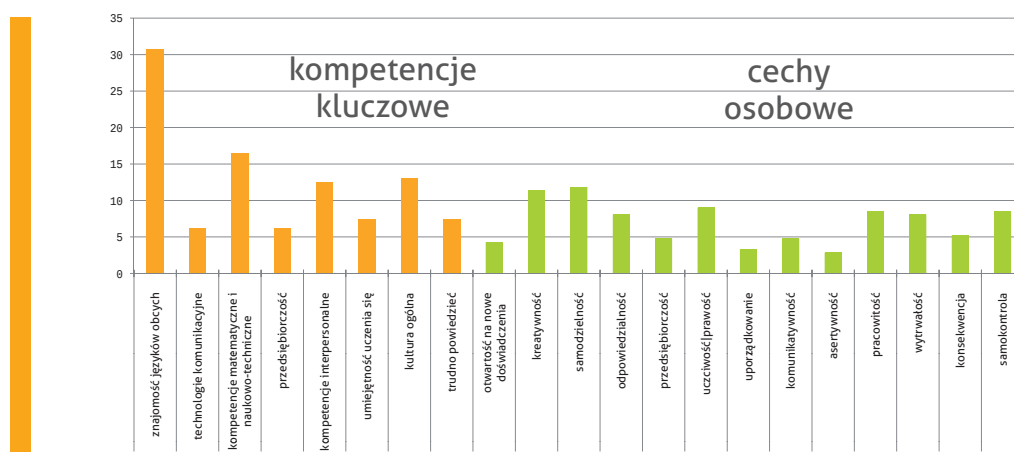
4.4.3. Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w świetle badania agencji zatrudnienia

Informacji na temat kompetencji poszukiwanych przez pracodawców dostarczyły ankiety i wywiady z pracownikami agencji zatrudnienia. Kwestia ta nie jest ujmowana w sprawozdaniach agencji składanych do WUP.

Zapytani o uprawnienia, certyfikaty czy dyplomy, na które jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców, agencje miały możliwość wskazania 6 z nich. Na pierwszym miejscu najczęściej wymieniali uprawnienia spawalnicze (31% wskazań), uprawnienia i świadectwa marynarskie (marynarz, oficer pokładowy, oficer wachtowy, nawigator, kapitan, 17%), certyfikaty językowe (10%), certyfikaty opiekuna (w tym opiekuna medycznego, 6%) oraz uprawnienia elektryka (5%). Na dalszych miejscach wskazywano uprawnienia pielęgniarские, uprawnienia ogólnobudowlane, elektroniczne i hydrauliczne.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia poproszeni zostali także o określenie **oczekiwań względem kandydatów w przypadku trzech zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców** (Wykres 4.7.). Zanotowano w sumie 174 wskazania agencji zatrudnienia. Najczęściej, bo w 74% przypadków, agencje wskazywały na **znajomość języków obcych**. Wydaje się, że jest to związane z bardzo wysokim odsetkiem agencji rekrutujących w Polsce pracowników na potrzeby zagranicznych pracodawców wśród agencji biorących udział w badaniu. Dwie inne cechy – wskazane w prawie połowie przypadków – to kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne oraz kompetencje interpersonalne. Podsumowanie odpowiedzi na pytania o oczekiwania, co do kompetencji kluczowych i cech osobowych zawiera Wykres 4.7.

Wykres 4.7. Struktura odpowiedzi na pytania o oczekiwane przez pracodawców kompetencje kluczowe (pomarańczowe kolumny) i cechy osobowe (zielone kolumny), z którymi najtrudniej znaleźć kandydatów do pracy (w opinii przedstawicieli agencji zatrudnienia) [%]²⁹



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI agencji zatrudnienia.

²⁹ Przedstawiciele agencji mogli wskazać po 3 kompetencje kluczowe i cechy osobowe. Odsetki pokazują udział wskazań danej kompetencji/ cechy we wskazaniach uzyskanych w danej kategorii.

Jeśli chodzi o oczekiwania w konkretnych zawodach, najczęściej wskazywano zawody z grupy robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń pokrewnych, w przypadku których wskazywano potrzebę znajomości języka obcego, posiadania kompetencji interpersonalnych, a także kultury ogólnej.

Znajomość języków obcych jest także najczęściej wskazywaną pożądaną kompetencją dla średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych oraz dla robotników budowlanych. W przypadku grup zawodów bezpośrednio zaangażowanych w kontakt z klientem (np. sprzedawca) kluczowymi okazują się kompetencje interpersonalne i kultura osobista.

Jeśli chodzi o cechy osobowe, pracownicy agencji zatrudnienia wskazywali, iż pracodawcy najczęściej szukali u potencjalnych kandydatów do pracy odpowiedzialności (60% pracodawców wskazało tę cechę), samodzielności (52% pracodawców wskazało tę cechę), pracowitości (28%) i kreatywności (28%).

W przypadku poszczególnych zawodów oczekiwania były zróżnicowane. Uwagę zwracają w szczególności:

- oczekiwanie otwartości w przypadku średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych,
- oczekiwanie asertywności u sprzedawców i średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury,
- oczekiwanie komunikatywności u pracowników obsługi klienta i pomocy domowych,
- oczekiwanie samokontroli u kierowców oraz robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych,
- oczekiwanie pracowitości w większości wymienianych zawodów, a w szczególności w przypadku sprzedawców i średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury,
- oczekiwanie samodzielności w większości wymienianych zawodów, a zwłaszcza w przypadku sprzedawców, średniego personelu ds. zdrowia oraz robotników budowlanych.

W badaniu agencji zatrudnienia zapytano też o oczekiwania pracodawców co do płci i wieku poszukiwanych pracowników (Tabela 4.21.). Łącznie w około 1/3 przypadków ankietowani stwierdzili, iż płeć i wiek nie mają znaczenia. Były jednak takie zawody, w których wyraźnie poszukiwano kandydatów określonej płci i wieku.

W szczególności pracodawcy poszukiwali mężczyzn do pracy na stanowiskach robotniczych, elektryków i kierowców, ale także do pracy w zawodach należących do grupy średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych. Kobiet poszukiwano do pracy na stanowiskach średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych, pomocy domowych i sprzątaczek, średniego personelu do spraw zdrowia oraz pracy przy opiece osobistej. Płeć – w świetle badań agencji zatrudnienia – nie ma generalnie znaczenia przy zatrudnianiu na stanowiskach związanych z handlem, sprzedażą oraz w zawodach ekonomicznych.

Tabela 4.21. Oczekiwania względem kandydatów poszukiwanych przez pracodawców za pośrednictwem agencji zatrudnienia: kompetencje kluczowe – badanie CAWI agencji zatrudnienia

Grupa cech	Cecha	Operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy obróbki metali, mechanicy	Pielęgniarki, personel medyczny	Pracownicy budowlani	Pracownicy żeglugi, marynarze	Spawacze
Preferowana płeć	kobieta	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
	mężczyzna	0,7	0,0	0,8	1,0	0,8
	nie ma to znaczenia	0,3	0,7	0,2	0,0	0,2
Preferowany wiek	do 25. roku życia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	między 26. a 45. rokiem życia	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6
	powyżej 45. roku życia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	nie ma to znaczenia	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
Cechy osobowe	otwartość na nowe doświadczenia	0,2	0,0	0,2	0,0	0,3
	konsekwencja	0,1	0,0	0,1	0,4	0,1
	ciekawość poznawcza	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
	samokontrola	0,3	0,3	0,2	0,0	0,2
	przedsiębiorczość	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
	pracowitość	0,5	0,2	0,6	0,4	0,4
	wytrwałość	0,1	0,2	0,1	0,0	0,2
	kreatywność	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
	uczciwość/prawość	0,3	0,5	0,4	0,0	0,3
	asertywność	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
	samodzielność	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5
	komunikatywność	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1
	odpowiedzialność	0,5	0,6	0,4	1,0	0,4
	uporządkowanie	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
	inne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kompetencje kluczowe	znajomość języków obcych	0,0	0,0	0,1	0,4	0,1
	kultura ogólna	0,4	0,8	0,4	0,6	0,4
	umiejętność uczenia się	0,8	0,5	0,8	0,2	0,8
	posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	0,4	0,2	0,3	0,0	0,3
	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	0,2	0,0	0,1	0,4	0,4
	kompetencje interpersonalne	0,3	0,7	0,3	0,8	0,3
	przedsiębiorczość	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2

ciąg dalszy tabeli na stronie 66

Grupa cech	Cecha	Operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy obróbki metali, mechanicy	Pielęgniarki, personel medyczny	Pracownicy budowlani	Pracownicy żeglugi, marynarze	Spawacze
Kwalifikacje zawodowe	brak wymagań	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	doświadczenie	0,4	0,3	0,5	0,4	0,5
	dyspozycyjność	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	motywacja do pracy	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0
	obsługa komputera w podstawowym zakresie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	obsługa oprogramowania specjalistycznego	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	odpowiednie wykształcenie	0,5	0,6	0,4	1,0	0,2
	prawo jazdy	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
	uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty, odpowiednie kwalifikacje edukacyjne oprócz wykształcenia	0,3	0,8	0,2	1,0	0,9
	zdolności i umiejętności, specjalistyczna wiedza, kompetencje do wykonywania danej czynności, pełnienia danej funkcji	0,4	0,1	0,3	0,0	0,4
	zdolności interpersonalne, cechy osobowe	0,2	0,3	0,2	0,0	0,1
	znajomość języków obcych	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI agencji zatrudnienia.

Jeśli chodzi o oczekiwania dotyczące wieku kandydatów do pracy, ogółem w ok. 1/3 przypadków deklarowano, iż nie ma on znaczenia. Najczęściej jednak pracodawcy szukali pracowników w wieku między 26. a 45. rokiem życia. Osoby młodsze poszukiwane są przede wszystkim na stanowiska sprzedawców, pracowników usług, pracowników ds. finansowo – statystycznych i w niektórych zawodach robotniczych. Najrzadziej jako osoby pożądane przez pracodawców wskazywane są osoby powyżej 45. roku życia.

4.5. Oferty pracy zamieszczane w Internecie oraz zgłaszane do powiatowych urzędów pracy

Ostatnim ze źródeł informacji o strukturze popytu są oferty pracy zgłaszane do powiatowych urzędów pracy (PUP) oraz zamieszczane w Internecie.

W przypadku województwa pomorskiego, podobnie jak w innych regionach, zauważalne

są znaczne różnice strukturalne między ofertami publikowanymi w Internecie a trafiającymi do PUP. W PUP poszukiwani są przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy (ponad połowa ofert w PUP), a oczekiwania pracodawców określają głównie konkretne umiejętności i doświadczenie. Pracowników o tym profilu poszukują przede wszystkim pracodawcy z branży budowlanej, handlu i usług. Poprzez Internet poszukiwani są przede wszystkim pracownicy z wykształceniem średnim i wyższym oraz ze specjalistycznymi kompetencjami, często także przygotowani do zajmowania stanowisk kierowniczych. Większość ofert dostępnych w Internecie przeznaczona jest dla osób z trzech grup zawodów: specjalistów, techników i innego średniego personelu oraz dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Omawiane dwa źródła ofert pracy są zatem komplementarne względem siebie i skierowane do innej grupy osób poszukujących pracy.

Wyniki badań WUP internetowych ofert pracy w II półroczu 2010 r.³⁰ wskazują, iż zdecydowana większość ofert (72,7%³¹) była publikowana w portalach bezpośrednio przez pracodawców (pozostałe zamieszczali pośrednicy pracy).

Najwięcej ofert pracy dotyczyło pracy w firmach z następujących sekcji gospodarki:

- handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G) (22,8% ogółu, tj. 854 oferty),
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K) (20,5% ogółu, tj. 767 ofert),
- informacja i komunikacja (J) (16,2% ogółu, tj. 607 ofert),
- przetwórstwo przemysłowe (C) (13,6% ogółu, tj. 509 ofert),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) (7,5% ogółu, tj. 280 ofert).

Tabela 4.22. Lista elementarnych grup zawodów, w których w II półroczu 2010 r. opublikowano w Internecie najwięcej ofert pracy wraz z charakterystyką podstawowych wymogów, według KZiS 2010

Kod grupy zawodów	Nazwa grupy zawodów	Liczba ofert	Wymóg prawa jazdy	Wymóg obsługi komputera	Wymóg doświadczenia	Wymóg otwarcia lub prowadzenia działalności gospodarczej
			(%)			
3322	Przedstawiciele handlowi	859	71,0	43,9	79,6	11,4
2433	Specjaliści ds. sprzedaży	395	57,0	60,5	92,7	2,8
5249	Pracownicy sprzedaży gdzie indziej niesklasyfikowani	292	34,9	59,9	86,0	9,2
2514	Programiści aplikacji	202	1,5	99,0	80,2	0,0

ciąg dalszy tabeli na stronie 68

³⁰ W II półroczu 2010 r. Zespół Badań i Analiz w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku prowadził monitoring ofert pracy w wybranych portalach internetowych, zajmujących się rekrutacją pracowników w województwie pomorskim. Wybrano dwa portale: pracuj.pl oraz infopraca.pl, które charakteryzowały się największą liczbą i różnorodnością ofert pracy. Monitorowanie ofert pracy prowadzone było w sposób ciągły (włączając weekendy). Portale objęte badaniem przeglądane były naprzemiennie każdego dnia roboczego – pozwoliło to na ich wzajemne uzupełnianie się. Za: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w II półroczu 2010 r., WUP, Gdańsk 2011.

³¹ W II półroczu 2010 r. prowadzone przez WUP badanie internetowych ofert pracy objęło 5 012 ofert.

Kod grupy zawodów	Nazwa grupy zawodów	Liczba ofert	Wymóg prawa jazdy	Wymóg obsługi komputera	Wymóg doświadczenia	Wymóg otwarcia lub prowadzenia działalności gospodarczej
			(%)			
1120	Dyrektorzy generalni i wykonawczy	171	33,3	56,7	98,2	1,8
2431	Specjaliści ds. reklamy i marketingu	138	30,4	78,3	81,2	1,4
1221	Kierownicy ds. marketingu i sprzedaży	136	52,9	72,8	99,3	3,7
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni (podatkowi)	112	31,3	66,1	84,8	17,9
3312	Pracownicy ds. kredytów i pożyczek	112	18,8	45,5	87,5	14,3
1323	Kierownicy ds. budownictwa	86	33,7	34,9	96,5	0,0
2413	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi	83	16,9	84,3	86,7	2,4
3313	Księgowi	77	2,6	76,6	92,2	0,0
5222	Kierownicy sprzedaży w marketach	71	1,4	60,6	90,1	0,0
2519	Analitycy systemowi i programiści	59	8,5	94,9	78,0	1,7
3331	Spedytorzy i pokrewni	57	19,3	49,1	94,7	0,0
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	55	23,6	54,5	94,5	0,0
4222	Pracownicy call center	55	0,0	83,6	54,5	0,0
4321	Magazynierzy i pokrewni	54	25,9	27,8	61,1	0,0
1420	Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego	49	30,6	49,0	91,8	4,1
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	49	14,3	71,4	98,0	0,0
5244	Sprzedawcy w centrach sprzedaży telefonicznej	49	2,0	42,9	57,1	0,0
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	45	0,0	15,6	64,4	0,0
Pozostałe		1 566	x			
Łącznie		5 012	x			

Źródło: obliczenia własne na podstawie bazy danych WUP o ofertach pracy publikowanych w Internecie

Tabela 4.22. prezentuje zawody, w których w II półroczu 2010 r. pojawiło się w Internecie najwięcej ofert. Struktura ofert wskazuje na kilka grup zawodów, na które był największy popyt. Najwięcej pracowników poszukiwanych było na stanowiska związane z handlem (sprzedawcy, specjaliści ds. sprzedaży³², przedstawiciele handlowi etc.). W ich przypadku

³² Coraz częściej określenie „specjalista” jest nadużywane przez pracodawców, gdyż w praktyce często oferowana praca nie wymaga posiadania szczególnych kwalifikacji, umiejętności oraz doświadczenia w określonym zakresie. Przykładem była tu oferta na „specjalistę ds. sprzedaży telefonicznej”, gdzie w praktyce oferowano

kluczowy był wymóg doświadczenia, a często także posiadania prawa jazdy (zwłaszcza w przypadku przedstawicieli handlowych) oraz obsługi komputera. Druga grupa to osoby związane z sektorem IT (programiści, analitycy systemowi etc.). Dużo ofert skierowanych było także do specjalistów ds. reklamy i marketingu, księgowych i finansistów.

Jeśli chodzi o kompetencje kluczowe warto zauważyć, iż:

- wymóg posiadania prawa jazdy dotyczy przede wszystkim zawodów związanych ze sprzedażą lub stanowiskami kierowniczymi,
- wymóg obsługi komputera dotyczy przede wszystkim zawodów z branży IT, pracowników sprzedaży, marketingu i reklamy, finansistów, inżynierów,
- kluczowym wymogiem dla przeważającej większości zawodów jest posiadanie doświadczenia,
- w zawodach związanych ze sprzedażą oraz finansami – względnie częściej niż w innych – pojawia się wymóg otwarcia działalności gospodarczej.

W II półroczu 2010 r. w internetowych portalach rekrutacyjnych zdecydowanie najwięcej ofert pracy w województwie pomorskim zgłoszono dla powiatów: m. Gdańsk (31,1% ogółu) i m. Gdynia (12,4%).

Charakterystyczna jest także struktura oczekiwań pracodawców, jeśli chodzi o poziom wykształcenia przyszłych pracowników (Tabela 4.23.). Odbiega ona istotnie od struktury faktycznie obserwowanej w zatrudnieniu. W przypadku ofert opublikowanych w II połowie 2010 roku, ponad 1/3 z nich stawiała wymóg posiadania wykształcenia wyższego, nieco mniej niż 1/3 – średniego, a prawie 30% nie formułowało żadnych oczekiwań, co do poziomu wykształcenia kandydata do pracy. Wykształcenie zasadnicze zawodowe – dominujące w strukturze zatrudnienia – oczekiwane było jedynie w 2,4% ofert.

Tabela 4.23. Oferty pracy opublikowane w Internecie w II połowie 2010 roku według monitoringu WUP w Gdańsku: struktura wymagań dotyczących poziomu wykształcenia kandydatów

Wyszczególnienie	Liczba ofert	Odsetek
Brak wymogów	1 443	28,8
Gimnazjalne i poniżej	4	0,1
Zasadnicze zawodowe	118	2,4
Średnie	1 513	30,2
Student	54	1,1
Wyższe	1 880	37,5
Ogółem	5 012	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie bazy danych WUP o ofertach pracy publikowanych w Internecie

Oferty zgłaszane do PUP mają wyraźnie inną strukturę niż te, które możemy znaleźć w Internecie. Poprzez urzędy pracy pracowników poszukują przede wszystkim firmy budowlane, handlowe i usługowe. Generalnie są to prace nie wymagające wysokich kwalifikacji, głównie dla pracowników w zawodach z grup: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy (Tabela 4.24.).

Tabela 4.24. Lista elementarnych grupy zawodów, w których w II półroczu 2010 r. zgłoszono do PUP najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie pomorskim, według KZiS 2010

Kod grupy elementarnej	Nazwa grupy elementarnej	Liczba zgłoszonych ofert	Udział ofert zgłoszonych w danej grupie zawodów w ofertach ogółem
5153	Gospodarze budynków	2 374	8,0
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	1 707	5,7
4110	Pracownicy obsługi biurowej	1 590	5,4
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1 225	4,1
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	1 135	3,8
7112	Murarze i pokrewni	974	3,3
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	679	2,3
9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	644	2,2
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	616	2,1
5120	Kucharze	563	1,9
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	552	1,9
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	503	1,7
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	499	1,7
7212	Spawacze i pokrewni	458	1,5
7131	Malarze i pokrewni	451	1,5
3322	Przedstawiciele handlowi	446	1,5
7115	Cieśle i stolarze budowlani	445	1,5
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	385	1,3
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	371	1,2
7222	Ślusarze i pokrewni	366	1,2
Ogółem		29 717	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, <http://mz.praca.gov.pl>

4.6. Podsumowanie

W powyższym rozdziale przedstawiono studium popytu na pracę. Analizie poddano dane BAEL, dane pochodzące z badań własnych (CATI pracodawców oraz CAWI i IDI agencji zatrudnienia), informacje z badania ofert internetowych prowadzonego przez WUP w Gdańsku oraz informacje dotyczące ofert pracy pochodzące z PUP. Najważniejszym pytaniem badawczym w kontekście tych danych było to, w jakich branżach i zawodach obecnie występuje największy popyt oraz jak ten popyt będzie się zmieniał w przyszłości. Wskazane źródła popytu na pracę są wobec siebie komplementarne, więc dopiero ich synteza, pozwalała na formułowanie wniosków o najbardziej pożądanym zawodach i branżach kluczowych na rynku pracy województwa pomorskiego.

Jeśli chodzi o **strukturę branżową popytu na pracę**, kluczowe wyniki częściowe można podsumować następująco:

- W porównaniu ze strukturą ogólnopolską, województwo pomorskie charakteryzuje się nadreprezentacją w strukturze pracujących działów związanych z jego położeniem geograficznym (rybactwo, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), usług publicznych (administracji publicznej i edukacji), przetwórstwa przemysłowego, działalności związanej z obsługą nieruchomości, budownictwa oraz tzw. pozostałych usług. W ostatnich latach szczególnie wzrosło znaczenie usług (zwłaszcza handlu, hotelarstwa, gastronomii, obsługi nieruchomości).
- Większość popytu na pracę pochodzi z przemysłu i usług i obejmuje miejsca pracy wymagające wykształcenia zawodowego na poziomie podstawowym i średnim (np. masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb, mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń oraz mechanicy pojazdów samochodowych, ślusarze, stolarze, murarze, spawacze). Analiza struktury pracujących w województwie wskazuje również na wyższy niż przeciętnie w kraju udział nauczycieli (gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół podstawowych), pracowników administracyjnych, księgowych, specjalistów do spraw finansowych oraz kierowników małych przedsiębiorstw w handlu hurtowym i detalicznym.
- Na podstawie badania firm stwierdzić można, iż w ostatnim okresie sekcjami o ponadproporcjonalnej zdolności do kreowania popytu na pracę w ujęciu netto były: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), pozostała działalność usługowa (S), informacja i komunikacja (J), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K) oraz edukacja (P). Z kolei spadał udział w zatrudnieniu w przypadku sekcji: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G), transport i gospodarka magazynowa (H) oraz budownictwo (F).
- W świetle analiz w ciągu najbliższych 6 miesięcy możemy spodziewać się przesunięcia struktury rekrutacji w pomorskich przedsiębiorstwach w stronę przetwórstwa przemysłowego (C), budownictwa (F), informacji i komunikacji (J) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (M).

- Wyniki badania internetowych ofert pracy pozwalają stwierdzić, iż najwięcej ofert pracy ogłaszali pracodawcy z następujących sekcji gospodarki: handel hurtowy i detaliczny (G), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), informacja i komunikacja (J), przetwórstwo przemysłowe (C) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M).

Zestawienie powyższych wniosków pozwala stwierdzić, iż za **branże kluczowe** (w perspektywie krótkiego okresu, to jest najbliższych 6 miesięcy) można uznać te, które w większym stopniu niż wynika to z ich udziału w zatrudnieniu kreują popyt na pracę, zarówno w ujęciu netto, jak i brutto. Są to: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), pozostała działalność usługowa (S), informacja i komunikacja (J) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)³³. Dodatkowym kryterium jest fakt spodziewanego wzrostu udziału w popycie na pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy, który dotyczy: przetwórstwa przemysłowego (C), budownictwa (F), informacji i komunikacji (J) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (M).

Jeśli zatem za kryterium strategiczności branży dla kształtowania się krótkookresowej sytuacji na rynku pracy przyjąć jej bieżącą zdolność do generowania popytu na pracę oraz przewidywania co do wzrostu jej udziału w strukturze popytu na pracę, **za branże strategiczne możemy uznać:**

- przetwórstwo przemysłowe (C),
- budownictwo (F),
- informację i komunikację (J),
- działalność finansową i ubezpieczeniową (K),
- działalność profesjonalną, naukową i techniczną (M),
- pozostałą działalność usługową (S).

Jeśli chodzi o strukturę **zawodową popytu na pracę**, kluczowe wyniki cząstkowe można podsumować następująco:

- W 2011 r. obserwowano wzrost względnego popytu na pracę w przypadku następujących grup zawodów: opiekunowie (w tym opiekunowie dziecięcy, pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia, pracownicy domowej opieki osobistej), kasjerzy (w tym kasjerzy bankowi i pokrewni oraz kasjerzy i sprzedawcy biletów), ratownicy (w tym specjaliści ratownictwa medycznego oraz ratownicy medyczni), fizjoterapeuci, sekretarki i pracownicy obsługi biurowej, psychologzy, pracownicy działów kadr i płac, doradcy finansowi i inwestycyjni oraz informatycy.
- W ciągu najbliższych 6 miesięcy spodziewać się możemy wzrostu popytu na pracę inspektorów, pracowników nadzoru lub kontroli (w tym kierowników do spraw budownictwa, mistrzów produkcji w budownictwie), doradców i konsultantów (doradców finansowych i inwestycyjnych), technologów (specjalistów do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych, techników technologii żywności), projektantów (w zakresie wzornictwa przemysłowego i odzieży, grafiki i multimediiów, aplikacji sieciowych i multimediiów oraz projektantów i administratorów baz danych), rybaków, kadry zarządzającej i menedżerów, techników (budownictwa, elektryków, oficerów pokłado-

³³ W przypadku edukacji, choć rośnie jej udział w zatrudnieniu, wynika to z mniejszych niż przeciętnie zwolnień, a nie zwiększonej rekrutacji generującej zapotrzebowanie na pracowników w tym sektorze.

wych, pilotów żeglugi, analityki medycznej, medycznych i dentystycznych, fizjoterapii i masażyistów, elektroników księgowych), monterów i instalatorów. Widoczną tendencją jest wzrost zapotrzebowania na zawody wymagające potwierdzonych kompetencji oraz zawody związane ze zmianami w strukturze społecznej.

Wyraźne są różnice co do struktury zawodowej popytu obserwowanej w różnych źródłach informacji na temat popytu – inny jest typowy profil zawodowy przeciętnego pracownika poszukiwanego w PUP, w agencji zatrudnienia czy poprzez ogłoszenia internetowe. **Źródła te są wyraźnie komplementarne względem siebie.**

Jeśli za kryterium wyboru przyjmiemy wskazania danej grupy zawodów jako szczególnie ważnej z punktu widzenia generowania popytu na pracę **przynajmniej w dwóch źródłach**, możemy stwierdzić, iż **zawodami kluczowymi**, na które spodziewać się możemy wzrostu zapotrzebowania (w perspektywie krótkiego okresu, to jest najbliższych 6 miesięcy) są:

- doradcy finansowi i inwestycyjni (2412),
- oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni (3152),
- technicy fizjoterapii i masażyści (3254),
- księgowi (3313),
- pracownicy obsługi biurowej (4110),
- kasjerzy bankowi i pokrewni (4211),
- pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center) (4222),
- sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (5223),
- kasjerzy i sprzedawcy biletów (5230),
- pracownicy domowej opieki osobistej (5322),
- hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych (7126),
- robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (7129),
- masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (7511),
- stolarze meblowi i pokrewni (7522).

Warto podkreślić, iż przeprowadzone analizy pokazują, że zawody określone w tym badaniu jako kluczowe (w krótkiej perspektywie) niekoniecznie należą do branż wskazanych jako strategiczne. Z jednej strony są zawody występujące we wszystkich branżach (księgowi, pracownicy biurowi), z drugiej strony jako zawody kluczowe określone są takie, które przynależą do branż, których udział w zatrudnieniu spada (fizjoterapeuci i masażyści, a sekcja opieka zdrowotna i pomoc społeczna), z trzeciej wreszcie strony brak wśród zawodów kluczowych takich, które reprezentują niektóre z branż strategicznych (np. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, informacja i komunikacja). Oznacza to, że obecne metody monitorowania rynku pracy, uwzględnione w tym badaniu, nie uchwyciły jeszcze wzmożonego zapotrzebowania na zawody charakterystyczne dla tych branż lub że branże te na razie rekrutują pracowników w zawodach ogólnych (księgowi, pracownicy biurowi).

Jeśli chodzi o **wymagania pracodawców i profile kompetencyjne poszukiwanych pracowników**, możemy stwierdzić, iż kluczowy jest wymóg **doświadczenia zawodowego**. Potwierdzili to zarówno przedstawiciele agencji zatrudnienia, jak i pracodawcy. Za najbardziej poszukiwane przez pracodawców uprawnienia, certyfikaty czy dyplomy można uznać

– w świetle opinii agencji zatrudnienia – uprawnienia spawalnicze, uprawnienia i świadectwa marynarskie, certyfikaty językowe, certyfikaty opiekuna, uprawnienia elektryka. **Najczęściej pracodawcy poszukują pracowników na stanowiska wymagające wykształcenia zawodowego (zasadniczego i średniego).**

Jeśli chodzi o **profil kompetencyjny branż strategicznych i zawodów kluczowych**, to można go podsumować następująco:

- w przeważającej większości przypadków **płeć kandydatów jest czynnikiem bez znaczenia** (wyjątek stanowi sekcja pozostałe usługi – S, gdzie częściej poszukiwane są kobiety),
- pracodawcy najczęściej poszukują pracowników w wieku 26–45 lat,
- z **cech osobowych** najważniejsze dla pracodawców są: pracowitość, uczciwość, samodzielność i odpowiedzialność; **wymagania te nie różnią się między sekcjami**; w niektórych sekcjach (działalność finansowa i ubezpieczeniowa – K oraz pozostała działalność usługowa – S) ważna jest także komunikatywność,
- w zakresie **kompetencji ogólnych**, kluczowe i wspólne dla wszystkich branż są: **kultura osobista oraz umiejętność uczenia się**; w niektórych (np. informacja i komunikacja – J oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa – K) ważne jest także posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz kompetencje interpersonalne (ważne także w sekcji pozostała działalność usługowa – S),
- w zakresie **kwalifikacji zawodowych**, najważniejsze (we wszystkich branżach strategicznych) są odpowiednie wykształcenie, doświadczenie oraz zdolności i umiejętności specjalistyczne, a także wiedza i kompetencje potrzebne do wykonywania konkretnej czynności (w szczególności wymieniano uprawnienia spawalnicze, uprawnienia i świadectwa marynarskie, certyfikaty językowe, certyfikaty opiekuna, uprawnienia elektryka).



5. PODAŻ PRACY: STAN OBECNY I PERSPEKTYWY ZMIAN

5.1. Wprowadzenie

W tradycyjnym ujęciu w analizach podaży pracy bierze się pod uwagę przede wszystkim dwie kwestie: **zasób ludności w wieku produkcyjnym** oraz stopień jej **aktywności ekonomicznej**. We współczesnej gospodarce, której efektywność w coraz większym stopniu zależy od kwalifikacji i umiejętności pracowników, równie ważne – a może nawet ważniejsze – jest **nasycenie zasobów siły roboczej kapitałem ludzkim**, akumulowanym poprzez proces kształcenia oraz poprzez doświadczenie zawodowe.

Niniejszy rozdział odnosi się do obu tych kwestii – dokumentując bieżące zasoby siły roboczej województwa, zarysowuje perspektywy ich zmiany (w kontekście zmian liczby ludności i jej aktywności na rynku pracy) oraz odnosi się do kwalifikacyjnej struktury podaży pracy w województwie.

Podstawowym składnikiem kapitału ludzkiego są kompetencje zawodowe. Jak zaznaczono we wstępie, współczesne podejście do rozumienia tego pojęcia ujmuje nie tylko wąsko rozumiane kwalifikacje zawodowe, ale także kompetencje kluczowe, a także cechy osobowe. Są one efektem procesu kształcenia i wychowania realizowanego od najmłodszych lat – w domu, w przedszkolu, w czasie edukacji na poziomie podstawowym i gimnazjalnym (kształtowanie cech osobowych i kompetencji kluczowych) oraz na dalszej ścieżce edukacyjnej – bardziej bezpośrednio nakierowanej na budowę kwalifikacji zawodowych. W dalszej części tego rozdziału analizowana jest oferta edukacyjna i efekty procesu kształcenia w województwie pomorskim. Należy jednak zaznaczyć, iż niniejsze opracowanie nie pretenduje do kompleksowej analizy systemu kształcenia województwa pomorskiego. Zaprezentowano wybrane aspekty charakterystyki tego systemu, ważne z punktu widzenia głównego celu raportu, to jest analizy kwestii dopasowania kompetencji poszukujących pracy do wymagań pracodawców na rynku pracy.

5.2. Ludność w wieku produkcyjnym i jej aktywność ekonomiczna

Większość gospodarek europejskich już staje lub stanie w najbliższej przyszłości wobec problemu starzenia się społeczeństwa i związanych z tym konsekwencji ekonomicznych – rosnącym obciążeniem populacji w wieku produkcyjnym oraz potencjalnym niedoborem siły roboczej. Są to zjawiska niezwykle groźne z punktu widzenia zapewnienia trwałego i stabilnego wzrostu gospodarczego. O ile pierwsze jest wyzwaniem przede wszystkim na poziomie ogólnokrajowym, drugie dotyczy wszystkich poziomów systemu gospodarczego – od pojedynczej firmy, poprzez szczebel regionu, aż do ogólnokrajowego rynku pracy.

Na tle Polski województwo pomorskie charakteryzuje się względnie **młodym zasobem ludności** (jest to trzecie w kolejności, po województwie podkarpackim i warmińsko-mazurskim, najmłodsze województwo w Polsce³⁴). Atutem województwa, poza relatywnie wysokim przyrostem naturalnym, jest także jego **atrakcyjność z punktu widzenia przepływów migracyjnych**. Województwo pomorskie było w 2009 r. jednym z pięciu województw Polski o dodatnim saldzie migracji (1,2‰), lokując się na trzecim miejscu (po województwie mazowieckim i małopolskim)³⁵. Dynamiczny rozwój głównych ośrodków gospodarczych, tj. Gdańska i Gdyni, sprawia, iż więcej osób przybywa na stałe niż emigruje. Jednocześnie jednak znaczna część powiatów województwa pomorskiego zanotowała w 2009 r. ujemne saldo migracji zagranicznych. Należy zaznaczyć, że emigracja za granicę, zwłaszcza po otwarciu rynku pracy Niemiec i Austrii, może w znaczący sposób wpłynąć na podaż pracy, zwłaszcza w przypadku niektórych kwalifikacji.

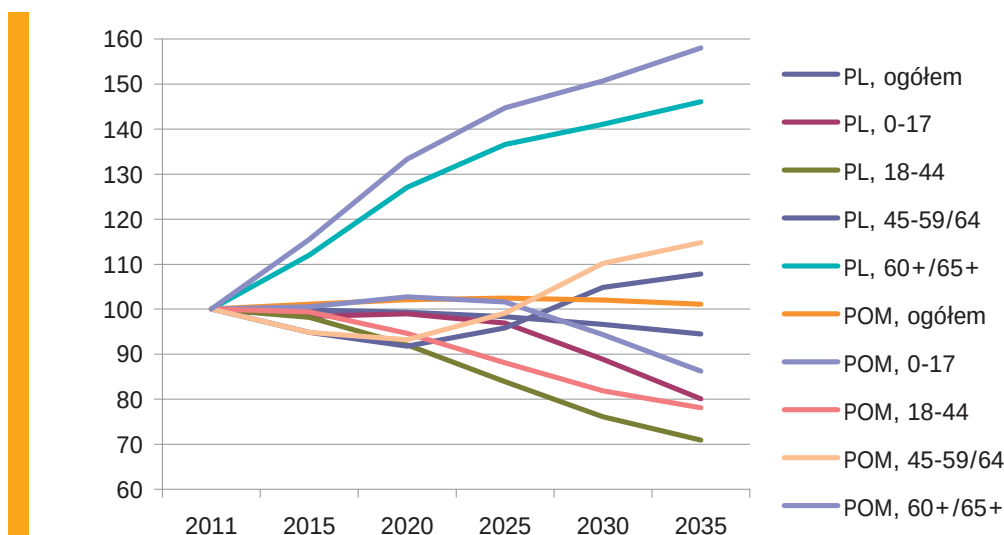
Wykres 5.1. przedstawia prognozowane przez GUS zmiany liczby ludności kraju i województwa pomorskiego w poszczególnych ekonomicznych grupach wieku. Analiza prognozy wskazuje, że obecna względnie korzystna sytuacja województwa utrzyma się w przyszłości, choć także województwo pomorskie doświadczy spadku liczebności roczników najmłodszych (w wieku przedprodukcyjnym i w wieku mobilnym). Będzie on proporcjonalnie mniejszy niż przeciętnie w kraju. Podobnie mniejsza będzie skala względnego przyrostu populacji osób najstarszych. W efekcie, **w przeciwieństwie do liczby ludności kraju ogółem, ludność województwa będzie utrzymywać się na stabilnym poziomie, a nawet nieznacznie wzrośnie**³⁶.

³⁴ Szacunki za rok 2010. Bank Danych Lokalnych GUS, dostęp: 31 października 2011 r.

³⁵ Bank Danych Lokalnych GUS, dostęp: 31 października 2011 r.

³⁶ Spodziewany jest wzrost liczby ludności ogółem, w szczególności osób w wieku 45 i więcej.

Wykres 5.1. Prognoza zmiany liczby ludności w grupach wieku w województwie pomorskim (POM) i ogółem w Polsce (PL)³⁷



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 31 października 2011 r.

Drugim czynnikiem determinującym wielkość podaży pracy jest stopień aktywności ekonomicznej ludności. Polska od wielu lat boryka się z problemem niskiej aktywności zawodowej: stopa aktywności osób w wieku 15+ (zgodnie z definicjami stosowanymi w BAEL) wynosi obecnie jedynie 56% (II kwartał 2011 r.) i generalnie od wielu lat charakteryzuje się długookresową tendencją spadkową³⁸.

Województwo pomorskie nie jest tu wyjątkiem (Wykres 5.2.). W ciągu ostatnich 12 lat **aktywność zawodowa jego ludności istotnie spadła**³⁹. Częściowo wiąże się to z wydłużaniem okresu kształcenia się (co jest zjawiskiem potencjalnie pozytywnym z punktu widzenia efektywności gospodarowania), ale w dużym stopniu wynika z przedwczesnej dezaktywizacji osób w wieku niemobilnym⁴⁰ oraz wycofywania się z rynku pracy osób mających uprawnienia do dochodów socjalnych.

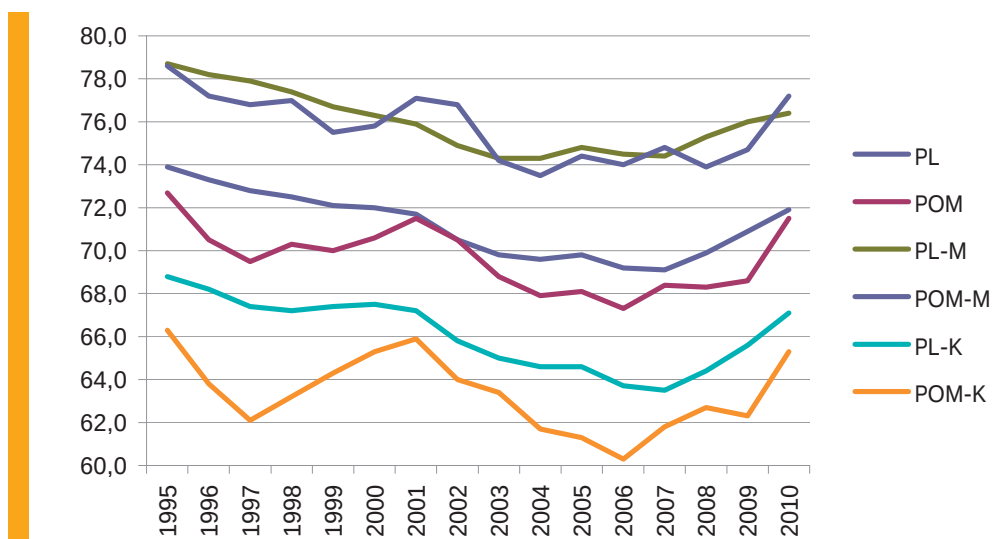
³⁷ Wielkości prognozowane przez GUS na rok 2011 = 100.

³⁸ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS, 1992–2011.

³⁹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, 1999–2011, GUS.

⁴⁰ *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ośrodek Badań Rynku Pracy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, WNE UW 2008.

Wykres 5.2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym według płci: w Polsce i w województwie pomorskim (dane średnioroczne)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 31 października 2011 r.

Co więcej, trwała wydaje się tendencja, w której **współczynnik aktywności zawodowej w województwie pomorskim kształtuje się na poziomie niższym niż przeciętnie w Polsce**: dotyczy do zarówno całej populacji w wieku 15 lat i więcej, jak i populacji w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata). Co ważne, różnica wynika przede wszystkim z niższej aktywności ekonomicznej kobiet. Stopień gotowości do podjęcia pracy zawodowej mężczyzn w województwie pomorskim nie odbiega od średniej krajowej (a okresowo nawet ją przekracza).

Oceniając zasoby pracy województwa w ujęciu ilościowym generalnie można uznać, iż sytuacja regionu jest relatywnie korzystna: zasób ludności w wieku produkcyjnym jest stabilny i nie będzie ulegał negatywnym procesom kurczenia się, jak w innych regionach, a aktywność ekonomiczna jest względnie stabilna. Wyzwaniem dla regionalnego rynku pracy jest z pewnością aktywizacja zawodowa kobiet.

Struktura wykształcenia ludności województwa nie odbiega zasadniczo od średniej w Polsce – nieznacznie wyższy jest udział osób z wykształceniem średnim ogólnym. Ograniczenie analizy do populacji aktywnych zawodowo wskazuje na jeszcze większą nadreprezentację osób z tym poziomem wykształcenia (Tabela 5.1.).

Tabela 5.1. Struktura wykształcenia ludności województwa pomorskiego na tle średniej dla Polski, 2009

Poziom wykształcenia	Ludność w wieku 15 lat i więcej (%)			Ludność aktywna zawodowo w wieku 15 lat i więcej (%)		
	woj. pomorskie (%)	Polska (%)	relacja woj. pomorskiego do Polski	woj. pomorskie (%)	Polska (%)	relacja woj. pomorskiego do Polski
Wyższe	16,6	16,6	0,999	24,8	24,5	1,013
Policealne	2,9	3,1	0,961	3,7	3,9	0,952
Średnie zawodowe	19,2	19,9	0,964	23,1	23,8	0,969

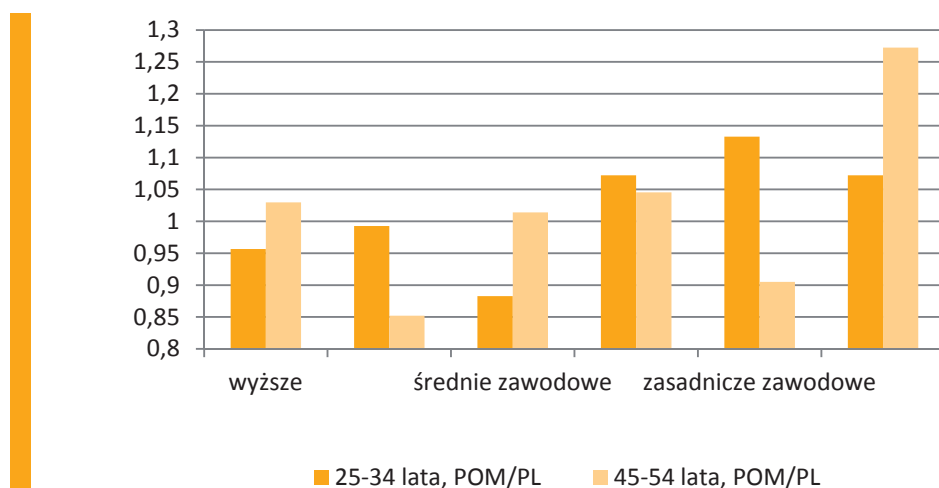
ciąg dalszy tabeli na stronie 79

Poziom wykształcenia	Ludność w wieku 15 lat i więcej (%)			Ludność aktywna zawodowo w wieku 15 lat i więcej (%)		
	woj. pomorskie (%)	Polska (%)	relacja woj. pomorskiego do Polski	woj. pomorskie (%)	Polska (%)	relacja woj. pomorskiego do Polski
Średnie ogólne	11,3	10,6	1,073	10,3	9,1	1,131
Zasadnicze zawodowe	25,7	25,5	1,008	29,4	29,8	0,984
Gimnazjalne	5,5	5,6	0,998	1,2	1,0	1,240
Podstawowe i niższe	18,7	18,8	0,994	7,6	7,9	0,958

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Ciekawszy obraz wyłania się, gdy porównamy strukturę wykształcenia ludności województwa pomorskiego i Polski w różnych grupach wieku (Wykres 5.3.). Województwo pomorskie w przeszłości charakteryzowało się nieco wyższym niż przeciętnie poziomem wykształcenia ludności. Do dziś efekt ten jest widoczny w strukturze wykształcenia starszych grup na rynku pracy (nadreprezentacja – w stosunku do średniej dla Polski – osób z wykształceniem wyższym, średnim zawodowym i ogólnym). Choć województwo pomorskie, jak inne regiony Polski, doświadczyło wyraźnej poprawy przeciętnego poziomu wykształcenia, była ona relatywnie mniejsza niż w innych województwach. W efekcie udział osób z wykształceniem wyższym w grupie osób w wieku 25–34 lata wynosi 33,9% (podczas gdy średnia dla Polski wynosi 35,5%), zaś osób z wykształceniem średnim zawodowym – 19,0% (wobec 21,5% średnio w Polsce). Z kolei wyższy niż przeciętnie jest w tej grupie wieku udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (26,4% wobec 23,3% średnio w Polsce). Jest to wynik poniekąd zaskakujący, biorąc pod uwagę względnie wysoki poziom zamożności województwa (sprzyjający kontynuowaniu kształcenia), rozwiniętą sieć szkół wyższych oraz dominację usług w zatrudnieniu.

Wykres 5.3. Relacja udziału danej grupy wykształcenia w populacji ogółem w województwie pomorskim do analogicznego udziału dla Polski ogółem w grupie osób w wieku 25–34 lata i 45–54 lata (2009)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

5.3. Kształcenie na poziomie podstawowym i gimnazjalnym

Problemy kształcenia na poziomie podstawowym i gimnazjalnym potraktowano w niniejszym opracowaniu bardzo skrótowo. Choć faktyczny kształt procesu edukacji na tym poziomie różni się między powiatami, gminami, a nawet szkołami, program kształcenia jest w zasadzie jednolity na obszarze całego kraju i nie stanowi o specyficznym przygotowaniu do zawodu. Decyduje jednak o kolejnych krokach na ścieżce edukacyjnej, a także tworzy fundament pod dalsze kształcenie (szczególnie w zakresie cech osobowych i podstaw kompetencji kluczowych). Analizę ograniczono do porównania efektów kształcenia na poziomie podstawowym (sprawdzian szóstoklasisty) i gimnazjalnym (egzamin gimnazjalny) wewnątrz województwa i w zestawieniu ze średnią dla Polski.

Porównanie wyników sprawdzianów uczniów klas szóstych wskazuje, iż już na poziomie szkoły podstawowej uczniowie z województwa pomorskiego osiągają regularnie wyniki poniżej średniej krajowej. Różnica jednak nie jest znacząca (zwykle około 1 punkt procentowy). W zakresie poszczególnych umiejętności, podobnie jak w całej Polsce, najlepsze wyniki uczniowie osiągają w zakresie czytania oraz rozumowania. Wyraźnie niższy odsetek punktów zdobywają w trakcie sprawdzianu z korzystania z informacji, pisania, a w szczególności z wykorzystania wiedzy w praktyce.

Niestety, niekorzystna różnica w ocenie umiejętności uczniów z województwa pomorskiego w porównaniu z wynikami uczniów w innych regionach Polski utrzymuje się (a w nawet pogłębia) w przypadku egzaminu gimnazjalnego. Różnica widoczna jest zarówno w wynikach części humanistycznej, jak i matematyczno-przyrodniczej oraz wszystkich kompetencji sprawdzanych w czasie tego egzaminu. Jeśli chodzi o egzaminy z języka obcego, wyniki uzyskane przez uczniów z województwa pomorskiego nie odbiegają od średniej ogólnopolskiej w przypadku języka angielskiego, natomiast kształtują się na poziomie znacznie poniżej średniej ogólnopolskiej w przypadku języka niemieckiego (w zasadzie w zakresie wszystkich kompetencji językowych).

Jednocześnie – podobnie jak w innych województwach – także w województwie pomorskim obserwujemy silne zróżnicowanie wewnątrzwojewódzkie w zakresie wyników obu sprawdzianów podstawowych kompetencji absolwenta szkoły podstawowej i gimnazjum. Uczniowie z obszarów zurbanizowanych uzyskują przeciętnie wyższe wyniki niż uczniowie z obszarów wiejskich.

5.4. Kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym

Po ukończeniu gimnazjum uczniowie z województwa pomorskiego – podobnie jak ich koledzy w innych regionach – mają do wyboru jeden z kilku typów szkół ponadgimnazjalnych. Większość wybiera jedną z trzech dróg dalszego kształcenia:

- zasadniczą szkołę zawodową (ZSZ), przygotowującą bezpośrednio do zawodu i nie dającą prawa do podjęcia studiów wyższych,
- technikum, przygotowujące bezpośrednio do pracy zawodowej z możliwością kontynuacji kształcenia na poziomie wyższym,

- liceum ogólnokształcące (LO), w zasadzie przygotowujące do kształcenia na poziomie wyższym, nie dające bezpośrednio przygotowania do pracy zawodowej.

Odrębną grupę stanowią licea profilowane, w których nauka trwa trzy lata i kończy się egzaminem maturalnym. Są one połączeniem liceum ogólnokształcącego z ukierunkowaniem nauki zawodu (specjalizacje w 14 profilach). Istnieją także szkoły pozwalające na uzupełnienie/ zmianę ścieżki kształcenia (technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych czy uzupełniające liceum ogólnokształcące dla absolwentów liceów profilowanych), mają one jednak mniejsze znaczenie w strukturze kształcenia ponadgimnazjalnego. Najmniejszy udział mają szkoły specjalne przysposabiające do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnością oraz ogólnokształcące szkoły artystyczne. Tabela 5.2. przedstawia ponadgimnazjalny szczebel kształcenia w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11 (według danych US w Gdańsku).

Tabela 5.2. Szkolnictwo ponadgimnazjalne w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11: podstawowe informacje

Typ szkoły	Liczba szkół	Liczba uczniów	Liczba absolwentów
Licea ogólnokształcące	143	34 420	12 061
Licea profilowane	13	847	698
Uzupełniające licea ogólnokształcące	5	104	32
Zasadnicze szkoły zawodowe	99	15 528	5 228
Technika	111	32 086	6 751
Technika uzupełniające	3	169	49
Szkoły przysposabiające do pracy	23	687	117
Ogólnokształcące szkoły artystyczne	8	808	126
Ogółem	405	84 649	25 062

Źródło: „Edukacja i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11”, US w Gdańsku 2011 r.

W województwie pomorskim około 4 na 10 absolwentów gimnazjów wybiera dalsze kształcenie w liceum ogólnokształcącym (LO). Ten typ edukacji nie daje konkretnych kwalifikacji zawodowych, pozwala jednak zbudować kompetencje kluczowe (kultura ogólna, umiejętność uczenia się, kompetencje interpersonalne) i wzmocnić cechy osobowe ważne dla kształtowania wartościowych kompetencji zawodowych w dalszej edukacji (na poziomie szkoły policealnej lub wyższej). Wielu absolwentów liceów ogólnokształcących (w przypadku województwa pomorskiego proporcjonalnie więcej niż przeciętnie w Polsce) nie podejmuje jednak dalszej edukacji i poszukuje pracy z wykształceniem średnim ogólnym.

Z punktu widzenia analizy dopasowania kwalifikacji podaży pracy do wymagań pracodawców kluczowa jest struktura kształcenia zawodowego – realizowanego przede wszystkim w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych (ZSZ).

Każda ze szkół kształcących w zawodzie (zasadnicza szkoła zawodowa, technikum, technikum uzupełniające czy szkoła policealna) realizuje określone zadania w zakresie kształcenia zawodowego. Nauka w tych szkołach obejmuje kształcenie:

- ogólne (np. język polski, matematyka, fizyka, historia),
- zawodowe teoretyczne (np. rysunek zawodowy lub techniczny, technologia gastronomiczna, technologia mechaniczna),
- zawodowe praktyczne (praktyczna nauka zawodu w formie zajęć praktycznych i/lub praktyk zawodowych).

Ocenę stopnia przygotowania ucznia do wybranego zawodu stanowi zewnętrzny egzamin zawodowy, potwierdzający kwalifikacje absolwenta. **W ubiegłych latach pozytywny wynik egzaminu częściej uzyskiwali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych niż techników i szkół policealnych.**

Prowadzenie zasadniczych szkół zawodowych, techników (w tym uzupełniających) oraz szkół policealnych należy do zadań własnych powiatów. To one, spośród różnych organów prowadzących, przeznaczają największą pulę środków na kształcenie zawodowe. Środki w tym zakresie są jednak niewystarczające. W większości powiatów subwencja z budżetu państwa nie wystarcza na pokrycie pełnych kosztów kształcenia. Organy prowadzące korzystają w tym zakresie z dochodów własnych i ze środków z funduszy strukturalnych. Ze środków spoza subwencji powiaty pokrywają częściej wydatki na szkoły kształcące w zawodzie niż na szkoły ogólnokształcące.

Jeśli chodzi o ofertę edukacyjną szkół zawodowych, zmienia się ona dość często: na liście zawodów, w jakich oferowane jest kształcenie pojawiają się nowe pozycje (np. technolog robot wykończeniowych, technik logistyk, technik teleinformatyk), a inne znikają (np. operator urządzeń przemysłu ceramicznego, rolnik, technik transportu drogowego). Pytani o przyczyny, objęci badaniem dyrektorzy szkół deklarowali chęć podążania za potrzebami rynku pracy. W praktyce jednak jest to niezwykle trudne i zwykle mało skuteczne. W świetle wyników badań jakościowych i analizy dokumentów zastanych można stwierdzić, iż problemy w dopasowaniu oferty edukacyjnej szkół zawodowych do oczekiwań pracodawców wynikają m. in. z faktu, iż:

- proces kształcenia (nawet na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej) jest długotrwały i – w sytuacji dynamicznie zmieniającej się gospodarki – próby BEZPOŚREDNIEGO podążania za bieżącymi impulsami płynącymi z rynku pracy w dostosowywaniu oferty edukacyjnej są z góry skazane na niepowodzenie⁴¹,
- władze szkolne mają ograniczoną wiedzę na temat potrzeb rynku pracy (same – co zrozumiałe – nie prowadzą odpowiednich badań, polegając na wiedzy i opiniach władz lokalnych, np. Rad Zatrudnienia⁴² oraz – co często bywa jeszcze bardziej chybione – na oczekiwaniach gimnazjalistów, co do przyszłego popytu na pracę⁴³, czy też na oczekiwaniach ich rodziców)⁴⁴,

⁴¹ Fragment wypowiedzi nauczyciela z jednego z zespołów szkół ponadgimnazjalnych województwa: „(...) Zmiany naszej oferty edukacyjnej przede wszystkim opierają się na analizie potrzeb rynku pracy, analizie zawodów nadwyżkowych i deficytowych, innych danych z WUP i PUP (...)”.

⁴² Fragment wypowiedzi nauczyciela z jednego z zespołów szkół ponadgimnazjalnych województwa: „(...) Procedura jest taka: my jesteśmy szkołą prowadzoną przez samorząd – starostwo powiatowe, to jest nasz organ prowadzący. Jako kierownictwo szkoły chcemy mieć nabór, pracę dla naszych nauczycieli, pracowników, zastanawiamy się nad wprowadzeniem jakichś nowych kierunków, nasze propozycje zgłaszamy do organu prowadzącego. Organ prowadzący nasze propozycje przedstawia na sesjach Rady Powiatu i one muszą być opiniowane także przez Powiatową Radę Zatrudnienia i to oni stwierdzają, czy dany zawód ma szansę w naszym powiecie czy nie. Dodatkowo (...) organ prowadzący stara się, aby szkoły mu podległe nie robiły sobie nawzajem konkurencji i każda z tych szkół ma kształcić w innym zawodzie (...)”.

⁴³ Aż 3 z 4 badanych dyrektorów zadeklarowało ankietowanie gimnazjalistów w zakresie tego, jakie kierunki kształcenia będą dla nich atrakcyjne. Cytat: „(...) jeżeli chodzi o klasy dla młodzieży to właściwie co roku staramy się wprowadzić jakiś nowy zawód, ponieważ tego wymagają od nas nasi przyszli uczniowie (...)”.

⁴⁴ Fragment wypowiedzi uczestnika FGI „Edukacja”: „(...) Natomiast media nam nie pomagają, a mają bardzo duży

- bieżąca współpraca z pracodawcami, choć deklarowana przez większość szkół zawodowych, ma charakter powierzchowny, dotyczący organizacji praktyk zawodowych, a nie zwykle rzadko obejmuje zaangażowanie się pracodawcy w przygotowanie programu,
- organizacja szkolnictwa zawodowego w Polsce (w szczególności zasady jego finansowania) utrudnia efektywne sterowanie strukturą podaży pracy (pojedyncze powiaty nie mają interesu społecznego w utrzymywaniu kształcenia w zawodach o umiarkowanym popycie w skali jednego powiatu); problem ten zaostrzył się wraz z odejściem od możliwości otwierania klas wielozawodowych⁴⁵,
- szkolnictwo zawodowe jest względnie drogie, w szczególności w obszarach związanych z nowymi technologiami, co dodatkowo utrudnia zadanie dostarczania na rynek pracy absolwentów bezpośrednio przygotowanych do podejmowania pracy zawodowej,
- problemy finansowe przekładają się także na trudności w pozyskaniu i zapewnieniu trwałej podaży pracy nauczycieli zawodu (którzy często mają alternatywę w postaci zatrudnienia w sferze produkcyjnej).

Szansą na pozytywną zmianę będzie wprowadzenie w 2012 roku nowego podejścia do kształcenia zawodowego opartego o efekty kształcenia. Powinno to zwiększyć elastyczność systemu i mobilność pracowników⁴⁶. Genezą reformy jest konieczność lepszego dopasowania kształcenia zawodowego do dynamicznego rynku pracy, która wymusiła nowe podejście do postrzegania zawodu. Efekty kształcenia właściwe dla danego zawodu zostały ujęte w formie kwalifikacji. Pozwala to na elastyczne projektowanie indywidualnej ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej. W zawodach wyodrębniono od jednej do trzech kwalifikacji. Jedna kwalifikacja może być składnikiem kilku zawodów. Dodatkowo wyodrębniono efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz efekty kształcenia wspólne dla grup zawodów. Dzięki temu osoba, która raz potwierdziła określone efekty kształcenia, nie musi tego robić ponownie zdobywając kolejne kwalifikacje.

Warto wspomnieć także o współpracy, jaką prowadzą szkoły z organizacjami pozarządowymi, organizacjami pracodawców, OHP itp. Często jest to współpraca przy poszukiwaniu

wpływ na współczesnych młodych ludzi, ale też na ich rodziców i ich poglądy. Jeżeli w TV się mówi, że stocznie padają, przemysł stoczniowy leży, to bardziej to przemawia do wyobraźni młodego człowieka niż jakiegokolwiek akcje, jakie my podejmujemy. Chodzimy po szkołach, opowiadamy, wystawiamy się na targach. Powiem tak, możemy stawać na uszach, a potęgą mediów nie przeskoczmy (...)"

⁴⁵ Fragment wypowiedzi uczestnika FGI „Edukacja”: „(...) Powiem szczerze, że cokolwiek byśmy nie próbowali, jeżeli chodzi o wprowadzanie nowych zawodów, to stykamy się z obostrzeniem związanym z liczebnością klas (...) Dla nas jest to absurd: 35-u ślusarzy, kiedy wiadomo, że tylu chętnych do tego zawodu nie uzbieramy i klasy nie otworzymy. Jeżeli byłaby możliwość utworzenia klasy wielozawodowej, jak to było do tej pory, czyli połączenie ślusarzy, mechaników, czyli zawodów pokrewnych, gdzie byłaby łatwość utworzenia i utrzymania tej klasy, to stwarzałoby nam lepsze szanse i możliwości do wielozawodowości, bo ja sobie nie wyobrażam rok robić nabór i wypuszczać 35-u ślusarzy, kiedy ten rynek w pewnym momencie się zapcha. To jest sztuczne zamykanie przed szkołami państwowymi możliwości do poszerzania oferty edukacyjnej. Zapotrzebowania na te zawody są, ale nie w ilości 35-u osób (...)"

⁴⁶ Fragment wypowiedzi nauczyciela z jednego z zespołów szkół ponadgimnazjalnych województwa: „(...) A propos instytucji, współpracujemy jeszcze z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Zmieniają się programy nauczania, a oni są odpowiedzialni za nowe rzeczy, które wchodzi do szkolnictwa zawodowego, za te reformy. Teraz się przygotowujemy do zmiany procesu kształcenia. Nowy system wejdzie od 1 września 2012 r. Pierwsze klasy już według nowego systemu idą, bo tam wchodzimy już w kwalifikacje zawodowe. Będzie inny system kwalifikacji, to znaczy na konkretny zawód. Na przykład na technika mechatronika składają się trzy kwalifikacje. Są one zdobywane pojedynczo, czyli przykładowo po drugiej klasie będzie, powiedzmy, egzamin zewnętrzny potwierdzający tę pierwszą kwalifikację, na przykład po klasie trzeciej – druga kwalifikacja, po klasie czwartej – następna i kto będzie miał całość, uzyska dyplom technika mechatronika. Jest to spójne z tym systemem kwalifikacji europejskich. Powinno zagwarantować większą mobilność tych młodych ludzi na rynku pracy: gdy ktoś ma kwalifikację z tego zawodu (uczeń), a w zawodzie innym jedna czy dwie są wspólne, to gdy „dorobi” coś kolejnego, automatycznie zdobędzie dyplom technika w innej dziedzinie (...)"

praktyk czy zatrudnienia dla pojedynczych uczniów, ale przekłada się na konkretne efekty⁴⁷. W niektórych powiatach prowadzona jest także świadoma polityka cyklicznej zmiany struktury naboru⁴⁸.

Według danych US w Gdańsku⁴⁹ w 99 zasadniczych szkołach zawodowych województwa pomorskiego w roku szkolnym 2010/2011 kształciło się 15 528 uczniów. Jest to niecałe 5% mniej niż rok wcześniej i aż o ponad 55% mniej niż 10 lat wcześniej. Podobnie jak w całej Polsce, także w województwie pomorskim ciężar kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym przesunął się wyraźnie w stronę kształcenia ogólnego.

W roku 2011 zasadnicze szkoły zawodowe w województwie pomorskim opuścili absolwenci w 43 różnych zawodach (w przypadku 32 z nich liczba absolwentów wyniosła co najmniej 10). Struktura kształcenia jest dość skoncentrowana, gdyż dziesięć zawodów najczęściej reprezentowanych wśród absolwentów ZSZ skupia aż 80% wszystkich absolwentów tych szkół w województwie. Lista najpopularniejszych zawodów jest w ostatnich latach dość stabilna i obejmuje przede wszystkim sprzedawców, kucharzy małej gastronomii oraz mechaników pojazdów samochodowych (około połowa wszystkich absolwentów ZSZ), a w następnej kolejności fryzjerów, stolarzy i ślusarzy. Ewolucję listy 10 najliczniejszych wśród absolwentów ZSZ zawodów w ostatnich latach przedstawia Tabela 5.3., zaś informację o wszystkich absolwentach zawarto w Aneksie statystycznym.

Tabela 5.3. Ranking wyuczonych zawodów w populacji absolwentów pomorskich zasadniczych szkół zawodowych, 2008–2011

Pozycja rankingowa wg liczby absolwentów w 2011 roku	Nazwa zawodu	Liczba absolwentów			
		2008	2009	2010	2011
1	Sprzedawca	1 023	1 026	1 077	988
2	Kucharz małej gastronomii	723	778	820	764
3	Mechanik pojazdów samochodowych	523	580	684	675
4	Fryzjer	194	339	383	426
5	Stolarz	377	363	345	320
6	Ślusarz	186	200	219	232
7	Murarz	107	131	237	196
8	Cukiernik	172	169	138	175
9	Elektryk	109	99	104	164

ciąg dalszy tabeli na stronie 85

⁴⁷ Fragment wypowiedzi nauczyciela z jednego z zespołu szkół ponadgimnazjalnych województwa: „(...) Partnerem szkoły jest Naczelna Organizacja Techniczna, która współpracuje ze szkołą, np. w zakresie przeprowadzania olimpiady wiedzy technicznej. Polskie Towarzystwo Informatyczne przeprowadza kursy ECDLA dla uczniów, dzięki temu mają szansę, żeby zdobyć dodatkowe umiejętności. Kurs taki daje im potwierdzenie, że mają dodatkowe kwalifikacje i na rynku mogą być bardziej konkurencyjni. Stowarzyszenie Elektryków Polskich to również taki partner, który pozwala na podwyższenie jakości oferty edukacyjnej dla naszych uczniów. (...)”

⁴⁸ Fragment wypowiedzi nauczyciela z jednego z zespołów szkół ponadgimnazjalnych województwa: „(...) Jeżeli chodzi o techników mechaników: jest taki cykl kształcenia, że przykładowo w klasie 3 i 4 mamy technika budownictwa okrętowego, ale w klasie 2 jest klasa technik mechanik. Czyli to nie jest tak, że corocznie ta sama grupa idzie na rynek pracy. Zdajemy sobie sprawę, że jeżeli byśmy corocznie dawali na przykład po 60 osób do przemysłu okrętowego, no to za kilka lat będzie – jak to się mówi – przesył. Luka pokoleniowa będzie zapelniona. (...)”

⁴⁹ Edukacja i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11, US w Gdańsku 2011 r.

Pozycja rankingowa wg liczby absolwentów w 2011 roku	Nazwa zawodu	Liczba absolwentów			
		2008	2009	2010	2011
10	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	76	70	104	101
Odsetek wszystkich absolwentów kończących kształcenie w jednym z ww. zawodów (%)		77,2	78,2	78,6	80,1
Ogółem absolwentów		4 522	4 802	5 227	5 046

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z SIO 2011 r.

Analizując dane z Systemu Informacji Oświatowej za ostatnie lata, warto odnotować następujące tendencje i nowe zjawiska w kształceniu w pomorskich zasadniczych szkołach zawodowych:

- pojawienie się nowego zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie – pierwsi absolwenci opuścili siedem ZSZ w 2011 roku,
- dynamiczny wzrost popularności zawodu fryzjera (ponad dwukrotnie większa liczba absolwentów w ciągu 4 lat), a także murarza i elektryka,
- relatywnie stabilne liczby absolwentów w dwóch najpopularniejszych zawodach – sprzedawcy i kucharza małej gastronomii,
- spadek o połowę liczby absolwentów ZSZ w zawodzie piekarza,
- gwałtowny spadek wśród absolwentów liczby monterów kadłubów okrętowych oraz monterów systemów rurociągowych.

W roku szkolnym 2010/2011 w 114 technikach (włączając w to technika uzupełniające) województwa pomorskiego kształciło się 32 255 uczniów. Liczba uczniów nie uległa zmianie w stosunku do poprzedniego roku szkolnego, ale w relacji do roku szkolnego 2000/01 spadła o blisko 35%⁵⁰. W roku 2011 technika opuścili absolwenci w 43 zawodach.

W przypadku kształcenia w technikach obserwujemy podobną koncentrację, jak w przypadku ZSZ. Ma ona jednak mniejszą skalę: 10 najpopularniejszych zawodów skupia ok. 70% absolwentów. W ostatnich latach lista najpopularniejszych zawodów w zasadzie się nie zmienia i obejmuje: techników ekonomistów, techników informatyków i techników hotelarstwa (około 40% wszystkich absolwentów techników). Ewolucję listy 10 najliczniejszych wśród absolwentów techników zawodów w ostatnich latach przedstawia Tabela 5.4., zaś informację o wszystkich absolwentach zawiera Aneks statystyczny.

⁵⁰ Edukacja i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11, US w Gdańsku 2011 r.

Tabela 5.4. Ranking wyuczonych zawodów w populacji absolwentów pomorskich techników, 2008–2011

Pozycja rankingowa wg liczby absolwentów w 2011 roku	Nazwa zawodu	2008	2009	2010	2011
1	Technik ekonomista	980	1 053	1 090	1 126
2	Technik informatyk	184	537	792	848
3	Technik hotelarstwa	549	662	741	790
4	Technik mechanik	575	541	541	528
5	Technik handlowiec	401	421	340	374
6	Technik organizacji usług gastronomicznych	323	273	306	351
7	Technik budownictwa	164	173	225	336
8	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	411	482	436	333
9	Technik elektronik	564	419	344	267
10	Kucharz	101	120	166	245
Odsetek wszystkich absolwentów kończących kształcenie w jednym z ww. zawodów (%)		77,9	76,5	74,8	72,0
Ogółem absolwentów		5 458	6 120	6 663	7 221

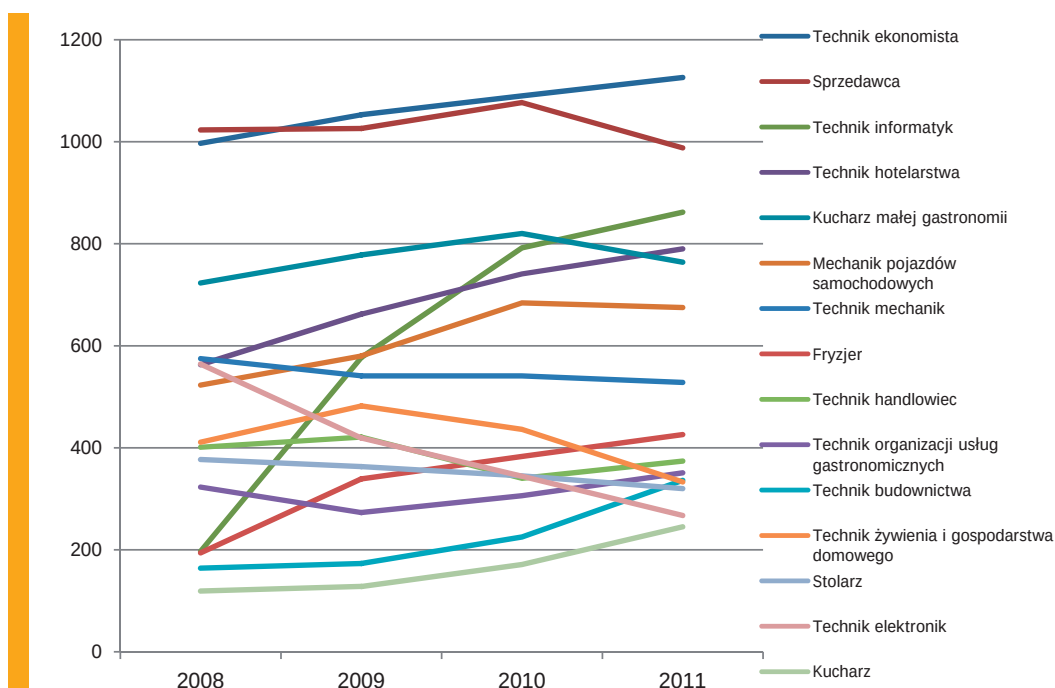
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z SIO 2011 r.

Analizując dane z Systemu Informacji Oświatowej za ostatnie lata, uwagę zwracają następujące tendencje i nowe zjawiska w kształceniu w pomorskich technikach:

- bardzo dynamiczny wzrost liczby absolwentów techników w kilku zawodach, a w szczególności w zawodzie technika mechatronika (ponad 6-krotny), technika budownictwa okrętowego (ponad 6-krotny), technika architektury krajobrazu (ponad 5-krotny), technika informatyka (prawie 5-krotny),
- spadek liczby absolwentów techników w takich zawodach, jak: technik mechanik okrętowy, technik ogrodnik, technik ochrony środowiska, technik analityk oraz technik elektronik,
- pojawienie się nowych zawodów wśród absolwentów techników: technik logistyki, technik usług fryzjerskich (przeniesienie kształcenia z ZSZ), technik papiernictwa, technik telekomunikacji, technik teleinformatyki, technik pojazdów samochodowych, technik nawigator morski, technik weterynarii, technik technologii chemicznej oraz technik księgarstwa.

Biorąc pod uwagę całość procesu kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych (to jest zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, technikach uzupełniających), okazuje się, że trzy zawody, w których kształcą się najwięcej młodzieży, to: technik ekonomista, sprzedawca oraz technik informatyk (Wykres 5.4.). Do zawodów „rozwojowych” (czyli tych, w których liczba absolwentów ostatnio się zwiększyła) zaliczamy: technika informatyka, technika ekonomistę, technika hotelarstwa, fryzjera, technika budownictwa i technika organizacji usług gastronomicznych. Uwagę zwraca też wzrost liczby absolwentów szkół zawodowych w ciągu ostatnich 4 lat (z 10 569 w 2008 r. do 12 871 w 2011 r.).

Wykres 5.4. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników w województwie pomorskim według zawodów w latach 2008–2011



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z SIO 2011 r.

5.5. Kształcenie na poziomie wyższym

Częstość podejmowania kształcenia na poziomie wyższym w województwie pomorskim określić można jako przeciętną (na tle reszty kraju), choć wyraźnie wzrosła ona w ostatnich latach. Wskaźnik skolaryzacji w populacji w wieku 19–24 lata wynosi około 54% (Tabela 5.5.).

Największym ośrodkiem akademickim, koncentrującym zdecydowaną większość studentów i kadry naukowej województwa jest Trójmiasto. W aglomeracji tej znajduje się aż 28 uczelni wyższych:

- w Gdańsku – 14 uczelni, w tym 6 publicznych: Uniwersytet Gdański (największa uczelnia województwa), Politechnika Gdańska (druga, co do wielkości i najstarsza w województwie), Gdański Uniwersytet Medyczny, Akademia Muzyczna, Akademia Sztuk Pięknych, Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu,
- w Gdyni – 5 uczelni, w tym 2 publiczne: Akademia Morska, Akademia Marynarki Wojennej,
- w Sopocie – 2 niepubliczne szkoły wyższe.

Ponadto pomorskie uczelnie wyższe zlokalizowane są:

- w Słupsku – 3 uczelnie, w tym 1 publiczna (Akademia Pomorska),
- a także w Chojnicach, Kwidzynie, Starogardzie Gdańskim oraz w Wejherowie – po 1 szkole wyższej⁵¹.

⁵¹ Edukacja i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11, US w Gdańsku 2011 r., str. 75–76.

Tabela 5.5. Liczba osób kontynuujących naukę na 10 tys. ludności w populacji ogółem oraz w grupie 19–24 lata, w województwie pomorskim i w kraju

Rok	Ogółem			Grupa w wieku 19–24 lata		
	POM	POLSKA	POM/PL	POM	POLSKA	POM/PL
2002	399	468	0,85	3 855	4 599	0,84
2003	417	483	0,86	3 968	4 681	0,85
2004	445	501	0,89	4 232	4 825	0,88
2005	455	508	0,90	4 380	4 938	0,89
2006	464	506	0,92	4 524	4 985	0,91
2007	466	504	0,92	4 655	5 104	0,91
2008	472	501	0,94	4 891	5 267	0,93
2009	474	493	0,96	5 095	5 366	0,95
2010	478	476	1,00	5 317	5 372	0,99

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS, dostęp: 31 października 2011 r.

Według danych za rok 2008 studenci mieli do wyboru 90 kierunków nauczania. Oprócz wszystkich uczelni publicznych kształcenie na poziomie magisterskim prowadzi także 5 szkół niepublicznych. Podstawową formą edukacji są studia stacjonarne – w tej formie kształcą się ponad połowa studentów, choć wraz z rozwojem szkolnictwa niepublicznego jego udział znacząco się zmniejszył (na rzecz grupy osób studiujących w trybie zaocznym, wieczorowym oraz eksternistycznym). Studia doktoranckie prowadzi 5 uczelni publicznych: Uniwersytet Gdański, Politechnika Gdańska, Gdański Uniwersytet Medyczny w Gdańsku, Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku oraz Akademia Pomorska w Słupsku.

Tabela 5.6. Najpopularniejsze kierunki kształcenia na poziomie wyższym w województwie pomorskim według liczby studentów (rok akademicki 2007/2008)

Kierunek	Liczba studentów studiów stacjonarnych	Liczba studentów studiów niestacjonarnych	Liczba studentów ogółem
Zarządzanie	3 185	6 943	10 128
Turystyka i rekreacja	2 303	3 895	6 198
Filologia ogółem	2 133	955	3 088
Pedagogika ogółem	2 130	6 861	8 991
Budownictwo	2 024	912	2 936
Ekonomia	1 753	3 254	5 007
Kierunek lekarski	1 736	218	1 954
Elektronika i telekomunikacja	1 702	224	1 926
Informatyka	1 642	1 038	2 680
Prawo	1 496	1 641	3 137

ciąg dalszy tabeli na stronie 89

Kierunek	Liczba studentów studiów stacjonarnych	Liczba studentów studiów niestacjonarnych	Liczba studentów ogółem
Mechanika i budowa maszyn	1 381	669	2 050
Administracja	1 267	3 785	5 052
Matematyka	1 262	48	1 310
Architektura i urbanistyka	1 165	0	1 165
Elektrotechnika	1 159	829	1 988
łącznie	26 338	31 272	57 610
% z ogółem	49,8	63,6	56,5
Ogółem absolwenci szkół wyższych	52 862	49 166	102 028

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MNiSW, 2009 r.

Według danych MNiSW za rok akademicki 2007/2008 struktura kształcenia na poziomie wyższym w województwie pomorskim nie odbiega od średniej krajowej. Ponad 22% studentów odbywało studia na kierunkach ekonomicznych (ekonomia, zarządzanie, marketing, finanse, rachunkowość, informatyka i ekonometria). Kolejna najpopularniejsza grupa kierunków to dziedziny związane z pedagogiką i kształceniem nauczycieli (ponad 12%). Studenci względnie często kształcą się też w naukach społecznych oraz w naukach ścisłych.

Z kolei w grupie absolwentów zwraca uwagę ogromna popularność pedagogiki, która dostarcza na rynek pracy więcej absolwentów niż zarządzanie czy ekonomia. Nie wydaje się, aby potrzeby pomorskiego rynku pracy w zakresie pedagogów w najbliższym czasie odpowiadały tak ogromnemu strumieniowi podaży pracowników.

Tabela 5.7. Najpopularniejsze kierunki kształcenia na poziomie wyższym w województwie pomorskim według liczby absolwentów (rok akademicki 2007/2008)

Kierunek	Liczba absolwentów studiów stacjonarnych	Liczba absolwentów studiów niestacjonarnych	Liczba absolwentów ogółem
Pedagogika	636	2 022	2 658
Ekonomia	772	1 100	1 872
Zarządzanie	474	1 020	1 494
Turystyka i rekreacja	564	694	1 258
Zarządzanie i marketing	471	740	1 211
Administracja	394	740	1 134
Politologia	402	679	1 081
Finanse i rachunkowość	213	625	838
Filologia ogółem	488	289	777
Wychowanie fizyczne	164	547	711
łącznie	4 578	8 456	13 034
% z ogółem	42,0	71,6	57,4
Ogółem absolwenci szkół wyższych	10 891	11 805	22 696

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MNiSW, 2009 r.

5.6. Kształcenie ustawiczne i badanie instytucji szkoleniowych metodą CAWI

Oprócz kształcenia w systemie szkolnym, coraz większą rolę w budowaniu kompetencji zawodowych odgrywa **kształcenie ustawiczne w systemie pozaszkolnym**.

Uczelnie wyższe województwa pomorskiego oferują możliwość podnoszenia/ uzupełniania/ zmiany kwalifikacji osobom z wykształceniem wyższym poprzez podjęcie studiów podyplomowych. W roku akademickim 2010/11 w studiach podyplomowych (najczęściej trwających jeden rok) brało udział 9 577 osób. W roku tym wydano 6 812 świadectw ukończenia tego typu studiów. Kształcenie podyplomowe charakteryzuje się jeszcze większą koncentracją kierunkową niż kształcenie na studiach pierwszego i drugiego stopnia: **ponad ¾ studentów kształci się na kierunkach ekonomiczno-administracyjnych lub pedagogicznych**. Podobnie wygląda struktura absolwentów tego typu studiów. Szczegółowe dane na ten temat zawiera Tabela 5.8.

Tabela 5.8. Uczestnicy studiów podyplomowych w województwie pomorskim według podgrup kierunków studiów (rok akademicki 2010/2011)

Podgrupa kierunku studiów	Studenci		Wydane świadectwa	
	Liczba osób	Odsetek (%)	Liczba osób	Odsetek (%)
Architektury i budownictwa	94	1,0	105	1,5
Artystyczna	18	0,2	2	0,0
Biologiczna	53	0,6	0	0,0
Dziennikarstwa i informacji	133	1,4	85	1,2
Ekonomiczna i administracyjna	3 990	41,7	3 500	51,4
Fizyczna	18	0,2	8	0,1
Humanistyczna	120	1,3	59	0,9
Informatyczna	253	2,6	205	3,0
Inżynieryjno-techniczna	294	3,1	306	4,5
Matematyczna i statystyczna	64	0,7	65	1,0
Medyczna	388	4,1	345	5,1
Ochrony i bezpieczeństwa	208	2,2	130	1,9
Ochrony środowiska	102	1,1	168	2,5
Pedagogiczna	2 151	22,5	810	11,9
Pedagogiczna (nauczycielska)	1 184	12,4	501	7,4
Prawna	306	3,2	118	1,7
Produkcji i przetwórstwa	0	0,0	10	0,1
Rolnicza, leśna i rybactwa	17	0,2	21	0,3
Spółeczna	124	1,3	310	4,6
Usług dla ludności	60	0,6	64	0,9
Ogółem	9 577	100,0	6 812	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Edukacja i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11”, US w Gdańsku 2011 r.

Poza studiami podyplomowymi skierowanymi do absolwentów szkół wyższych, **instytucje szkoleniowe województwa pomorskiego** oferują szeroką ofertę edukacyjną skierowaną do osób o różnym poziomie i profilu wykształcenia.

W ramach niniejszego projektu badawczego, instytucje szkoleniowe zostały poddane badaniu przy wykorzystaniu metody ilościowej kwestionariuszowego wywiadu internetowego wspomaganego komputerowo (CAWI). Badaniem objęto 68 instytucji szkoleniowych.

Celem badania instytucji szkoleniowych było uzyskanie informacji o aktualnej i planowanej ofercie szkoleniowej, a także informacji odnoszących się do współpracy tych instytucji z instytucjami rynku pracy oraz z pracodawcami.

Wyniki tego badania pozwoliły określić, w jakim stopniu oferta instytucji szkoleniowych odpowiada zapotrzebowaniu pracodawców, a zatem pozwalają trafniej wskazać źródło luk kompetencyjnych oraz określić, w jakim stopniu oferta ta może być narzędziem zmniejszenia owych luk występujących w województwie pomorskim.

Jeśli chodzi o formę kształcenia, doksztalcenia i rozwoju, oferowanego przez pomorskie instytucje szkoleniowe, ponad ¾ instytucji oferuje kursy (trwają min. 30 godzin, zwiększają wiedzę ogólną, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, realizowane zgodnie z przyjętym programem nauczania) oraz szkolenia (kształcenie w określonej dziedzinie, najczęściej w trybie skróconym). Około 1/3 z nich oferuje seminaria (min. 5 godzin, zwiększają wiedzę ogólną, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, realizowane zgodnie z przyjętym programem nauczania) oraz konsulting i doradztwo. Mimo potencjalnie niskich kosztów, niewiele firm ma w swojej ofercie kursy prowadzone przez Internet (Tabela 5.9.).

Tabela 5.9. Formy kształcenia oferowane przez pomorskie instytucje szkoleniowe biorące udział w badaniu CAWI

Forma kształcenia	Częstość odpowiedzi	Odsetek (%)
Kursy	56	82,4
Szkolenia	53	77,9
Seminaria	26	38,2
Konferencje	16	23,5
Kursy przez Internet (e-learning)	7	10,3
Konsulting, doradztwo	24	35,3
Coaching	14	20,6
Inne	8	11,8
Ogółem liczba ankietowanych instytucji	68	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych z badania instytucji szkoleniowych metodą CAWI.

W badaniu najliczniej reprezentowane były instytucje, które w ostatnim roku przeszkoliły nie więcej niż 100 osób (ponad 40% ankietowanych firm). Firm dużych (ponad 300 osób przeszkolonych) jest znacznie mniej (niecałe 10% wszystkich firm), choć szkołą przeważającą większość osób, które podjęły aktywność szkoleniową (ponad 50% wszystkich uczestników). W ciągu ostatniego roku w szkoleniach oferowanych przez objęte badaniem firmy wzięło udział ponad 26 tys. osób (Tabela 5.10.).

Tabela 5.10. Instytucje szkoleniowe objęte badaniem według liczby przeszkolonych w ciągu ostatniego roku osób

Liczba osób przeszkolonych w danej firmie	Liczba instytucji szkoleniowych		Łączna liczba przeszkolonych osób	
	Liczba firm	Odsetek (%)	Liczba osób	Odsetek (%)
do 100	26	38,2	1 005	3,8
101–300	25	36,8	5 007	19,2
301–1000	10	14,7	6 290	24,1
1000+	7	10,3	13 816	52,9
Łącznie	68	100,0	26 118	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych z badania instytucji szkoleniowych metodą CAWI.

W przypadku wielu instytucji szkoleniowych klientami były inne instytucje: przedsiębiorstwa, urzędy pracy i inne instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe. Największą grupę klientów instytucjonalnych stanowiły przedsiębiorstwa (2 226 firm), ale najwięcej osób zostało przeszkolonych na zlecenie instytucji publicznych (innych niż urzędy pracy). Nieco ponad połowa badanych instytucji (40 na 68) zadeklarowała, iż w ciągu ostatniego roku realizowała samodzielnie lub w partnerstwie z inną instytucją projekt związany z rozwojem zasobów ludzkich, finansowany ze środków unijnych.

Pomorskie instytucje szkoleniowe podejmują dość intensywną współpracę z innymi instytucjami rynku pracy: prawie połowa deklaruje współpracę z publicznymi służbami zatrudnienia. Niewiele mniej współdziała z innymi instytucjami szkoleniowymi. Jednocześnie ponad ¼ pomorskich instytucji szkoleniowych stwierdza, iż nie współpracuje z żadnym z wymienionych w ankiecie partnerów (Tabela 5.11.).

Tabela 5.11. Współpraca pomorskich instytucji szkoleniowych przebadanych ankietą CAWI z instytucjami rynku pracy

Klient instytucjonalny	Częstość odpowiedzi	Odsetek (%)
Publiczne służby zatrudnienia	34	50,0
Ochotnicze hufce pracy	3	4,4
Agencje zatrudnienia	5	7,4
Inne instytucje szkoleniowe	32	47,1
Instytucje dialogu społecznego	8	11,8
Instytucje partnerstwa społecznego	15	22,1
Brak współpracy z wymienionymi wyżej instytucjami	20	29,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych z badania instytucji szkoleniowych metodą CAWI.

Jeśli chodzi o prowadzone szkolenia, **przeważająca większość z nich dotyczy 12 obszarów: obsługi komputera, rozwoju osobistego, doradztwa zawodowego, aktywizacji zawodowej, języków obcych, przygotowania do egzaminów zewnętrznych, kosmetyki (i pokrewnych – stylizacji paznokci, wizażu, etc.), BHP, prawa jazdy, pierwszej pomocy przedmedycznej,**

obsługi wózków jezdniowych i widłowych. W badaniu nie zbierano precyzyjnych danych o liczbie osób przeszkolonych w poszczególnych obszarach (z powodu uzasadnionych obaw o wiarygodność odpowiedzi), ale uzyskano informację o łącznej liczbie klientów przeszkolonych przez poszczególne instytucje. Na jej podstawie oszacowano skalę działalności szkoleniowej w poszczególnych obszarach.

Tabela 5.12. Szacunkowa liczba osób⁵² biorących udział w szkoleniach organizowanych przez instytucje szkoleniowe objęte badaniem CAWI

Temat szkolenia	Szacunkowa liczba osób przeszkolonych
Obsługa komputera	1 680
Rozwój osobisty	1 679
Doradztwo zawodowe	1 544
Aktywizacja zawodowa	1 075
Język obcy	1 042
Przygotowanie do egzaminów zewnętrznych	1 042
Kosmetyka	1 017
BHP	1 011
Kursy prawa jazdy	985
Pierwsza pomoc przedmedyczna	826
Wózki widłowe/jezdniowe	814
Język angielski	749
Pracownik biurowy	669
Kształcenie podyplomowe pielęgniarek i położnych	667
Kursy dla asystentek stomatologicznych	667
Pedagogika	589
Gastronomia	580
Księgowość	568
Język niemiecki	538
Przedsiębiorczość	538
Usługi opiekuńcze	495
Zarządzanie	477
Kursy doskonalące dla nauczycieli	450

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych z badania instytucji szkoleniowych metodą CAWI.

W odpowiedzi na pytanie o szkolenia/kursy, które cieszyły się największą popularnością w ostatnim roku, przedstawiciele agencji szkoleniowych wskazali 124 obszary tematyczne. Najczęściej pojawiły się następujące obszary: kosmetyka (stylizacja/ wizaż) – 12 wskazań,

⁵² Liczba osób została obliczona jako suma klientów zadeklarowanych przez daną firmę szkoleniową.

angielski – 11 wskazań, obsługa komputera – 11 wskazań, BHP – 6 wskazań, kadry i płace – 5 wskazań, kursy wspomagające aktywizację zawodową – 5 wskazań, kursy prawa jazdy – 5 wskazań, kursy obsługi wózków widłowych i magazynu – 5 wskazań, kursy z zakresu księgowości – 4 wskazania.

Jeśli chodzi o tematy szkoleń i kursów, które do tej pory nie były prowadzone, a których uruchomienie jest planowane, instytucje szkoleniowe wskazały 72 nowe obszary. Wśród najczęściej występujących są kursy z zakresu kosmetyki, kurs kroju i szycia i obsługi urządzeń biurowych.

Instytucje szkoleniowe zapytano także o ich oczekiwania, co do popularności kursów i szkoleń oferowanych w najbliższym roku. Instytucje te spodziewają się, iż największą popularnością (spośród 107 wskazań) cieszyć się będą kursy i szkolenia z zakresu: kosmetyki (13 wskazań), obsługi komputera (5 wskazań) oraz obsługi wózków widłowych i jezdnych (5 wskazań).

Determinanty wyboru tematyki oferty szkoleniowej pomorskich instytucji szkoleniowych wskazują na to, iż firmy przede wszystkim kierują się specjalizacją firmy oraz zainteresowaniem klientów i sytuacją na rynku pracy (przewidywaniami dotyczącymi zapotrzebowania na określone umiejętności). W mniejszym stopniu znaczenie mają czynniki stricte podażowe (trendy, dostępność sal czy też możliwość dofinansowania szkolenia ze środków UE). Stosunkowo mało firm deklaruje również dużą wagę wyników prognoz potrzeb szkoleniowych czy zapotrzebowania bezpośrednio zgłaszanego przez pracodawców. Wynikać to może z małej częstości prowadzenia tych pierwszych (ze względu na duże koszty) oraz małego zainteresowania pracodawców bezpośrednią współpracą (Tabela 5.13.).

Tabela 5.13. Determinanty wyboru tematyki oferty szkoleniowej pomorskich instytucji szkoleniowych: częstość wskazań odpowiedzi⁵³ oraz średnia ocena

Potencjalne determinanty wyboru	1	2	3	4	5	Średnia ocena danej determinanty
	(%)					
1. Sytuacja na rynku pracy, przewidywanie zapotrzebowania na określone umiejętności	2,8	2,8	15,5	22,5	56,3	4,3
2. Możliwość uzyskania dofinansowania ze środków unijnych na szkolenia z danej tematyki	20,0	12,9	28,6	17,1	21,4	3,1
3. Duże zainteresowanie klientów indywidualnych daną tematyką	4,3	1,4	8,6	24,3	61,4	4,4
4. Dostępność trenerów i instruktorów o określonej specjalizacji	12,9	12,9	21,4	22,9	30,0	3,5
5. Specjalizacja naszej instytucji/firmy w danej dziedzinie	4,5	1,5	6,0	16,4	71,6	4,5
6. Zapotrzebowanie szkoleniowe zgłaszane przez pracodawców	1,4	8,6	21,4	24,3	44,3	4,0
7. Wyniki diagnozy potrzeb szkoleniowych uczestników szkoleń	10,4	11,9	10,4	23,9	43,3	3,8
8. Dostępne sale i ich wyposażenie	17,1	18,6	15,7	21,4	27,1	3,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych z badania instytucji szkoleniowych metodą CAWI.

⁵³ W skali od 1 do 5 (%), gdzie 1 oznacza, że dany czynnik jest bez znaczenia, a 5, że ma on bardzo duże znaczenie.

Oferta tematyczna szkoleń jest niezwykle zróżnicowana. Generalnie prowadzone szkolenia podzielić można na 6 szerokich kategorii. Najpopularniejsze są szkolenia dotyczące umiejętności przydatnych w prowadzeniu biura i firmy, a także szkolenia w zakresie zawodów wymagających umiejętności fizycznych (masażysta, trener) oraz technicznych (operatorzy maszyn i urządzeń).

Ciekawe wnioski płyną z porównania odpowiedzi na pytania o ofertę szkoleniową oraz o to, które szkolenia cieszyły się największą popularnością. Różnicę można interpretować jako efekt większej popularności (atrakcyjności) zrealizowanego szkolenia w porównaniu z wcześniejszymi przewidywaniami. Do tematów takich szkoleń zaliczyć można kursy języka niemieckiego, kursy prowadzenia budżetu domowego, przygotowania CV, akwizycji, kursy obsługi komputera, kursy pozyskiwania środków z UE, szkolenia z zakresu obsługi klienta, radzenia sobie ze stresem, a także zawodowe kursy związane z wykonywaniem zawodu fryzjera, kierowcy, kucharza czy kosmetyczki.

Zapytani o oczekiwania dotyczące przyszłego popytu na szkolenia, zarządzający instytucjami szkoleniowymi wskazali te obszary, które planują zaoferować na rynku szkoleniowym jako nowe. W grupie tej znalazły się szkolenia dla malarzy, spawaczy, akwizytorów, makijażystek, kierowców wózków widłowych, pracowników obsługi kas fiskalnych, księgowych, specjalistów od mezoterapii, fryzjerów, specjalistów SPA & Wellness, szkolenia z zakresu organizacji czasu pracy, negocjacji, samokontroli, organizacji i optymalizacji, terapii pedagogicznej oraz dietetyki.

5.7. Podsumowanie

Na tle Polski województwo pomorskie charakteryzuje się względnie młodym zasobem ludności. Atutem województwa, poza relatywnie wysokim przyrostem naturalnym, jest także jego atrakcyjność z punktu widzenia przepływów migracyjnych. Skutkiem tego oczekiwać można, że w przeciwieństwie do liczby ludności kraju ogółem, ludność województwa będzie utrzymywać się na stabilnym poziomie, a nawet nieznacznie wzrośnie.

Współczynnik aktywności zawodowej w województwie kształtuje się na poziomie niższym niż przeciętnie w Polsce. **Jednak oceniając zasoby pracy województwa w ujęciu ilościowym można uznać, iż sytuacja regionu jest relatywnie korzystna – pomorskim pracodawcom nie powinno zabraknąć pracowników w ujęciu liczbowym.** Wyzwaniem dla lokalnego rynku pracy jest z pewnością aktywizacja zawodowa kobiet.

Struktura wykształcenia ludności województwa nie odbiega zasadniczo od średniej w Polsce, przy czym nieznacznie **wyższy jest udział osób z wykształceniem średnim ogólnym**. Ten typ edukacji nie daje konkretnych kwalifikacji zawodowych, pozwala jednak zbudować kompetencje kluczowe i wzmocnić cechy osobowe ważne dla kształtowania wartościowych kompetencji zawodowych w dalszej edukacji (na poziomie szkoły policealnej lub wyższej). Wielu absolwentów liceów ogólnokształcących (w przypadku województwa pomorskiego proporcjonalnie więcej niż przeciętnie w Polsce) nie podejmuje jednak dalszej edukacji i poszukuje pracy z wykształceniem średnim ogólnym. Są to osoby bez wyuczonego zawodu, a zatem ich

szanse na skuteczną aktywizację są względnie niskie. Problem ten można uznać za ważny z punktu widzenia kształtowania podaży pracy w województwie. Można stwierdzić, że nad-reprezentacja osób z wykształceniem ogólnym nie odpowiada strukturze popytu na rynku pracy omówionej w rozdziale 4. raportu.

Obecnie struktura kształcenia zawodowego jest w województwie pomorskim **względnie skoncentrowana**, gdyż dziesięć najczęściej reprezentowanych wśród absolwentów ZSZ zawodów skupia aż 4/5 absolwentów wszystkich zasadniczych szkół zawodowych w województwie. Lista najpopularniejszych zawodów jest w ostatnich latach dość stabilna i obejmuje przede wszystkim sprzedawców, kucharzy małej gastronomii oraz mechaników pojazdów samochodowych (około połowa wszystkich absolwentów ZSZ), a w następnej kolejności fryzjerów, stolarzy i ślusarzy. Z kolei lista najpopularniejszych zawodów wśród absolwentów techników obejmuje techników ekonomistów, techników informatyków i techników hotelarstwa (około 40% wszystkich absolwentów techników). Jest to **wyraźnie silniejsza koncentracja niż w strukturze popytu na pracę, co wyraźnie wskazuje na potencjalne źródło problemów z dostosowaniem się popytu i podaży pracy**.

Biorąc pod uwagę całość procesu kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, najwięcej młodzieży kształci się w trzech zawodach (technik ekonomista, sprzedawca oraz technik informatyk). Do zawodów, w których liczba absolwentów ostatnio się zwiększyła zaliczyć można: technika informatyka, technika ekonomistę, technika hotelarstwa, fryzjera, technika budownictwa i technika organizacji usług gastronomicznych.

Innym problemem może być także **jakość kształcenia**. Choć brakuje precyzyjnych informacji na temat jakości kształcenia, jej poziom w Polsce jest generalnie dość niski (wyniki egzaminów zawodowych w województwie nie odbiegają w sposób regularny od średnich dla Polski⁵⁴).

W województwie pomorskim działa aż 28 uczelni wyższych oferujących kształcenie na prawie 100 kierunkach studiów. Ponad 1/5 studentów odbywa studia na kierunkach ekonomicznych (ekonomia, zarządzanie, marketing, finanse, rachunkowość, informatyka i ekonometria). Kolejna najpopularniejsza grupa kierunków to dziedziny związane z pedagogiką i kształceniem nauczycieli. Studenci względnie często kształcą się też w naukach społecznych oraz w naukach ścisłych.

Jeśli chodzi o kształcenie ustawiczne i działalność instytucji szkoleniowych, po pierwsze należy stwierdzić, iż oferta ta jest niezwykle rozproszona. Przeważająca większość oferowanych szkoleń dotyczy 12 obszarów: obsługi komputera, rozwoju osobistego, doradztwa zawodowego, aktywizacji zawodowej, języków obcych, przygotowania do egzaminów zewnętrznych, kosmetyki (i pokrewnych – stylizacji paznokci, wizażu, etc.), BHP, prawa jazdy, pierwszej pomocy przedmedycznej, obsługi wózków jezdniowych i widłowych. Nie zauważa się wyraźnych trendów spodziewanych zmian profilu zawodowego szkoleń w najbliższej przyszłości.

⁵⁴ W 2010 roku wyniki egzaminów zawodowych w województwie pomorskim były istotnie gorsze niż ogólnopolskie m. in. w przypadku technika elektronika i technika informatyka, ale lepsze w zawodach: technik ekonomista, technik hotelarstwa i technik administracji (na podstawie danych OKE w Gdańsku i CKE).



6. STRUKTURALNE DOPASOWANIE POPYTU I PODAŻY PRACY

6.1. Wprowadzenie

Na podstawie dotychczasowych analiz możemy stwierdzić, iż istnieją wyraźne przesłanki pozwalające ocenić skalę różnic strukturalnych popytu i podaży pracy, dotyczących poziomu wykształcenia, jego dziedziny, przygotowania zawodowego oraz szczegółowych kompetencji oferowanych przez pracowników i poszukiwanych przez pracodawców. W niniejszym opracowaniu posłużymy się następującymi metodami:

- porównaniem struktury poziomu wykształcenia osób pracujących i bezrobotnych – ogółem i w wieku do 30 lat na podstawie informacji GUS,
- porównaniem struktury dziedziny kształcenia osób kontynuujących naukę (w wieku 15–24 lata) oraz struktury dziedziny wykształcenia osób pracujących w wieku do 30. roku życia na podstawie informacji GUS,
- wynikami analiz dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- wynikami analiz dotyczących struktury zawodowej bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w PUP województwa pomorskiego,
- analizą opinii pracodawców i przedstawicieli agencji zatrudnienia o trudnościach w znalezieniu pracowników.

6.2. Dopasowanie popytu i podaży w świetle danych o zatrudnieniu i bezrobociu

Analiza struktury wykształcenia populacji pracujących i bezrobotnych województwa pomorskiego wskazuje na istotne różnice między nimi: **wśród bezrobotnych wyraźnie większy udział mają osoby z wykształceniem średnim ogólnym oraz podstawowym lub gimnazjalnym** (Tabela 6.1.). Nieznaczna różnica na niekorzyść bezrobotnych dotyczy także osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i policealnym. Różnica ta może jednak być skutkiem nie tylko różnic strukturalnych, ale także zmian w przekroju kohortowym siły roboczej. Wyraźnie niższy przeciętny poziom wykształcenia osób starszych (zwłaszcza pracujących w rolnictwie) może istotnie wpływać na ten wynik.

Mówiąc o sytuacji bieżącej i perspektywach rynku pracy warto porównać sytuację osób z podobnej grupy wiekowej, w szczególności młodych – wchodzących dopiero na rynek pracy. Porównanie to pozwoli choć częściowo odpowiedzieć na pytanie o faktyczne niedopasowanie strukturalne w przekroju wykształcenia. Wyniki tej analizy wskazują, że w populacji bezrobotnych nadreprezentowane są osoby z wykształceniem średnim – zwłaszcza ogólnym, ale także zawodowym (absolwenci techników). Natomiast **wykształcenie zasadnicze zawodowe, podobnie jak wyższe czy policealne – sprzyja uzyskaniu zatrudnienia**. Jest to ważny i pozytywny wynik w kontekście zasobów pracy województwa pomorskiego, gdzie wciąż ponad połowa absolwentów gimnazjów wybiera szkoły zawodowe.

Tabela 6.1. Struktura wykształcenia populacji osób pracujących i bezrobotnych w województwie pomorskim (bez kontynuujących naukę), 2009

Poziom wykształce- nia	Ogółem (%)			Do 30. roku życia (%)		
	Pracujący	Bezrobotni	Relacja P/B	Pracujący	Bezrobotni	Relacja P/B
Wyższe	25,2	10,3	2,4	27,5	9,9	2,8
Policealne	3,5	3,7	1,0	4,1	0,9	4,4
Średnie zawodowe	23,4	18,1	1,3	21,3	26,3	0,8
Średnie ogólne	8,5	14,2	0,6	14,0	27,0	0,5
Zasadnicze zawodowe	31,0	33,3	0,9	27,5	19,8	1,4
Gimnazjalne	0,4	4,5	0,1	2,2	12,8	0,2
Podstawowe	7,5	16,0	0,5	3,5	3,3	1,0
Poniżej pod- stawowego	0,1	0,0	–	0,0	0,0	–
Ogółem	100,0	100,0	1,0	100,0	100,0	1,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL 2009 r.

Z kolei porównanie struktury populacji osób kontynuujących naukę (według dziedziny wykształcenia) i struktury pracujących pozwoli ocenić stopień dopasowania obszaru kształcenia (Tabela 6.2.).

Tabela 6.2. Struktura dziedzin wykształcenia populacji pracujących i bezrobotnych, nie kontynuujących nauki w województwie pomorskim

Dziedzina kształcenia	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
	Uczący się w wieku 15–24	Pracujący w wieku 15–30	Relacja (A) do (B)	Pracujący ogółem	Relacja (A) do (D)
Kształcenie nauczycieli, pedagogika	6,6	5,6	1,2	5,9	1,1
Nauki humanistyczne, nauka o językach, sztuka	5,4	1,9	2,9	1,9	2,8
Języki obce	1,4	2,2	0,6	0,8	1,8
Nauki społeczne, ekonomia, prawo	23,5	20,5	1,1	16,6	1,4

ciąg dalszy tabeli na stronie 99

Dziedzina kształcenia	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
	Uczący się w wieku 15–24	Pracujący w wieku 15–30	Relacja (A) do (B)	Pracujący ogółem	Relacja (A) do (D)
Nauki ścisłe, matematyka i informatyka łącznie	1,6	0,3	5,4	0,7	2,4
Nauki biologiczne	2,4	1,0	2,4	1,0	2,4
Nauki fizyczne	1,4	0,3	4,4	1,9	0,8
Matematyka, statystyka	1,1	0,3	3,2	0,4	2,6
Informatyka	7,8	5,4	1,4	2,0	3,8
Zastosowanie komputerów	0,5	0,4	1,4	0,1	4,5
Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	19,2	22,6	0,9	30,2	0,6
Rolnictwo, weterynaria	2,1	3,8	0,6	6,3	0,3
Zdrowie, opieka społeczna	3,7	2,8	1,3	4,7	0,8
Usługi	22,9	32,8	0,7	27,0	0,9
Nie umiem określić	0,5	0,2	3,2	0,5	1,0
Ogółem	100,0	100,0	1,0	100,0	1,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL 2009 r.

Wskazać można kilka dziedzin kształcenia, w których udział w populacji uczących się jest wyższy niż wśród pracujących (zarówno ogółem, jak i w grupie najmłodszych pracowników). Są to: pedagogika, nauki humanistyczne (bardzo silny efekt), nauki społeczne, nauki ścisłe (w tym matematyka i informatyka), biologiczne i fizyczne oraz zdrowie i opieka społeczna. W przypadku niektórych z nich (np. informatyka) mamy do czynienia z jednoczesnym wzrostem popytu. W przypadku innych (zwłaszcza tych związanych z kształceniem nauczycieli, naukami humanistycznymi i społecznymi) mamy do czynienia z nadwyżką podaży w stosunku do popytu zgłaszanego przez rynek. Z kolei dziedzinami, dla których udział w populacji pracujących wyraźnie przekracza udział w grupie osób kontynuujących edukację są: inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo oraz usługi. Drugi efekt jest szczególnie silny w przypadku najmłodszej części zasobów siły roboczej.

6.3. Dopasowanie popytu i podaży w świetle danych powiatowych urzędów pracy (PUP)

Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych wykazał znaczne niedopasowanie strukturalne poszukujących pracy i zgłaszanych ofert. **Zawody nadwyżkowe** (czyli te, w których podaż pracy przekraczała popyt) **stanowiły w II półroczu 2010 roku 72,3% ogółu zawodów ujętych w monitoringu⁵⁵**. Według kryterium wskaźnika intensywności nadwyżki⁵⁶, zawodem najbardziej nadwyżkowym był technik rolnik, natomiast po ograniczeniu analizy do tych zawodów, dla których zgłoszono 200 i więcej wolnych miejsc pracy, zawodem najbardziej nadwyżkowym okazał się ślusarz. Odrębną listę stanowią zawody klasyfikowane jako maksymalnie nadwyżkowe, dla których policzenie wskaźnika intensywności nadwyżki jest niemożliwe z racji zupełnego braku ofert. Tę listę otwiera technik technologii drewna.

Zawody deficytowe (czyli te, gdzie popyt przewyższył liczbę rejestrujących się bezrobotnych) **stanowiły 21,9% ogółu monitorowanych zawodów**. Zawodem najbardziej deficytowym był patroszacz ryb, zaś po ograniczeniu analizy do tych zawodów, dla których zgłoszono 200 i więcej wolnych miejsc pracy najbardziej „poszukiwany” okazał się przetwórcza ryb. Listę zawodów maksymalnie deficytowych (brak zarejestrowanych bezrobotnych przy dodatniej liczbie ofert pracy) otwiera lakiernik tworzyw sztucznych.

W drugiej połowie 2010 roku **zawody zrównoważone stanowiły 5,8% zawodów ujętych w rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych**. Jedynym zawodem zrównoważonym, dla którego zgłoszono 200 i więcej wolnych miejsc pracy był kierowca samochodu ciężarowego.

Analiza danych o zawodach nadwyżkowych wskazuje, iż:

- w dużej mierze są to zawody wykonywane przez osoby z wykształceniem na poziomie wyższym (politolog, historyk, geograf, socjolog, filolog – filologia polska, filozof, teolog, biolog), a zatem w niektórych dziedzinach kształcenia mamy do czynienia z nadmierną liczbą absolwentów szkół wyższych, w szczególności dotyczy to nauk społecznych i pedagogicznych,
- wysoko na liście zawodów nadwyżkowych pojawiają się zawody związane z gospodarką morską (monter rurociągów okrętowych, rybak rybołówstwa morskiego, marynarz statku morskiego), które jednocześnie często znajdują się wśród zawodów poszukiwanych poprzez agencje zatrudnienia – może to wskazywać na barierę informacyjną lub niedopasowanie szczegółowych kompetencji i/lub cech osobowych potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców (zjawisko jednoczesnego występowania na rynku nadmiernej podaży pracy i niezaspokojonego popytu),
- wśród zawodów nadwyżkowych występują też liczne zawody, wymagające kształcenia w technikach (m. in. technik technologii drewna, technik agrobiznesu, technik ogrodnik, technik rolnik, technik hotelarstwa, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik ekonomista),

⁵⁵ Dane o monitoringu zawodów za: *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w II półroczu 2010 r.*, WUP w Gdańsku 2011 r.

⁵⁶ **Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu)** w określonym zawodzie obliczany jest jako iloraz liczby zgłoszonych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w określonym zawodzie w danym okresie do liczby zarejestrowanych bezrobotnych w określonym zawodzie w danym okresie. Przyjmuje się, że: zawody o wskaźniku > 1,1 to zawody deficytowe; zawody o wskaźniku mieszczącym się w przedziale między 0,9 a 1,1 to zawody zrównoważone; zawody o wskaźniku < 0,9 to zawody nadwyżkowe.

- stosunkowo niewiele zawodów na liście wiąże się z uzyskaniem wykształcenia na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej.

Z kolei analiza danych o zawodach deficytowych wskazuje, iż:

- struktura grupy zawodów deficytowych jest wyraźnie bardziej rozproszona niż struktura zawodów nadwyżkowych,
- wśród zawodów deficytowych są m. in. zawody wymagające bardzo niskich kwalifikacji (np. sprzedawca uliczny, opiekun dzieci na przejściach dla pieszych, robotnik oczyszczania miasta, robotnik w gospodarstwie sadowniczym czy patroszacz ryb) – w ich przypadku barierą w zatrudnieniu jest najprawdopodobniej niska podaż pracy związana z niskim poziomem oferowanych wynagrodzeń,
- liczną grupę stanowią też zawody wymagające wykształcenia na poziomie zawodowym (zasadniczym i średnim) i konkretnych umiejętności zawodowych (potwierdzonych często dodatkowymi certyfikatami), jak np. kierowca ciągnika siodłowego, spawacz metodą MIG, spawacz metodą MAG, diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów, kierowca lokomotywy spalinowej – wskazuje to na problemy z dopasowaniem struktury absolwentów szkół zawodowych i ich kwalifikacji do wymagań rynku pracy.

Komplementarnym źródłem informacji o stopniu niedopasowania struktury podaży do popytu w zakresie wykształcenia jest analiza **specyfiki zawodowej absolwentów zarejestrowanych jako bezrobotni** w PUP województwa pomorskiego w końcu 2010 r. Struktura zawodowa bezrobotnych absolwentów była w dużym stopniu analogiczna do struktury bezrobotnych ogółem: dominowały osoby bez zawodu, wysoko w rankingu byli także sprzedawcy, technicy ekonomiści, krawcy, kucharze. Były jednak takie **zawody, których względna częstość w grupie bezrobotnych absolwentów była większa niż wśród bezrobotnych ogółem**. Byli to przede wszystkim **pedagodzy, ekonomiści, specjaliści ds. spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, technicy żywienia i gospodarstwa domowego, specjaliści administracji publicznej, a także technicy informatycy**. Szczegółowe informacje na ten temat zawiera Tabela 6.3.

Tabela 6.3. Ranking elementarnych grup zawodów, w których w końcu 2010 r. było zarejestrowanych w PUP województwa pomorskiego najwięcej bezrobotnych: absolwenci versus bezrobotni ogółem

Kod elementarnej grupy zawodów	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Ranking wśród bezrobotnych absolwentów	Bezrobotni absolwenci (liczba osób)	Ranking wśród bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem (liczba osób)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	1	629	1	11 056
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	2	262	4	2 519
5120	Kucharze	3	236	3	2 626
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	4	171	7	2 122
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	5	154	19	961

ciąg dalszy tabeli na stronie 102

dokończenie tabeli ze strony 101

Kod elementarnej grupy zawodów	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Ranking wśród bezrobotnych absolwentów	Bezrobotni absolwenci (liczba osób)	Ranking wśród bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem (liczba osób)
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	6	121	5	2 470
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	7	113	48	460
5141	Fryzjerzy	8	107	26	745
4224	Recepcjoniści hotelowi	9	95	57	370
3220	Dietetycy i żywieniowcy	10	94	27	730
2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	11	87	43	494
3115	Technicy mechanicy	12	79	14	1 206
2631	Ekonomiści	13	76	31	671
7222	Ślusarze i pokrewni	14	69	2	2 974
7112	Murarze i pokrewni	15	65	9	1 853
3112	Technicy budownictwa	16	63	49	441
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	17	60	38	522
2633	Filozofowie, historycy i politolodzy	18	56	56	386
3142	Technicy rolnictwa i pokrewni	19	56	18	976
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	20	55	13	1 434
łącznie		–	2 648	–	35 016
% z ogółem		–	40,2	–	33,4
Ogółem		–	6 591	–	104 694

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu Syriusz. Dostęp: 6 listopada 2011 r.

6.4. Dopasowanie popytu i podaży w opinii pracodawców – wynik badania metodą CATI

W badaniu ankietowym CATI pracodawców 726 firm zadeklarowało, iż od początku roku 2011 prowadziły rekrutację nowych pracowników. Z tej grupy **272 firmy (aż 38%) doświadczyło problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy**. Problemów tych ponad dwukrotnie częściej doświadczały firmy prywatne niż publiczne – szczególnie te zatrudniające 50–249 pracowników. W przypadku firm publicznych trudności w rekrutacji najczęściej doświadczały firmy duże (zatrudniające powyżej 250 osób). Szczegółowe dane przedstawia Tabela 6.4.

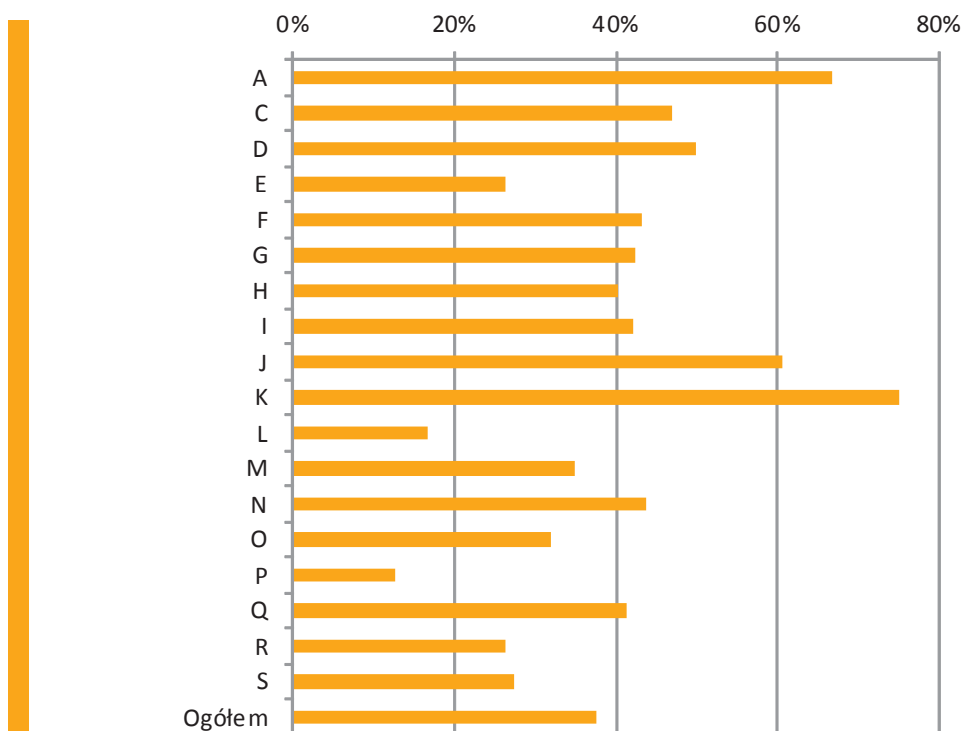
Tabela 6.4. Trudności w rekrutacji pracowników w pomorskich przedsiębiorstwach w świetle wyników badania CATI

	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Czy od początku 2011 roku prowadzono rekrutację?									
Nie (%)	43,1	28,2	21,6	38,3	61,1	47,2	19,2	54,2	44,9
Tak (%)	56,9	71,8	78,4	61,7	38,9	52,8	80,8	45,8	55,1
Liczba odpowiedzi	543	174	51	768	329	195	26	550	1 318
Czy prowadząc rekrutację, firma doświadczyła trudności w zalezieniu pracowników?									
Nie (%)	56,0	50,4	57,5	54,6	79,7	77,7	61,9	77,4	62,5
Tak (%)	44,0	49,6	42,5	45,4	20,3	22,3	38,1	22,6	37,5
Liczba odpowiedzi	309	125	40	474	128	103	21	252	726

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Trudności w rekrutacji doświadczały przede wszystkim firmy z następujących branż: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A) oraz informacja i komunikacja (J) (ponad 50% odpowiedzi twierdzących na pytanie, czy firma doświadczyła trudności w rekrutacji pracowników od początku 2011 roku).

Wykres 6.1. Odsetek firm doświadczających trudności w rekrutacji pracowników według PKD 2007



Objaśnienie: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, C – Przetwórstwo przemysłowe, D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – Budownictwo, G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – Transport i gospodarka magazynowa, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – Informacja i komunikacja, K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – Edukacja, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – Pozostała działalność usługowa. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Wśród przyczyn trudności w znalezieniu pracowników przedsiębiorstwa deklarują przede wszystkim brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu i wykształceniu, ich zbyt wysokie oczekiwania płacowe, a także niechęć do zbyt dalekich dojazdów do pracy i niechęć do pracy w ogóle. Szczegółowe zestawienie struktury udzielonych odpowiedzi zawiera Tabela 6.5.

Na brak kandydatów częściej narzekają firmy publiczne, zwłaszcza małe i średnie. Także w ich wypadku częściej niż przeciętnie problemem jest brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów. W sektorze prywatnym poważniejszym problemem jest brak doświadczenia kandydatów oraz ich niechęć do długich dojazdów do pracy.

Tabela 6.5. Przyczyna trudności ze znalezieniem pracowników w opinii pracodawców [%]

	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
brak kandydatów w ogóle	8,3	6,6	13,3	8,3	12,5	14,8	5,3	12,4	9,1
brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	16,7	20,5	13,3	17,5	25,0	25,9	31,6	26,3	19,3
brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	31,0	31,8	24,4	30,6	26,6	20,4	21,1	23,4	29,1
zbyt wysokie oczekiwania płacowe	16,1	18,5	24,4	17,5	18,8	25,9	26,3	22,6	18,5
niechęć do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia	7,1	3,3	2,2	5,6	4,7	5,6	0,0	4,4	5,4
nieefektywne działanie prywatnych biur pośrednictwa pracy	1,2	0,0	2,2	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
nieefektywne działanie publicznego pośrednictwa pracy (PUP)	2,1	3,3	0,0	2,3	1,6	0,0	0,0	0,7	1,9
niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy	9,5	10,6	15,6	10,3	3,1	1,9	5,3	2,9	8,8
uciążliwa specyfika pracy (organizacja czasu pracy, nieprzyjemne warunki)	5,1	2,0	4,4	4,1	4,7	1,9	10,5	4,4	4,2
inne	3,0	3,3	0,0	2,8	3,1	3,7	0,0	2,9	2,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Pracodawcy najczęściej deklarowali problemy z rekrutacją pracowników z następujących grup zawodów⁵⁷:

► w sektorze prywatnym:

- operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy obróbki metali, mechanicy,
- pracownicy działów finansowych, marketingu lub sprzedaży,
- monterzy, instalatorzy, kierowcy,
- informatycy,
- inżynierowie, specjaliści ds. technicznych,
- pracownicy produkcji,
- pracownicy budowlani,

► zaś w sektorze publicznym:

- lekarze i pokrewni,
- instruktorzy, trenerzy, nauczyciele, pedagodzy.

⁵⁷ Według klasyfikacji roboczej badania.

6.5. Dopasowanie popytu i podaży z perspektywy agencji zatrudnienia

Dodatkową wiedzę o niedopasowaniu popytu i podaży przyniosły także ankiety i wywiady z agencjami zatrudnienia.

Co siódmy respondent (15%) pytany o zawody, w których trudno jest znaleźć pracownika stwierdził, iż nie ma takich zawodów. Inni pokusili się o wskazanie tych zawodów, w których rekrutacja następuje z trudnością. Najczęściej wymieniane były następujące zawody: spawacze, inżynierowie, informatycy, marynarze, mechanicy (zwłaszcza okrętowi), wykwalifikowani robotnicy budowlani, specjaliści z zakresu wydobywania ropy naftowej, kierownicy oraz elektrycy.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia zostali też zapytani o to, jakie są kompetencje kluczowe oczekiwane przez pracodawców, z którymi najtrudniej jest znaleźć kandydatów do pracy (z możliwością wskazania wielu odpowiedzi). Najwięcej, bo 61% przebadanych agencji zatrudniania, wskazało na znajomość języków obcych. Około 1/3 wskazała kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne, a około 25% – kompetencje interpersonalne i kulturę ogólną. Prawie 15% agencji wskazało na umiejętność uczenia się, a co 8. wskazała przedsiębiorczość i posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi. Jeśli chodzi o cechy osobowe, kandydatom najczęściej brakuje uczciwości, prawości, pracowitości, samokontroli, wytrwałości. Pracownicy agencji zatrudnienia podkreślali też problemy z dyscypliną pracowników (Tablica 6.6.).⁵⁸ Oprócz wymienianego przez wiele osób zagrożenia związanego z alkoholizmem⁵⁹, sygnalizowano też problem z podejściem do pracy, zwłaszcza wśród młodzieży⁶⁰. Wymogi dotyczące samodzielności i kreatywności dotyczą przede wszystkim zawodów wymagających wyższych kwalifikacjach, a nie pracowników fizycznych⁶¹.

⁵⁸ Cytat z rozmowy z przedstawicielem agencji zatrudnienia, specjalizującej się w zatrudnieniu pracowników w branży stoczniowej: „(...) zdarzają się (...) kłopoty z dyscypliną, słaba wydajność. Ale jeżeli kontrahenci nie mają innych kandydatów, to nawet takich ze słabą dyscypliną zatrudniają. Prawda jest taka, że chociaż takie osoby, niestety, po pracy lubią wypić, to w pracy potrafią pięknie spawać (...).”

⁵⁹ Cytat z rozmowy z przedstawicielem agencji zatrudnienia, specjalizującej się w branży produkcyjnej: „(...) bo jeśli ktoś przychodzi na rozmowę kwalifikacyjną pod wpływem alkoholu, to już nie mamy złudzeń, nawet jeśli ma znaczne doświadczenie w pracy (...).”

⁶⁰ Cytat z rozmowy z przedstawicielem dużej agencji zatrudnienia: „(...) Brakuje ludzi kreatywnych. Nie potrafią się skoncentrować i skupić na jednej rzeczy i nie potrafią myśleć kreatywnie. Ludzie od małego nie są uczeni kreatywności, bo nie muszą, mają wszystko od ręki. My nie mieliśmy żadnych zabawek albo mieliśmy drewniane klocki i potrafiliśmy z nich różne rzeczy robić i teraz potrafimy usiąść, zastanowić się. (...) Kreatywność i zdolność samodzielnego myślenia, wyobraźnia to jest to, czego brakuje teraz ludziom młodym najbardziej. Ludzie młodzi uważają, że to praca jest dla nich, a nie oni dla pracy. Czasami jest tak, że na godzinę ósmą ktoś nie będzie przychodził do pracy, bo wstaje dopiero o godzinie dziewiątej. Nie interesuje go nic, żadnego poczucia obowiązku, żadnej lojalności, niczego takiego nie ma. Z czego to wynika? Z wychowania, jak sądzę. (...) Teraz jest bardzo ciężko znaleźć kogoś, kto wychowuje swoje dziecko. (A często mają Państwo do czynienia z takimi osobami?) Takimi bardzo nieobowiązkowymi? Cały czas, to jest tak notoryczne, że aż normalne (...).” Cytat z rozmowy z przedstawicielem innej agencji zatrudnienia (Gdynia, specjalizacja w zakresie pracowników produkcyjnych, operatorów maszyn i pracowników magazynowych): „Zauważamy, że wśród młodych ludzi, których rekrutujemy do branży call center jest mało osób godnych polecenia. Dostrzegamy problem, że kolejne roczniki młodych osób kończących studia ma coraz gorszy stosunek do pracy. (...) Nie wiem, czy to jest wynik tego, że młodzi ludzie są zbyt długo pod opieką rodziców, czy ma na to wpływ kultura, która czerpie z wielu niedobrych wzorców z Zachodu, młodzi ludzie są roszczeniowi, niezdyscyplinowani, mało odpowiedzialni (...).”

⁶¹ Cytat z rozmowy z przedstawicielem dużej agencji zatrudnienia: „(...) jeżeli szukają pracowników fizycznych to (...) cechy osobowościowe ograniczają się do braku nadmiernego zamiłowania do alkoholu. No i tyle. A czy on jest złośliwy, komunikatywny, czy jest niemową, czy skryty, to generalnie nie obchodzi pracodawcy, (...) bo on chce tylko, żeby praca była wykonana. Więc jeśli widzi, że człowiek ma fach w rękę, to generalnie, jeżeli nie jest natłogowym alkoholikiem, to więcej jakichś tam słabości czy zalet osobowych nie bada. Taka jest prawda. A jeżeli chodzi o pracowników takich „call centerowo-biurowych”, to kreatywność [jest ważna]. Bo nikt nie chce być niańką, tylko chce mieć normalnego pracownika, który wykonuje swoje zadania i nie trzeba go prowadzić za rękę (...).” Inny przedstawiciel agencji zatrudnienia: „(...) niektórzy potrafią być wolniejsi, spokojniejsi, a lepiej pracować, bo pracują dokładniej, nie spóźniają się i mają inne walory. Ja bym nie dyskryminowała z uwagi na „misiowatość” (...).”

Przedstawiciele agencji zatrudnienia w wywiadach zwrócili uwagę na to, że problemem jest często brak kandydatów do pracy z pewnymi kombinacjami cech (np. elektryk z umiejętnością czytania rysunku technicznego i znajomością języka angielskiego).

Problemem wymienianym w zasadzie przez wszystkich przedstawicieli agencji zatrudnienia był wymóg doświadczenia zawodowego, którego często brakuje osobom poszukującym pracy⁶².

Tabela 6.6. Elementy oczekiwań pracodawców, które trudno jest spełnić kandydatom do pracy w opinii przedstawicieli agencji zatrudnienia

Obszar braków kandydatów do pracy	Odsetek wskazań przedstawicieli agencji zatrudnienia
KOMPETENCJE KLUCZOWE	
Znajomość języków obcych	61,4
Kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	33,0
Kultura ogólna	26,1
Kompetencje interpersonalne	25,0
Umiejętność uczenia się	14,8
Posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi i komunikacyjnymi	12,5
Przedsiębiorczość	12,5
Trudno powiedzieć	14,8
CECHY OSOBOWE	
Uczciwość/prawość	21,6
Pracowitość	20,5
Samokontrola	20,5
Wytrwałość	19,3
Konsekwencja	12,5
Przedsiębiorczość	11,4
Komunikatywność	11,4
Uporządkowanie	8,0
Asertywność	6,8
Ciekawość poznawcza	6,8
Trudno powiedzieć	15,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI agencji zatrudnienia.

⁶² Przedstawiciel agencji zatrudnienia z Gdyni: „(...) Wpływ doświadczenia zawodowego na szanse uzyskania pracy jest decydujący, ważniejszy niż poziom wykształcenia. Doświadczenie jest szczególnie istotne w budownictwie, gdzie spotykamy się z ofertami, gdzie każdy specjalista musi mieć od 2 do 5 lat udokumentowanego doświadczenia, co nas dziwi, bo budowlańców jest dużo, ale muszą być bardzo wykwalifikowani (...)”.

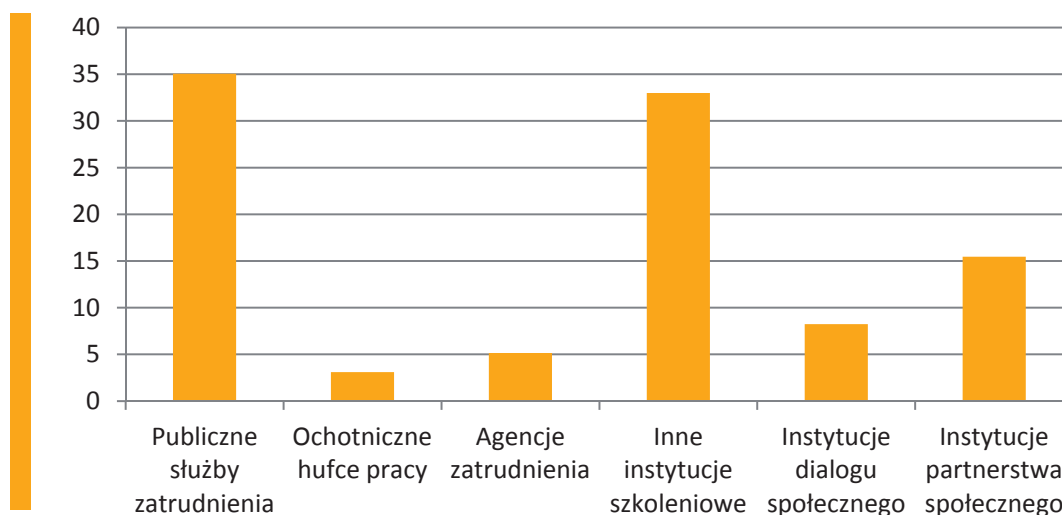
6.6. Współpraca instytucji rynku pracy: droga do przełamania niedopasowań popytu i podaży?

Ocena stopnia dopasowania struktury popytu i podaży wymaga także spojrzenia na zakres współpracy instytucji rynku pracy. O ile w przypadku publicznych służb zatrudnienia otwartość na współpracę z innymi instytucjami jest wpisana w ich bezpośrednie zadania, to w przypadku innych instytucji, zwłaszcza prywatnych, nie jest to fakt oczywisty. Tym bardziej warto podjąć kwestię tego typu współpracy w przypadku agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych. Pytania dotyczące tego typu aktywności zostały zawarte m. in. w ankietach skierowanych do obu instytucji.

Współpraca agencji zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy generalnie jest dość umiarkowana. Ponad 41% agencji deklaruje, iż nie współpracuje z żadną instytucją rynku pracy. Pozostałe najczęściej utrzymują kontakty z publicznymi służbami zatrudnienia (30,6% wskazań wśród tych agencji, które zadeklarowały współpracę z instytucjami rynku pracy), z innymi agencjami zatrudnienia (25,9%) oraz instytucjami szkoleniowymi (23,5%). Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia polega przede wszystkim na wymianie informacji o ofertach pracy.

Jeśli zaś chodzi o instytucje szkoleniowe, współpracę z innymi instytucjami rynku pracy zadeklarowało prawie 60% podmiotów (Wykres 6.2.). Spośród tych, które zasygnalizowały taką formę aktywności, ponad 1/3 potwierdziła wspólne przedsięwzięcia z publicznymi służbami zatrudnienia oraz z innymi instytucjami szkoleniowymi. Wyraźnie rzadziej instytucje szkoleniowe współpracują z instytucjami partnerstwa czy dialogu społecznego, a najrzadziej z agencjami zatrudnienia i OHP.

Wykres 6.2. Odsetek wskazań instytucji rynku pracy, z którymi współpracę podejmują instytucje szkoleniowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego instytucji szkoleniowych metodą CAWI.

Współpraca z PSZ polega przede wszystkim na:

- realizacji usług szkoleniowych na rzecz PSZ (23 wskazania, to jest 67,6% instytucji deklarujących współpracę z PSZ),
- wymianie informacji o sytuacji na rynku pracy (13 wskazań, tj. 38,2%),
- realizacji wspólnych projektów szkoleniowych (12 wskazań, tj. 35,3%),
- współpracy w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego (11 wskazań, tj. 32,4%).

Z kolei współpraca z innymi instytucjami szkoleniowymi w dominującej części polegała na realizacji projektów szkoleniowych (29 wskazań, to jest 90,6% instytucji deklarujących współpracę z innymi instytucjami szkoleniowymi) oraz na analizowaniu potrzeb rynku i kształtowaniu oferty szkoleniowej (8 wskazań, to jest 25%).

Jak zaznaczono wcześniej, współpraca z agencjami zatrudniania czy OHP jest sporadyczna i dotyczy przede wszystkim wymiany informacji o rynku pracy oraz realizacji wspólnych projektów szkoleniowych. Jeśli chodzi o instytucje dialogu i partnerstwa, instytucje szkoleniowe współpracują ze związkami zawodowymi, z organizacjami bezrobotnych, z organizacjami pozarządowymi oraz z organizacjami pracodawców.

Generalnie zatem poziom współpracy instytucji szkoleniowych i agencji zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy można uznać za względnie niski (choć są oczywiście instytucje współpracujące z innymi). Wydaje się zatem, iż obszar ten daje ważne pole potencjalnej poprawy efektywności działania systemu instytucji rynku pracy w województwie pomorskim.

6.7. Podsumowanie

Dopasowanie popytu i podaży pracy pod względem poziomu wykształcenia

Ocena stopnia dopasowania popytu i podaży pracy na pomorskim rynku pracy nie wskazuje, aby rynek ten doświadczał ponadprzeciętnego stopnia niedopasowania strukturalnego. Podobnie jak w innych regionach Polski, wyższe wykształcenie sprzyja zatrudnialności, choć nie w sposób monotoniczny. Wśród bezrobotnych notowany jest ponadprzeciętnie wysoki odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnym oraz podstawowym lub gimnazjalnym. Zatrudnieniu sprzyja posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz wyższego czy policealnego. Jak zanotowano w poprzednich rozdziałach, województwo pomorskie charakteryzuje się nadreprezentacją osób z wykształceniem średnim ogólnym nie kontynuujących nauki.

Dopasowanie popytu i podaży pracy pod względem dziedzin kształcenia

W zakresie dziedzin kształcenia niepokoi wysoki udział kształcenia w zakresie pedagogiki, nauk humanistycznych i społecznych, w przypadku których mamy do czynienia z nadwyżką podaży w stosunku do popytu zgłaszanego przez rynek (wyraźnie sygnalizują to dane PUP).

W świetle statystyk powiatowych urzędów pracy niepokoi fakt istnienia zawodów, których względna częstość w grupie bezrobotnych absolwentów jest większa niż wśród bezrobotnych ogółem. Są to przede wszystkim pedagodzy, ekonomiści, specjaliści ds. organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, technicy żywienia i gospodarstwa domowego, specjaliści administracji publicznej, a także technicy informatycy, a więc – w dużej mierze – zawody mające znaczny udział w strukturze kształcenia województwa. Co więcej

w przypadku niektórych z tych zawodów (np. specjalistów ds. spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, techników żywienia i gospodarstwa domowego) mamy do czynienia z powszechnym oczekiwaniem rozwoju danej branży (zakwaterowanie, gastronomia, turystyka). Praktyka pokazuje, iż – pomimo tego, że region ma duży potencjał rozwoju w zakresie tych branż – nie jest on aż tak znaczący (na chwilę obecną) i tak stabilny, aby wchłonąć znaczną podaż absolwentów szkół średnich kształconych w tych zawodach. Duża liczba bezrobotnych absolwentów w tych zawodach może mieć również związek z brakiem doświadczenia młodych osób (wymóg doświadczenia, jak wskazano we wcześniejszych częściach raportu, jest jednym z najistotniejszych dla pracodawców), wynikającym również z niewystarczającego zakresu praktycznej nauki zawodu w szkolnictwie zawodowym i niezadowalającej jakości kształcenia zawodowego (mierzonej zdawalnością egzaminu zawodowego, gorszej w województwie pomorskim niż średnia dla kraju m. in. w przypadku techników informatyków).

Niepokojąca jest także nadreprezentacja w populacji bezrobotnych absolwentów informatyków i ekonomistów, a więc zawodów wymienianych wśród tych, na które obserwujemy wzrost popytu. Oznaczać to może, iż podaż absolwentów w tych dziedzinach jest nadmierna lub ich kwalifikacje nie odpowiadają popytowi na rynku pracy. Na tę drugą interpretację wskazują także odpowiedzi pracodawców, co do trudności w rekrutacji.

Problem niedopasowania strukturalnego popytu i podaży to nie tylko problem bezrobotnych bezskutecznie poszukujących pracy, ale także problem pracodawców poszukujących pracowników. W 2011 roku w województwie pomorskim ponad 1/3 rekrutujących pracodawców doświadczyła problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Trudności w rekrutacji doświadczały przede wszystkim firmy prowadzące działalność finansową i ubezpieczeniową (K), z zakresu rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (A) oraz informacji i komunikacji (J). Firmy te **zgłaszały przy tym, iż ich największym problemem jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu i wykształceniu.**

Biorąc pod uwagę wskazane w badaniu zawody kluczowe i odnosząc je do oferty edukacyjnej pomorskiego systemu kształcenia należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- W przypadku zawodów takich, jak: doradcy finansowi i inwestycyjni, księgowi, pracownicy obsługi biurowej, kasjerzy bankowi i pokrewni, sprzedawcy, demonstratorzy, robotnicy budowlani (w tym murarze i stolarze) – mamy do czynienia z **dopasowaniem popytu i podaży**; dostępna oferta edukacyjna i szkoleniowa oraz liczba osób z niej korzystająca powoduje „dostarczanie” na rynek pracy pożądanых zasobów pracy; problemem może być jedynie brak lub niewystarczające doświadczenie kandydatów lub ewentualnie niedopasowanie w zakresie szczegółowych kwalifikacji i umiejętności.
- W przypadku zawodów takich, jak: oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni, technicy fizjoterapii i masażyści, pracownicy domowej opieki osobistej, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni – mamy do czynienia z **niedopasowaniem popytu i podaży pracy**, gdyż dostępna oferta edukacyjna oraz szkoleniowa nie tworzy w wystarczającym zakresie możliwości nabycia kwalifikacji w dziedzinach umożliwiających podjęcie pracy w tych zawodach – przez to niewystarczająca jest liczba osób zdobywających kwalifikacje zawodowe w tych dziedzinach.

- W przypadku zawodów związanych z kierunkiem kształcenia wyższego również możemy mieć do czynienia z niedopasowaniem. Przykładem jest pedagogika, którą studiuje w województwie pomorskim duża liczba osób, podczas gdy zawody kluczowe oraz branże strategiczne województwa nie są związane z tym kierunkiem kształcenia.

7. POMORSKI RYNEK PRACY W PERSPEKTYWIE ŚREDNIOOKRESOWEJ

7.1. Wprowadzenie

Celem rozdziału siódmego jest przedstawienie oraz analiza informacji dotyczących ogólnogospodarczych uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy województwa pomorskiego w perspektywie średniookresowej. Pod uwagę wzięte tu zostaną zarówno prognozy makroekonomiczne (w szczególności w wymiarze strukturalnym), jak i oczekiwania co do rozwoju sytuacji w poszczególnych branżach. W drugiej części rozdziału prezentowana jest analiza PEST i SWOT pomorskiego rynku pracy oraz scenariusze jego rozwoju w dłuższym okresie (3–5 lat). Analizy te są szczególnie ważne z punktu widzenia zapobiegania (ograniczania) niedopasowaniom strukturalnym na rynku pracy, zwłaszcza dzięki właściwej polityce edukacyjnej.

7.2. Prognozy makroekonomiczne

Według najnowszych prognoz makroekonomicznych dla województwa pomorskiego wykonanych w 2010 roku przez IBnGR (na podstawie własnych modeli ekonometrycznych)⁶³, **tempo wzrostu PKB w Polsce będzie najważniejszym determinantem rozwoju gospodarczego w województwie pomorskim**, a kierunki zmian dynamiki wzrostu gospodarczego będą w województwie tożsame z analogicznymi kierunkami w skali ogólnopolskiej. Doświadczenia lat przeszłych pozwalają oczekiwać, iż województwo pomorskie **odznaczać się będzie wyższym tempem wzrostu produktu krajowego brutto niż cała Polska** (różnica sięgać będzie 0,1–0,5 punktu procentowego). Zgodnie z tymi szacunkami PKB per capita w województwie będzie pozostawał na poziomie około 99,5% średniej dla Polski⁶⁴.

⁶³ W analizie IBnGR prognozowano takie zjawiska jak wzrost PKB i wzrost PKB per capita oraz zmiany strukturalne w latach 2010–2020. W celu sporządzenia prognozy dla województwa pomorskiego opracowany został odrębny model ekonometryczny. Model wykorzystywał oficjalne prognozy demograficzne GUS oraz bazował na danych rocznych i kwartalnych od 1995 roku. Ze względu na względnie małą liczbę obserwacji w stosunku do liczby szacowanych parametrów, w analizach dla województwa pomorskiego oszacowano kilka mniejszych modeli prognostycznych, które złożyły się na dwa moduły (moduł gospodarki realnej i moduł rynku pracy). Model bazuje na dwóch głównych założeniach: o cykliczności rozwoju gospodarki (przy założeniu 9-letniego cyklu) oraz o opóźnieniach reakcji rynku pracy w stosunku do rynku realnego. Szczegółowy opis modelu można znaleźć w publikacjach IBnGR. Szerzej: *Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, Instytut Badań Nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011.

⁶⁴ Stabilność tej relacji, przy względnie szybszym wzroście realnego PKB, wytłumaczyć można spodziewanym wzrostem liczby ludności województwa. Jednocześnie przewiduje się, że województwo regularnie zmniejszać

Jeśli chodzi o **strukturę PKB** – jeden z **kluczowych czynników determinujących strukturę popytu na pracę i kwalifikacje** – oczekiwać można, iż w województwie pomorskim znajdą swoje odzwierciedlenie trendy charakterystyczne dla całej gospodarki Polski. Dwie najważniejsze tendencje to **stopniowy wzrost znaczenia usług kosztem przemysłu**. Zgodnie z prognozą IBnGR, deindustrializacja gospodarki województwa pomorskiego będzie nieznacznie szybsza niż przeciętnie w Polsce. Z kolei inaczej niż w pozostałych regionach zmieniać się będzie udział budownictwa i rolnictwa. W przypadku **budownictwa** (którego udział w tworzeniu wartości dodanej w Polsce spada), w województwie pomorskim **utrzyma się on na dotychczasowym poziomie** (a nawet będzie wzrastał). Zjawisko to wiązać można z przygotowaniami do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej oraz znacznymi inwestycjami infrastrukturalnymi. Spodziewane opóźnienia w realizacji inwestycji związanych z tym wydarzeniem powodują, iż oczekiwać można, że województwo pomorskie doświadczy spadku udziału budownictwa w tworzeniu wartości dodanej najwcześniej w roku 2015. Z kolei wolniej niż przeciętnie zmniejszać się będzie udział rolnictwa. Jest to zapewne wynikiem tego, iż już jest on znacznie niższy niż średnio w Polsce. Szczegóły prognozy zmian PKB województwa pomorskiego na lata 2010–2014 przedstawia Tabela 7.1.

Tabela 7.1. Prognoza makroekonomiczna IBnGR dla województwa pomorskiego (lata 2009–2014)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PKB per capita						
Polska (tys. zł)	34,8	36,2	38,5	41,6	45,2	49,6
woj. pomorskie (tys. zł)	34,8	36,1	38,3	41,3	44,9	49,3
woj. pomorskie (Polska = 100)	99,9	99,6	99,4	99,3	99,3	99,4
Stopa wzrostu realnego PKB (%)						
Polska	1,7	2,3	3,1	3,9	4,0	4,6
woj. pomorskie	2,2	2,5	3,2	4,2	4,3	5,0
Struktura tworzenia wartości dodanej brutto: Polska (%)						
Usługi	65,1	65,4	65,8	66,0	66,4	66,9
Przemysł	22,7	22,6	22,2	22,4	22,5	22,7
Budownictwo	7,9	7,8	7,8	7,8	7,7	7,6
Rolnictwo	4,3	4,2	4,2	3,9	3,5	2,7
Struktura tworzenia wartości dodanej brutto: województwo pomorskie (%)						
Usługi	66,0	66,7	66,8	66,9	67,0	67,3
Przemysł	23,9	22,8	22,5	21,8	21,9	21,9
Budownictwo	7,2	7,9	8,4	9,2	9,2	8,7

ciąg dalszy tabeli na stronie 114

będzie dystans w poziomie życia mieszkańców w relacji do przeciętnej w UE (co będzie pozytywnie wpływać na dynamikę popytu wewnętrznego).

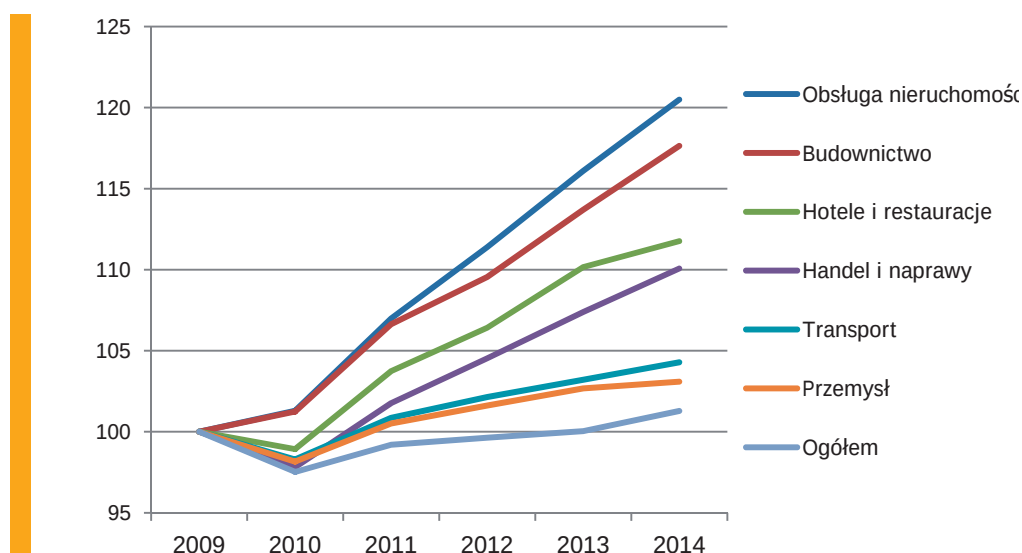
dokończenie tabeli ze strony 113

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rolnictwo	2,9	2,6	2,3	2,2	1,9	2,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Megatrendów i wstępnych scenariuszy rozwoju Pomorza”, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2010.

Zmiany w strukturze wytwarzania wartości dodanej przełożą się także na zmiany w strukturze populacji pracujących. Najszybciej rosnąć będzie zatrudnienie w obsłudze nieruchomości, w budownictwie oraz w sektorze turystycznym. Najmniejszego wzrostu zatrudnienia spodziewać się możemy w przemyśle (Wykres 7.1.).

Wykres 7.1. Prognoza zmiany liczby pracujących w wybranych branżach w województwie pomorskim (rok 2009 = 100)



Źródło: obliczenia własne na podstawie „Raportu podsumowującego II etap badania pt.: „Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim”, Instytut Badań Nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011, str. 36–47.

Inną prognozę makroekonomiczną zawiera raport z badania „Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego” z 2010 roku. Według tej prognozy populacja pracujących według sekcji PKD na lata 2009–2013 charakteryzować się będzie wzrostem udziału pracujących w następujących sekcjach: przetwórstwo przemysłowe; budownictwo; handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego; hotele i restauracje; pośrednictwo finansowe; obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej; edukacja; ochrona zdrowia i opieka społeczna⁶⁵. Prognozowany jest spadek udziału pracujących w następujących sekcjach: rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo; transport, gospodarka magazynowa, łączność; administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne. Największy prognozowany

⁶⁵ Raport z badania „Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego”, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno, styczeń 2010, str. 111–112.

wzrost liczby pracujących odnotowuje się w sekcji pośrednictwo finansowe (o 32,9%), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (o 21,6%), dalej znajduje się budownictwo (o 13,5%). Największy spadek liczby pracujących prognozuje się w sekcji rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (o 47,6%)⁶⁶.

Jeśli chodzi o zatrudnienie według zawodów w badaniu tym prognozowano wzrost zatrudnienia kierowników małych przedsiębiorstw; specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia; specjalistów szkolnictwa; pracowników obrotu pieniężnego i obsługi klientów; pracowników usług osobistych i ochrony; modelek, sprzedawców i demonstratorów; operatorów i monterów maszyn; pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach. Spadek udziału w zatrudnieniu prognozowany był z kolei w grupie kierowników dużych i średnich organizacji; średniego personelu technicznego; pracowników obsługi biurowej; rolników; rolników i rybaków pracujących na własne potrzeby; robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie⁶⁷.

7.3. Nowe trendy i zjawiska mające wpływ na strukturę gospodarki i rynku pracy

Ekonometryczne prognozy koniunktury i rozwoju ekonomicznego pozwalają na przewidywanie kształtowania się zjawisk o charakterze trwałym, charakteryzujących się długookresowym trendem (jak np. skutki zmian demograficznych, skutki akumulacji kapitału fizycznego, skutki wzrostu zamożności społeczeństwa). Tego typu prognozowanie zawsze obarczone jest ryzykiem, związanym z możliwością wystąpienia w okresie objętym prognozą szeregu bezprecedensowych zdarzeń. Zdarzenia te, zarówno o charakterze egzo-, jak i endogenicznym, w istotny sposób wpływać mogą na kształtowanie się prognozowanych zmiennych. Oprócz tych procesów niezwykle ważne są **nowe zjawiska wpływające na sytuację gospodarczą regionu**. Część z nich ma charakter ogólnokrajowy, a nawet międzynarodowy (czy wręcz globalny), część charakterystyczna jest dla regionu pomorskiego.

Analiza dotychczasowych badań perspektyw rozwoju regionu pomorskiego⁶⁸, a także przegląd najnowszej międzynarodowej literatury dotyczącej uwarunkowań rozwoju lokalnego, pozwalają wskazać kilka zjawisk, które mogą w istotny sposób wpłynąć na ścieżkę rozwoju ekonomicznego województwa pomorskiego⁶⁹. Najważniejsze z nich to:

⁶⁶ Tamże, str. 115–124.

⁶⁷ Tamże, str. 128–133.

⁶⁸ *Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego*, Raporty z badania, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o., Kutno 2010; *Mapa potencjału społeczno – ekonomicznego gmin województwa pomorskiego*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010; *Prognozy i scenariusze do 2020 roku. Raport podsumowujący II etap badania pt. Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego 2010.

⁶⁹ Szerzej patrz: *Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, Instytut Badań Nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011.

- rosnąca **elastyczność rynku pracy** – coraz wyższe wymagania stawiane jego uczestnikom, wzrost mobilności zasobów pracy, wymóg gotowości do uczenia się przez całe życie i uaktualniania swoich kompetencji, wzrost aktywności zawodowej kobiet, odchodzenie od tradycyjnych, mało elastycznych form zatrudnienia, co zmniejszy bezpieczeństwo zatrudnienia pracowników, a także w większym stopniu przerzuci na nich obowiązek dbania o inwestowanie w swój kapitał ludzki i podnoszenie własnych kompetencji,
- rosnąca rola **sieciowego i projektowego charakteru gospodarki** – proces gospodarowania wymagający elastycznej współpracy między podmiotami w celu osiągnięcia konkretnych celów, wymóg dostosowania kompetencji zawodowych, przede wszystkim w zakresie cech osobowych (samodzielność, dyscyplina, punktualność etc.), jak i kompetencji kluczowych (komunikacja, współpraca w grupie, technologie informacyjne), wyzwania dla systemu edukacji, gdyż spośród składników kompetencji zawodowych te właśnie elementy najtrudniej jest kształtować na poziomie edukacji wyższej czy nawet średniej (wiele z nich formowanych jest w zasadzie od najmłodszych lat), potencjalne upowszechnienie się elastycznych form zatrudnienia,
- integracja z **gospodarką globalną** – konkurencja przedsiębiorstw z krajów takich jak Chiny czy Indie, szczególnie pogarszają sytuację pracowników o najniższych kwalifikacjach,
- **postęp technologiczny** faworyzujący wysokie kwalifikacje – duży zakres niepewności co do możliwego wpływu zmian technologicznych na strukturę gospodarki i funkcjonowanie rynku pracy; duży potencjał rozwojowy biotechnologii, nanotechnologii, a także neurotechnologii; potencjalne technologiczne wykluczenie niektórych grup społecznych, szansa dużych firm; szczególna szansa dla przemysłu, działalności finansowej, ochrony zdrowia i transportu,
- **intensywny wzrost ilości generowanych i przetwarzanych informacji** – zmiany w procesie kształcenia oraz zmiany zakresu kompetencji (w szczególności w zakresie kwalifikacji kluczowych) pracowników; pojawienie się nowych zawodów związanych z przetwarzaniem informacji oraz zmiany struktury zatrudnienia (wzrost znaczenia takich rodzajów działalności, jak np. ITC, konsulting, media), wzrost znaczenia umiejętności efektywnego korzystania z zasobów informacji (selekcja, synteza), których rozwój możliwy jest tylko w toku aktywnego treningu, nowe wyzwania dla procesu edukacji (podstawy dla permanentnego kształcenia się),
- **cyfryzacja życia** – coraz większa uniwersalność kompetencji komputerowych, rozwój działalności gospodarczej w wersji elektronicznej, ważne przede wszystkim dla pośrednictwa finansowego, obsługi firm, edukacji i ochrony zdrowia,
- **rozwój klasy średniej, wzrost świadomości obywatelskiej, konsumenckiej i społecznej** – upowszechnianie się modelu bardziej świadomego i wymagającego konsumenta, zmiana struktury popytu konsumpcyjnego i oczekiwań konsumentów, intensyfikacja konkurencji jakościowej, nie tylko kosztowej, zwiększenie elastyczności (indywidualizacja produktu, szybkie i sprawne reagowanie na zmiany preferencji konsumenta), szczególnie ważne dla tzw. usług wyższego rzędu, a zatem firm z branż hotelarstwa, gastronomii, rekreacji etc.,

- **rozwój tzw. srebrnej gospodarki**, czyli zmiany społeczne i ekonomiczne związane z wydłużaniem przeciętnego trwania życia oraz poprawą jego jakości – wzrost popytu na usługi medyczne oraz na usługi związane z aktywnym spędzaniem czasu, zmiany w podaży pracy (rosnący udział osób starszych w zasobach siły roboczej wymagający coraz bardziej aktywnego zarządzania wiekiem ze strony pracodawców) oraz zmiany w strukturze popytu wymagające coraz większego profilowania produktów i usług pod kątem osób starszych,
- **deficyt zasobów energetycznych** – poszukiwanie alternatywnych źródeł energii, zmiana dotychczas stosowanych technologii, bezpośredni wpływ na firmy z branży przemysłowej, potencjalny wpływ na region poprzez podjęcie poszukiwań i eksploatacji nowych źródeł energii (gaz łupkowy) czy też w związku z rozwojem energii odnawialnej (elektrownie wiatrowe na lądzie i morzu),
- **postęp integracji w ramach UE** – dalsza liberalizacja rynku pracy i otwarcie rynku niemieckiego dla polskich pracowników, napływ funduszy strukturalnych oraz wzmocnienie współzależności makroekonomicznych między gospodarką Polski a innymi krajami UE, potencjalnie szczególne silne efekty dla transportu i logistyki oraz branży hotelarskiej i gastronomicznej (inwestycje infrastrukturalne), branży ochrony zdrowia (wzrost popytu na usługi oraz problemy z podażą pracowników), przemysłu (rosnąca wymiana handlowa, problemy z podażą pracowników), budownictwa (popyt związany z realizacją inwestycji infrastrukturalnych, problemy ze znalezieniem pracowników),
- **organizacja EURO 2012** – inwestycje infrastrukturalne, korzyści wizerunkowe, korzyści dla firm z branży transportowej oraz hotelarsko-gastronomicznej.

7.4. Perspektywy rozwoju poszczególnych sektorów

Podsumowując próbę prognozy rozwoju gospodarki województwa pomorskiego na potrzeby analizy zmian w zakresie popytu na kompetencje zawodowe, warto także przyjrzeć się perspektywom rozwoju poszczególnych branż. Biorąc pod uwagę dotychczasowe wnioski prognoz makroekonomicznych oraz zidentyfikowane nowe zjawiska i trendy, które mogą wpłynąć na rozwój ekonomiczny regionu, podjęto próbę sformułowania wniosków dotyczących perspektyw rozwoju poszczególnych obszarów gospodarki. Analiza taka pozwala postawić pewne **hipotezy co do zmian popytu na pracę w poszczególnych działach gospodarki, a tym samym sformułować oczekiwania co do zmian jego struktury kwalifikacyjnej**. Tabela 7.2. identyfikuje główne wątki tej analizy.

Tabela 7.2. Perspektywy rozwoju poszczególnych sektorów województwa pomorskiego w ciągu najbliższych 5–7 lat

Branża	Perspektywy rozwoju
Rolnictwo	- Niewielki i malejący udział w wytwarzaniu wartości dodanej oraz w zatrudnieniu → spadek popytu na pracę - Obawy przed silną konkurencją zagraniczną, głównie ze strony rozwijających się gospodarek pozaeuropejskich → spadek popytu na pracę - Potencjalna szansa na rozwój w związku ze wzrostem popytu na żywność wysokiej jakości, produkowaną w tradycyjny (ekologiczny) sposób → wzrost popytu na pracę - Potencjalna szansa na rozwój w związku z upowszechnieniem uprawy roślin energetycznych (w kontekście kryzysu źródeł energii) → spadek popytu na pracę - Rozwój wysokich technologii i możliwości wykorzystania ich w rolnictwie (inżynieria genetyczna etc.) → spadek popytu na pracę - Znaczący wpływ Wspólnej Polityki Rolnej realizowanej w ramach UE i zmian w jej zakresie → spadek popytu na pracę i poprawa jakości podaży pracy
Przemysł	- Malejący udział zarówno w strukturze wytwarzanej wartości dodanej, jak i w zatrudnieniu → spadek popytu na pracę - Rosnąca integracja z rynkami międzynarodowymi (zarówno w ramach UE), jak i na skalę globalną – wzrost konkurencji, ale także nowe rynki zbytu → zmiana struktury popytu na pracę - Szczegółne zagrożenie konkurencją zewnętrzną dla przemysłu stocznioowego, tekstylnego, elektronicznego (względnie niskie koszty transportu produktu finalnego) → spadek popytu na pracę - Zmiana charakteru konkurencji w związku zglobalizacją z kosztowej na opartą o jakość i innowacyjność (np. zmiany w specyfice popytu na statki) → spadek popytu na pracę - Wzrost atrakcyjności regionu pomorskiego dla inwestycji zagranicznych w związku z postępującą integracją europejską (efekt kreacji inwestycji) → wzrost popytu na pracę - Koszty realizacji pakietu klimatycznego (dodatkowe obciążenia dla emitentów CO²) → spadek popytu na pracę - Stosowanie nowoczesnych technologii, cyfryzacja zwiększająca zapotrzebowanie na pracowników posiadających wysokie kompetencje technologiczne oraz kwalifikacje do obsługi komputerowo sterowanej produkcji i przetwórstwa → zmiana struktury popytu na pracę - Zmiana struktury popytu w związku ze starzeniem się społeczeństwa oraz wydłużaniem i podnoszeniem jakości życia → zmiana struktury popytu na pracę
Budownictwo	- Korzystne warunki dla rozwoju budownictwa mieszkaniowego (integracja sektora finansowego), ale jednocześnie niekorzystne zmiany demograficzne → niejasny efekt dla wielkości popytu na pracę - Łagodzenie skutków przejściowej dekonstrukcji dodatkowym popytem związanym z napływem europejskich środków strukturalnych → wzrost popytu na pracę - Nowe potrzeby budowlane i indywidualizacja oferty branży → zmiana struktury popytu na pracę - Poszukiwanie coraz bardziej energooszczędnych rozwiązań w budownictwie i wykańczaniu (potencjał dla rozwoju systemów energii odnawialnej) → zmiana struktury popytu na pracę - Przejściowy wpływ wzrostu popytu na usługi budowlane w związku z przygotowaniami do EURO 2012 → wzrost popytu na pracę - Potencjalny wzrost trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników w związku z otwarciem niemieckiego i austriackiego rynku pracy → spadek podaży pracy
Handel	- Cyfryzacja i wzrost popularności zakupów przez Internet → zmiana struktury popytu na pracę - Rosnąca świadomość konsumenta i indywidualizacja jego oczekiwań → zmiana struktury popytu na pracę

ciąg dalszy tabeli na stronie 119

Branża	Perspektywy rozwoju
Handel	- Zmiana sposobu konkurencji o klienta z przede wszystkim kosztowego na uwzględniający inne aspekty (żywność tradycyjna, kosmetyki wyprodukowane bez testowania na zwierzętach, <i>fair-trade</i> i wsparcie krajów rozwijających się) → zmiana struktury popytu - Wzrost znaczenia sklepów wielkopowierzchniowych i sklepów luksusowych → wzrost popytu na pracę - Dostosowanie sposobu handlu (od informacji, marketingu po rozwiązania przestrzenne w sklepach) do zmieniającej się struktury wiekowej społeczeństwa → zmiana struktury popytu na pracę
Hotelarstwo, gastronomia	- Wysoka elastyczność dochodowa popytu sprawiająca, iż sektor ten jest szczególnie wrażliwy na wahania koniunktury → wzrost popytu na pracę - Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej jako ważny impuls dla rozwoju branży (infrastruktura, korzyści marketingowe) → wzrost popytu na pracę - Wzrost świadomości konsumentów i zmiany w popycie na usługi gastronomiczne i hotelowe (potrzeba innowacyjności, indywidualizacja potrzeb) → zmiana struktury popytu na pracę - Starzenie się społeczeństwa i konieczność dostosowania oferty turystycznej → zmiana struktury popytu na pracę
Transport, logistyka	- Dynamiczny wzrost obrotów handlowych szansą na rozwój branży → wzrost popytu na pracę - Rosnący wpływ konsumenta na organizację dostaw (indywidualizacja procesu sprzedaży, rozwój zakupów przez Internet) → zmiana struktury popytu na pracę - Potencjalna konsolidacja branży transportowej → spadek popytu na pracę - Potrzeba dalszych inwestycji lądowych w celu poprawy konkurencyjności portów morskich regionu (infrastruktura drogowa, kolejowa) → wzrost popytu na pracę
Finanse	- Zmiana modelu funkcjonowania banków (oddziały bankowe spełniające funkcje punktów sprzedaży oraz centra zarządzania realizujące pozostałe funkcje) → spadek popytu na pracę - Zmiana modelu funkcjonowania banków (oddziały bankowe spełniające funkcje punktów sprzedaży oraz centra zarządzania realizujące pozostałe funkcje) → spadek popytu na pracę - Polaryzacja oferty usług bankowych (wystandaryzowany produkt dla masowego klienta i indywidualny produkt dla najzamożniejszych klientów) → zmiana struktury popytu na pracę - Postępująca cyfryzacja → spadek popytu na pracę - Zależności własnościowe banków w Polsce potencjalnym zagrożeniem dla rozwoju zatrudnienia wysokokwalifikowanych specjalistów z tej branży → spadek popytu na pracę - Zjawisko <i>offshoringu</i> i <i>outsourcingu</i> niektórych usług bankowych jako szansa i zagrożenie dla rozwoju branży w regionie → spadek popytu na pracę
Administracja	- Wyzwania związane z cyfryzacją – rosnące zapotrzebowanie na kompetencje kluczowe wśród pracowników w tym sektorze → zmiana struktury popytu na pracę - Istotne znaczenie poziomu regionalnego w realizacji polityk europejskich → wzrost popytu na pracę - Szanse związane z organizacją EURO 2012 (rozwój infrastruktury i upowszechnienie wizerunku regionu) → wzrost popytu na pracę

ciąg dalszy tabeli na stronie 120

Branża	Perspektywy rozwoju
Edukacja	- Zmiany demograficzne i ich wpływ na popyt na usługi edukacyjne: w najbliższych latach nie zajdą istotne zmiany w łącznej liczbie uczniów podlegających obowiązkowi szkolnemu, ale istotnie zmieni się struktura tej grupy – wzrośnie liczba dzieci w wieku szkoły podstawowej, zaś spadać będzie liczba uczniów gimnazjów i szkoły średniej → spadek/zmiana struktury popytu na pracę - Potrzeba znacznej elastyczności systemu edukacji w związku z dostosowywaniem się do fal wyżu i niżu demograficznego → zmiana struktury popytu na pracę - Poważne wyzwania adaptacyjne przed sektorem szkolnictwa wyższego (w ciągu 10 lat liczba osób w grupie wieku szkoły wyższej spadnie o ponad ¼) → spadek popytu na pracę - Coraz silniejsza konkurencja „o studenta” między pomorskimi uczelniami, a placówkami zagranicznymi w związku z postępującą globalizacją, integracją europejską i wyrównywaniem się poziomu życia → spadek popytu na pracę - Wyzwania dla szkoły w związku ze zmianą profilu zapotrzebowania na kompetencje (mniejsze znaczenie wiedzy faktograficznej, a większa rola przetwarzania informacji i wnioskowania) → zmiana struktury popytu na pracę - Indywidualizacja procesu nauczania (w związku z rosnącymi oczekiwaniami względem efektów, nowym podejściem klienta systemu edukacyjnego oraz cyfryzacją) → wzrost popytu na pracę
Ochrona zdrowia	- Wzrost popytu na usługi medyczne w związku ze starzeniem się społeczeństwa oraz zmianą wzorców zachowań (dążenie do poprawy jakości życia) → wzrost popytu na pracę - Wzrost poziomu życia jako czynnik zwiększający popyt na usługi medycyny estetycznej oraz na usługi okołomedyczne (nowe miejsca pracy dla instruktorów, trenerów, masażystów) → wzrost popytu na pracę - Rozwój prywatnego sektora w ochronie zdrowia → wzrost popytu na pracę - Wzrost świadomości i oczekiwań pacjenta → wzrost popytu na pracę - Konieczność nadążania za niezwykle szybkim postępem technologicznym → zmiana struktury popytu na pracę - Potencjalny rozwój zatrudnienia personelu okołomedycznego wraz ze wzrostem wynagrodzeń lekarzy → wzrost popytu na pracę - Potencjalne trudności w znalezieniu pracowników w związku z otwartością granic i migracjami zarobkowymi polskich lekarzy i innego personelu medycznego → spadek podaży pracy - Szanse na eksport usług medycznych (turystyka medyczna, zwłaszcza wraz z rozwojem tanich linii lotniczych) → wzrost popytu na pracę

Źródło: opracowanie własne na podstawie »Raportu podsumowującego II etap badania pt.: „Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim”«, Instytut Badań Nad Gospodarką Rynekową, Gdańsk 2011, str. 48–72.

7.5. Analiza PEST pomorskiego rynku pracy

Metodologia analizy PEST została stworzona do oceny uwarunkowań funkcjonowania przedsiębiorstwa lub projektu. Zastosowanie jej do rynku pracy województwa jest pomysłem innowacyjnym. Analiza PEST w swojej istocie jest narzędziem, które segmentuje otoczenie w celu wyizolowania czynników mogących oddziaływać na dany obiekt i pozwala na bardziej dogłębną analizę scenariuszy jego losów. Analiza PEST składa się z ustalenia listy

potencjalnych czynników, identyfikacji, które z nich są kluczowe dla przyszłości badanego obiektu oraz analizy prognoz rozwojowych w kontekście wskazanych uwarunkowań. Czynniki rozwoju pogrupowane są w czterech kluczowych sferach otoczenia: politycznej, ekonomicznej, społeczno-kulturowej i technologicznej. Poniżej zebrano kluczowe czynniki wpływające na funkcjonowanie gospodarki i rynku pracy województwa pomorskiego w każdej z tych czterech stref i krótko opisano ich potencjalny wpływ na gospodarkę i rynek pracy regionu.

Otoczenie polityczne

Polityka międzynarodowa a rynek pracy województwa

Na rynek pracy województwa pomorskiego ogromny wpływ ma sytuacja makroekonomiczna całego regionu. Otoczenie międzynarodowe jest współcześnie skrajnie niestabilne. Potencjalna druga fala kryzysu związana z nadmiernym długiem publicznym niektórych krajów UE, może doprowadzić do głębokiej i długotrwałej destabilizacji gospodarki światowej, a europejskiej w szczególności. Może to negatywnie odbić się na sytuacji ekonomicznej Polski, a w szczególności wojewódzkiego rynku pracy, w związku z jego dużą otwartością na wymianę z zagranicą oraz silne powiązanie tempa wzrostu gospodarczego regionu z dynamiką rozwoju ekonomicznego kraju.

Trendy w polityce międzynarodowej i związane z nimi regulacje

Województwo pomorskie jest szczególnie wrażliwe na regulacje dotyczące ochrony środowiska ze względu na ważną rolę przemysłu petrochemicznego (Lotos) oraz powiązanie gospodarki z Morzem Bałtyckim (rybołówstwo i ochrona czystości morza). Tak więc regulacje dotyczące ochrony środowiska mogą mieć wpływ na popyt na pracę w zawodach, które związane są np. z rybołówstwem, przemysłem petrochemicznym i turystyką.

Stabilność instytucjonalna

Prawidłowe działanie instytucji (w tym tych związanych z rynkiem pracy) uzależnione jest w dużej mierze od stabilności systemu politycznego. W obecnej chwili wydaje się, że polskie otoczenie polityczne stanowi korzystne tło do utrzymania ciągłości i stabilności instytucjonalnej.

Reformy strukturalne w Polsce

W obecnej chwili jedną z najważniejszych zewnętrznych szans dla rozwoju województwa pomorskiego wydaje się przeprowadzenie z sukcesem kluczowych dla kraju reform. Jak wynika z analizy SWOT, najważniejszymi z punktu widzenia korzyści dla rynku pracy wydają się być:

- reforma systemu kształcenia w systemie szkolnym i pozaszkolnym,
- reforma systemu finansów publicznych,
- reforma systemu zabezpieczenia społecznego,
- poprawa efektywności działania Publicznych Służb Zatrudnienia.

Otoczenie ekonomiczne

Ogólny stan koniunktury w Polsce

Fluktuacje popytu na pracę zależą w dużej mierze od tempa rozwoju gospodarczego. Jak wskazują prognozy, rozwój gospodarczy województwa pomorskiego i sytuacja na rynku pracy nie będzie znacząco odbiegała od trendów ogólnokrajowych.

Stabilność cen i kursu walutowego

Stabilność cen istotnie wpływa na stopień niepewności związanej z procesem gospodarowania, zaś stabilność kursu walutowego jest szczególnie istotna z powodu znacznego otwarcia na handel międzynarodowy przedsiębiorstw ulokowanych na terenie województwa.

Wśród gałęzi produkcyjnych, w których eksport odgrywa szczególną rolę znajdują się: przemysł stoczniowy, przemysł farmaceutyczny i spożywczy. Wojewódzki rynek pracy jest szczególnie wrażliwy na sytuację na rynkach finansowych.

Ceny surowców i energii

Ten czynnik wpływa w sposób szczególny na rynek pracy związany z energochłonnym przemysłem ciężkim ulokowanym na terenie województwa. Nie jest to także bez znaczenia dla poziomu konkurencyjności przemysłu petrochemicznego (znaczącego pracodawcy w regionie).

Znaczna absorpcja funduszy strukturalnych UE

Wykorzystanie środków unijnych stanowi istotny bodziec dla zwiększenia popytu na pracę w województwie. Dodatkowo duża część projektów dotyczy bezpośrednio działań w zakresie rynku pracy (np. PO KL), stąd absorpcja funduszy zwiększa kapitał ludzki i poprawia jakość i dopasowanie oferowanych przez PSZ możliwości.

Globalizacja

Jedno z największych zagrożeń dla producentów stanowi wejście pracodawców województwa w bezpośrednią konkurencję z producentami z takich krajów jak Chiny i Indie. Dotyczy to zarówno konkurencji na rynku polskim, jak i na rynkach krajów trzecich. Kluczowy w tej kwestii będzie dalszy rozwój polityki handlowej tych krajów oraz wspólnej polityki handlowej UE.

Międzynarodowe przepływy finansowe

Jedną z konsekwencji światowego kryzysu finansowego jest potencjalna zmiana skali i struktury międzynarodowych przepływów finansowych. Może mieć on wpływ na gospodarkę Polski jako całości (pożyczkobiorcę na rynkach międzynarodowych) oraz na rozwój regionu (jako obszaru lokowania zagranicznych inwestycji bezpośrednich), co bezpośrednio przekłada się na funkcjonowanie i strukturę rynku pracy województwa pomorskiego.

Otoczenie społeczno-kulturowe

Zmiana struktury demograficznej

Struktura wieku siły roboczej stanowi istotną determinantę działania rynku pracy. Starzenie się społeczeństwa wymusza profilowanie działań PSZ tak, by uwzględniały problem zarządzania wiekiem. Pomimo relatywnie korzystnej sytuacji demograficznej województwa pomorskiego, zmiany demograficzne w województwie stanowiąc będą rosnący problem. Konieczne wydaje się zwiększenie świadomości dotyczącej problemu zarządzania wiekiem.

Wzrost zamożności

Ciągły wzrost zamożności społeczeństwa w województwie powoduje zmianę stylu życia jego mieszkańców, co przekłada się bezpośrednio na postawy wobec pracy i wymagania płacowe stawiane pracodawcom. Wywiera to wpływ zarówno na strukturę konsumpcji gospodarstw domowych, jak i na stosunki społeczne.

Zmiany pokoleniowe (pokolenie Y)

Nie bez znaczenia są także globalne trendy pokoleniowe, które dzięki rozpowszechnionym środkom masowego przekazu wywierają znaczący wpływ na funkcjonowanie relacji międzyludzkich we współczesnym społeczeństwie, a także istotnie wpływają na stosunek i podejście do wykonywanej pracy.

Coraz większa informatyzacja i cyfryzacja społeczeństwa

Coraz szerszy dostęp do komputerów i Internetu, powoduje zmiany w stosunkach

społecznych a także ekonomicznych. Powoduje to między innymi szeroki dostęp ludności do globalnych serwisów społecznościowych, porównywarek cen, konkurencyjnych sklepów internetowych oraz ogólnopolskich serwisów pracy (wpływ na mobilność pracy). Czynniki te zostały szczególnie zaakcentowane w dyskusji w trakcie panelu ekspertów przeprowadzonego w ramach niniejszego badania.

Demoralizacja i alkoholizm wśród wykluczonych grup społecznych

Dużym problemem w dalszym ciągu jest zacofanie i problemy społeczne ludności wykluczonej społecznie. Powoduje to relatywnie wysoki odsetek permanentnie niepracujących, którzy nie roją powrotu do aktywności zawodowej.

Nietrafne wybory edukacyjne

Jak pokazują wyniki badań szkół zawodowych (IDI) niedoinformowanie uczniów i kandydatów na studia skutkuje błędnymi wyborami edukacyjnymi. Struktura kształcenia w województwie pomorskim nie odpowiada strukturze popytu na zawody.

Otoczenie technologiczne

Zmiany technologiczne w zakresie produkcji

Zmiany technologiczne powodują zmiany struktury produkcji i, co za tym idzie, popytu na pracę. Województwo pomorskie charakteryzuje się relatywnie wysoką technologią produkcji na tle kraju, jednak problemem w województwie jest niedostosowanie podaży pracy do pojawiania się nowych potrzebnych na rynku pracy kwalifikacji. Dodatkowo przyspieszenie postępu technologicznego zwiększa niepewność i konieczność większej elastyczności w procesie produkcji i dostosowywania nakładów czynników produkcji.

Nowe sposoby wykonywania pracy

Zmieniająca się dynamicznie gospodarka wymusiła zmiany w sposobach wykonywania pracy. Dzięki technologii internetowej możliwa stała się praca na odległość (np. telepraca, praca zdalna). Daje to szansę na aktywizację kobiet i osób do tej pory wyłączonych z różnych powodów z uczestnictwa w rynku pracy.

Zmiana systemu dopasowania popytu i podaży

Zmiany technologiczne dotyczą także Publicznych Służb Zatrudnienia. Informatyzacja i cyfryzacja usprawniła działanie PUP i pośredników pracy (rozwój internetowego pośrednictwa). Możliwe stało się także prowadzenie bardziej szczegółowych badań nad strukturą i dopasowaniem rynku pracy.

Zmiana technologii produkcji energii

Polityczny nacisk na energooszczędność gospodarki spowodował zachętę do produkcji energii odnawialnej, stosowania energooszczędnych urządzeń oraz energooszczędnych procesów produkcji. Wiele mówi się o polach elektrowni wiatrowych na Bałtyku. Ewentualne zmiany technologiczne spowodują powstanie nowych zawodów (np. specjalistów i techników do obsługi elektrowni wiatrowych). Zmieni to strukturę popytu na kwalifikacje zawodowe pracowników. Czynniki te zostały zaakcentowane również przez uczestników panelu ekspertów.

Powyżej przeprowadzona analiza stanowi komplementarną całość wraz z przedstawioną w dalszej części rozdziału dyskusją możliwych scenariuszy wzajemnych oddziaływań, warunków i kierunków potencjalnego rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego.

7.6. Analiza SWOT pomorskiego rynku pracy

Poniżej przedstawiona analiza SWOT dotyczy efektywności rynku pracy. W oparciu o pogłębioną analizę znajdujących się w niniejszym raporcie źródeł, identyfikuje kluczowe dla jego rozwoju słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia na przyszłość. Analiza uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne, jak i *stricte* związane z podażą i popytem na pracę oraz ich dopasowaniem. Bierze przy tym pod uwagę także czynniki społeczne oraz kwestie związane z funkcjonowaniem Publicznych Służb Zatrudnienia. Informacje zawarte w analizie stanowią wnioski z przeprowadzonych badań własnych, analizy *desk research* oraz panelu ekspertów.

Silne strony rynku pracy województwa pomorskiego (*Strengths*)

- Relatywna odporność na prawdopodobne przyszłe zawirowania gospodarki światowej (kryzysy ekonomiczne), co przekłada się na względną stabilność pomorskiego rynku pracy;
- Nowoczesna struktura gospodarki regionu (np. znaczący udział usług w strukturze gospodarczej województwa), co przekłada się na nowoczesną strukturę zatrudnienia;
- Względnie wysokie nasycenie kapitałem fizycznym w województwie;
- Znaczne zasoby kapitału ludzkiego;
- Względnie wysoka wartość nakładów inwestycyjnych na jednego zatrudnionego;
- Rosnąca elastyczność rynku pracy;
- Nieco wyższy niż przeciętny w Polsce poziom wykształcenia ludności;
- Stabilny zasób ludności w wieku produkcyjnym (relatywnie dobre prognozy demograficzne dla wojewódzkiego rynku pracy);
- Z przeprowadzonych z pracownikami PUP wywiadów wynika, że dominuje aktywna postawa publicznych służb zatrudnienia, charakteryzująca się zaawansowaną współpracą z instytucjami szkoleniowymi, agencjami zatrudnienia, partnerami społecznymi i innymi instytucjami rynku;
- Szerokie możliwości szkolenia zawodowego oferowane przez firmy szkoleniowe, w szczególności finansowane bezpośrednio z UE lub za pośrednictwem PUP.

Słabe strony (*Weaknesses*)

- Niska aktywność ekonomiczna, zwłaszcza kobiet;
- Słabe dopasowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do oczekiwań pracodawców, na które wskazują także wyniki przeprowadzonego w szkołach badania jakościowego;
- Brak badań i wiedzy nauczycieli o potrzebach rynku pracy (osoby, z którymi prowadzono wywiady w szkołach zwracały uwagę na słabą informację o rynku pracy);
- Brak wiedzy uczniów i rodziców odnośnie atrakcyjnych zawodów (wniosek z wywiadów pogłębionych w szkołach);
- Niekorzystna (z punktu widzenia rynku pracy) struktura edukacji na poziomie wyższym;
- Ujemne saldo migracji zagranicznych;
- Znaczne niedopasowanie kompetencji oferowanych przez zasoby pracy do pożądanych przez pracodawców.

Szanse (*Opportunities*)

- Wysoka absorpcja funduszy strukturalnych UE, w tym inwestycje w kapitał ludzki i rozbudowę infrastruktury (np. rozbudowa portów, ale także rozwój sieci drogowej ułatwiającej przewóz towarów);
- Eksploatacja nowych źródeł energii (gaz łupkowy) oraz rozwój energii odnawialnej (elektrownie wiatrowe na lądzie i morzu);
- Kilkukrotnie wyższy niż przeciętny w Polsce (i rosnący) udział sprzedaży produktów nowych (istotnie ulepszonych) lub innowacyjnych w wartości sprzedaży;
- Organizacja Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w 2012 roku (zarówno w zakresie inwestycyjnym, jak i korzyści wizerunkowo-marketingowych);
- Wzrost aktywności zawodowej kobiet;
- Większe wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia (np. praca zdalna);
- Reforma kształcenia zawodowego oparta o efekty kształcenia;
- Dynamiczny rozwój agencji zatrudnienia i ich udziału w procesie pośrednictwa na rynku pracy;
- Lepsza współpraca pomiędzy PSZ, agencjami zatrudnienia, firmami szkoleniowymi i pracodawcami.

Zagrożenia (*Threats*)

- Uzależnienie rozwoju gospodarczego województwa od tempa wzrostu krajowego PKB, co w obliczu globalnego spowolnienia gospodarczego może mieć negatywny wpływ na rynek pracy;
- Słabe przygotowanie części firm regionu do nowych form konkurencji, opartych bardziej o przewagi innowacyjne niż kosztowe;
- Konkurencja cenowa przedsiębiorstw z krajów takich jak Chiny czy Indie;
- Zmniejszenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników;
- Problem starzenia się społeczeństwa i związane z tym konsekwencje ekonomiczne;
- Słabe rozpoznawanie problemu, jakim jest zarządzanie różnorodnością;
- Spadek liczby absolwentów techników w niektórych pożądanym zawodach;
- Słaba jakość edukacji zawodowej w zawodach identyfikowanych jako istotne, związana z niedoinwestowaniem systemu edukacji na poziomie podstawowym, zawodowym i wyższym.

W powyższej analizie SWOT wskazano szereg cech oraz możliwości dotyczących obecnej i przyszłej sytuacji rynku pracy województwa pomorskiego. Ogólny obraz wynikający z tej analizy jest wypadkową oddziaływania na siebie poszczególnych grup analizy. Poniżej przedstawiono kluczowe wnioski z analizy SWOT. Również zamieszczony w kolejnym rozdziale foresight jest wynikiem analizy oddziaływania na siebie silnych stron i zagrożeń, a także słabych stron i szans.

Abstrahując na chwilę od zagadnień makroekonomicznych, jednym z najbardziej istotnych problemów pomorskiego rynku pracy, wyłaniających się z analizy SWOT, wydaje się **niedopasowanie systemu kształcenia na wszystkich poziomach do potrzeb pracodawców**. Kształcenie podstawowe, średnie i wyższe generuje zasoby kapitału ludzkiego, których

charakterystyka nie przystaje do pożądaných. Przyczyn można szukać w niedoinformowaniu uczniów (co przekłada się na ich wybory) i nauczycieli. Złagodzenie tego problemu może nastąpić przez dalszy rozwój systemu szkoleń zawodowych wysokiej jakości, a także przez stworzenie programu opartego o efektywne doradztwo zawodowe już od najwcześniejszych etapów edukacji. Pewną nadzieją jest przygotowywana w Polsce reforma kształcenia w oparciu o efekty kształcenia (edukacja zawodowa) i Krajową Ramę Kwalifikacji (edukacja wyższa).

Znaczny **potencjał rozwojowy związany jest z Morzem Bałtyckim** i leży w rozwoju nowoczesnej gospodarki morskiej i portowej, a także w rozwoju turystyki. Przeszkodą w wykorzystaniu tego potencjału jest ciągle niski rozwój infrastruktury drogowej, niwelowany jednak przez duże inwestycje związane częściowo z EURO 2012.

W przypadku pomorskiego rynku pracy znaczna część zagrożeń i szans jest egzogeniczna. Województwo pomorskie jest silnie zintegrowane i zależne od gospodarki reszty kraju, stąd prognozy dotyczące jego rozwoju w dużej mierze opierają się na prognozach rozwoju Polski. W dalszej części raportu przedstawione zostały różne możliwe scenariusze w zależności od warunków makroekonomicznych i sposobu wykorzystania potencjału rozwojowego.

7.7 Foresight, czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego

Bieżąca sytuacja i najbliższa przyszłość rynku pracy w Polsce jest pochodną kilku nakładających się na siebie i zawierających dużą dawkę niepewności procesów społeczno-ekonomicznych. Województwo pomorskie nie jest tu wyjątkiem: z jednej strony podlega procesom koniunkturalnym, wzmocnionym przez przenoszenie się globalnych zjawisk kryzysowych, z drugiej – doświadcza silnych przemian strukturalnych (związanych z postępem technologicznym, otwarciem gospodarki oraz szybkimi przemianami społecznymi).

W chwili obecnej możemy mówić o dwóch skrajnych scenariuszach – **długookresowej stagnacji gospodarczej**, w szczególności w krajach UE i związanym z nią załamaniem handlu międzynarodowego, osłabieniem dynamiki wzrostu produkcji i spowolnieniem postępu technologicznego. W scenariuszu optymistycznym zakładającym **przetłamanie kryzysu** w gospodarce światowej, a w szczególności europejskiej, uda się w dość krótkim czasie wrócić na ścieżkę dynamicznego wzrostu wiedzy i produkcji. Będzie to sprzyjać wymianie międzynarodowej, intensyfikowaniu procesu integracji gospodarczej, pogłębianiu międzynarodowego podziału pracy i osiągnięciu dodatkowych korzyści w związku z tym procesem.

Różne możliwości rozwoju sytuacji w poszczególnych obszarach przekładają się na potencjalnie różne **scenariusze**: od najbardziej optymistycznego zakładającego przetłamanie światowego kryzysu gospodarczego, modernizację rynku pracy oraz aktywizację społeczeństwa, aż do wersji najbardziej pesymistycznej (najmniej rozwojowej), w której gospodarka światowa i europejska pogrążają się w długookresowej stagnacji, rynek pracy „grzęźnie” w dotychczasowych uwarunkowaniach instytucjonalnych, a społeczeństwo ulega głębokim podziałom wzdłuż linii wyznaczających tych, którzy radzą sobie z tą sytuacją gorzej i lepiej. Poniżej przedstawiono charakterystyki trzech wybranych scenariuszy: najbardziej optymistycznego (scenariusz I), najbardziej pesymistycznego (scenariusz II) oraz najbardziej

prawdopodobnego (scenariusz III). **Prognozy zostały stworzone w oparciu o średniookresowy horyzont czasowy (5–7 lat).**

Scenariusz I

Najbardziej optymistyczny scenariusz zakłada korzystne zmiany otoczenia zewnętrznego oraz dużą skuteczność w ich absorpcji i wykorzystanie szans i nowych pól rozwojowych dla społeczeństwa i gospodarki województwa.

Scenariusz ten zakłada pozytywny rozwój otoczenia makroekonomicznego województwa, w tym szybkie przezwyciężenie globalnego kryzysu gospodarczego, dynamiczny wzrost handlu międzynarodowego oraz napływ nowych inwestycji do województwa. Poprawa sytuacji makroekonomicznej stymulować będzie wzrost popytu zagregowanego, w tym popytu na pracę. Jednocześnie gospodarka województwa doświadczy istotnych zmian strukturalnych – zarówno wewnątrz poszczególnych branż (wzrost znaczenia aktywności związanych z sektorem IT, komunikacją itd.), jak i między branżami (rozwój sektorów usługowych, zwłaszcza nowoczesnych, kosztem przemysłu i budownictwa). Zwiększona otwartość gospodarki województwa będzie dodatkowym stymulatorem intensywnych procesów związanych z postępem technologicznym oraz rosnącego znaczenia gospodarki opartej o interdyscyplinarną wiedzę (zwłaszcza symboliczną) i jej wykorzystanie. Przełoży się to na większą zmienność warunków gospodarowania oraz potrzebę bardziej giętkich dostosowań ze strony firm, także w zakresie wielkości i struktury popytu na pracę.

Województwo wykorzysta szanse rozwoju nowoczesnych działów gospodarki, w szczególności w zakresie biotechnologii, nanotechnologii czy neurotechnologii, nowych i odnawialnych źródeł energii (gaz łupkowy, elektrownie wiatrowe) oraz rozwoju sektora transportowego (porty morskie i lotnicze, rozwój sieci drogowej).

W najbardziej optymistycznej wersji firmy sprostają temu wyzwaniu poprzez zwiększony udział elastycznych form zatrudnienia (także z wykorzystaniem agencji zatrudnienia). Odpowiednio przygotowany i zmodernizowany system kształcenia będzie w stanie „dostarczyć” na rynek pracy zasoby odpowiednio przygotowanych pracowników, dysponujących odpowiednimi kompetencjami łączącymi różne obszary wiedzy i umiejętności zawodowych, a także – a może przede wszystkim – wyposażonych w odpowiednie kompetencje kluczowe i cechy osobowe. Wśród kompetencji kluczowych standardem będą wysokie umiejętności w zakresie posługiwania się aplikacjami komputerowymi i zdolność do absorpcji i wykorzystania coraz większych ilości informacji generowanych w społeczeństwie. Zapotrzebowanie pracodawców na wysoko produktywnych pracowników osiągnięte zostanie nie tylko poprzez odpowiednie przygotowanie nowych roczników wchodzących na rynek pracy, ale także poprzez wykorzystanie wiedzy i doświadczenia osób starszych (zarządzanie wiekiem). Harmonijna współpraca między różnymi grupami pozwoli na osiągnięcie synergicznych efektów zwiększających efektywność gospodarki. Większej dynamice zapotrzebowania na pracę towarzyszyć będzie większa mobilność pracowników, która, w warunkach dobrej koniunktury gospodarczej, nie będzie oznaczać spadku bezpieczeństwa zasobów siły roboczej.

Jednocześnie korzystne zmiany ekonomiczne przełożą się na zmiany społeczne: wzrost możliwości zwiększy rolę klasy średniej, której rosnąca świadomość – konsumencka, społeczna i obywatelska – przyczyni się do upowszechniania się nowych wzorców aktywnej konsumpcji (indywidualizacja produktu, zachowania proekologiczne, w tym rozwój proekologicznych

źródeł energii, konkurencja poprzez jakość, a nie tylko cenę). Pozytywną, trwałą rolę w rozwoju województwa odegra organizacja Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej (efekty marketingowe i infrastrukturalne) oraz dalsza integracja gospodarcza w obszarze jednolitego rynku (nowe miejsca pracy, poprawa pozycji konkurencyjnej, innowacyjność, rozwój infrastruktury). W najbardziej optymistycznym scenariuszu korzyści z rozwoju gospodarczego będą udziałem wszystkich grup społecznych.

Scenariusz ten jest w dużym stopniu zgodny z wizją województwa pomorskiego w 2020 r. opisaną w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego z 2005 roku⁷⁰, dającą streścić się w trzech hasłach: region konkurencyjny, spójny i dostępny.

Scenariusz II

W najbardziej pesymistycznym scenariuszu zewnętrzne uwarunkowania rozwoju społeczno-ekonomicznego województwa będą negatywne, a procesy wewnętrzne – zarówno ekonomiczne, jak i społeczne, utrudnią dostosowywanie się gospodarki, wzmacniając negatywne skutki procesów zewnętrznych wobec gospodarki regionu.

W tym scenariuszu gospodarka światowa, a także krajowa, pozostawać będą w stagnacji (niskie, a okresowo ujemne tempo wzrostu gospodarczego), co przełoży się na zmniejszenie popytu na pracę oraz stagnację zmian jego struktury. Zła sytuacja na rynku pracy zmniejszy mobilność pracowników i elastyczność rynku pracy, co będzie poważnym utrudnieniem w elastycznych dostosowaniach tego rynku do zmian w popycie na pracę. W pesymistycznym scenariuszu większą barierą będzie strona podażyowa na rynku pracy. Sztywność instytucjonalna, negatywne zmiany w otoczeniu rynku pracy nie pozwolą wykorzystać województwu pomorskiemu potencjalnej przewagi w postaci relatywnie młodych zasobów pracy – aktywność zawodowa kobiet i osób starszych pozostanie na bardzo niskim poziomie. Jednocześnie nie uda się przeprowadzić skutecznych reform systemu kształcenia, a niedopasowania strukturalne popytu i podaży będą się pogłębiać: obniży się jakość kształcenia na poziomie podstawowym, skutecznie obniżając efektywność edukacji na dalszych etapach kształcenia, kształcenie zawodowe nadal będzie mało skutecznie przygotowywać pracowników na rynek pracy, a jakość i struktura edukacji w szkołach wyższych nie będzie gwarantować ich absolwentom sukcesu na rynku pracy.

Niska dynamika reakcji gospodarki regionu nie pozwoli wykorzystać szans związanych z udziałem w procesach integracyjnych i globalizacyjnych, ale nie ochroni województwa pomorskiego przed koniecznością mierzenia się z wymaganiami związanymi z rosnącym otwarciem gospodarki, przyspieszaniem przemian technologicznych i koniecznością absorpcji coraz większej ilości informacji i wiedzy. W warunkach reakcji pasywnej, gospodarka będzie zmuszona do „gonienia” za uciekającym celem (nowe produkty, sposoby organizacji produkcji itd.), a nie kreowania go. Znaczącym obciążeniem dla gospodarki regionu będą procesy związane z kryzysem energetycznym, koniecznością oszczędzania energii i ograniczenia poziomu emisji zanieczyszczeń, co znacząco przyczyni się do wzrostu kosztów i spadku konkurencyjności firm w regionie.

⁷⁰ Załącznik do Uchwały nr 587/XXXV/05 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 18 lipca 2005 roku w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego.

Tradycyjny sposób gospodarowania oparty o specjalizację branżową, konkurencję kosztową będzie niezwykle podatny na zagrożenia ze strony zewnętrznych konkurentów, zwłaszcza gospodarek o znacznie niższych kosztach pracy.

W pesymistycznej wersji rozwoju gospodarki województwa pomorskiego integracja europejska przyczyni się głównie do odpływu zasobów pracy (zwłaszcza pracowników wykwalifikowanych) oraz krótkookresowego wpływu wydatków z funduszy strukturalnych, które nie przyniosą trwałych pozytywnych efektów dla gospodarki i społeczeństwa regionu (niska efektywność wydatków). Podobnie organizacja Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej oznaczać będzie jedynie jednorazową imprezę bez długookresowych skutków dla województwa pomorskiego.

W scenariuszu pesymistycznym negatywne przemiany gospodarcze pogłębią dezintegrację społeczną: poszczególne grupy coraz bardziej będą się różnić możliwościami konsumpcyjnymi, możliwościami akumulacji kapitału ludzkiego i udziału w nowoczesnej e-gospodarcie. Doprowadzi to do wzrostu napięć i konfliktów społecznych, a w skrajnym przypadku do społecznego wykluczenia pewnych grup. Świadomość konsumencka i obywatelska się zmniejszą, podobnie jak chęć aktywnego udziału w życiu społecznym i gospodarczym.

Scenariusz III

Scenariusz III stanowi najbardziej prawdopodobny układ rozwoju czynników endo- i egzogenicznych, które mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy województwa pomorskiego.

W tym scenariuszu sytuacja makroekonomiczna będzie ulegać stopniowej poprawie. Pomimo podjęcia szeroko zakrojonych reform strukturalnych w krajach Unii Europejskiej, ratujących gospodarkę przed kolejną falą głębokiego kryzysu, obciążenie związane z zadłużeniem gospodarek wielu krajów Starego Kontynentu będzie balastem, który skutecznie wyhamuje dynamikę wzrostu gospodarczego. Polska ze swoją względną odpornością na kryzys międzynarodowy będzie w relatywnie dobrej sytuacji gospodarczej, choć rozwijać się będzie poniżej swojego potencjału. Pomimo to dystans cywilizacyjny dzielący Europę Wschodnią od Zachodniej będzie się zmniejszał.

Rozwój ekonomiczny regionu w znacznej mierze oparty będzie na popycie wewnętrznym, związanym z rosnącą konsumpcją i inwestycjami. Inwestycje w dużym stopniu obejmować będą projekty infrastrukturalne (między innymi związane z przygotowaniami do EURO 2012). Pozytywne nastroje konsumentów związane z podniesieniem poziomu życia przyczynią się z kolei do zwiększenia wydatków konsumpcyjnych i zmiany ich struktury w kierunku dóbr wyższej jakości.

Postępować będą zmiany w strukturze gospodarki województwa pomorskiego, jednak rozwój najbardziej kluczowych nowych gałęzi przyhamowany zostanie przez brak siły roboczej dysponującej odpowiednimi kompetencjami zawodowymi (we wszystkich ich wymiarach) i niedo-
kapitalizowanie ośrodków badawczych, co z kolei będzie skutkiem poszukiwania oszczędności w czasach kryzysu. W warunkach rosnącego otwarcia gospodarki regionu obawiać się można, że część firm produkcyjnych nie wytrzyma konkurencji cenowej z producentami azjatyckimi. Może to skutkować wzrostem bezrobocia, zwłaszcza na lokalnych rynkach pracy.

Kluczowym czynnikiem determinującym podażową stronę rynku pracy jest skuteczność przeprowadzanej reformy edukacji na wszystkich poziomach. Scenariusz ten zakłada, że reforma nie zakończy się pełnym sukcesem. Na skutek zbyt niskich nakładów finansowych nie uda się zapewnić wzrostu jakości nauczania, pomimo słuszych założeń reformy.

Największą jednak bolączką będzie pogłębiające się niedopasowanie struktury edukacji wyższej do potrzeb rynku pracy. Doradztwo zawodowe, które powinno obejmować uczniów od jak najwcześniejszych etapów edukacji, nie będzie w stanie odwrócić trendu powszechnego dążenia do kształcenia na poziomie wyższym, wzmacnianego przez reklamy uczelni kształcących w najtańszych i najłatwiejszych dziedzinach (np. politologii), oferujących wyższe wykształcenie za niewielkie pieniądze. Koszty związane z taką sytuacją wykraczają poza koszty nieefektywnego kształcenia. Efektem tego zjawiska będzie późniejsze wejście na rynek pracy osób młodych z kompetencjami niedopasowanymi do potrzeb tego rynku.

Scenariusz zakłada jednak pozytywne przemiany w pośrednictwie pracy. Dzięki cyfryzacji i rozwojowi badań nad rynkiem pracy łatwiejszy będzie dostęp do aktualnej wiedzy o strukturze popytu i podaży pracy oraz o ich dynamice. W warunkach lepszej informacji Publiczne Służby Zatrudnienia będą mogły działać w efektywniejszy sposób. Oferta i system szkoleń zawodowych ulegną poprawie, a zamawiane przez urzędy pracy kursy będą w większym stopniu odpowiadały zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje. Lepszy system łączenia ofert pracy z konkretnymi kandydatami będzie implikował wzrost zaufania do pośredników pracy, tym samym zwiększy się rola urzędów pracy.

Postępująca komputeryzacja otworzy nowe możliwości wykonywania pracy, takie jak praca na odległość (np. telepraca). Otworzy to możliwość włączenia do zasobu siły roboczej osób pozostających do tej pory poza rynkiem pracy. Aktywizacja zawodowa kobiet i osób niepełnosprawnych będzie pozytywnym tego efektem. Niestety, komputeryzacja pracy spowoduje dalszą izolację osób starszych na rynku pracy, które nie będą w stanie przystosować się do nowych standardów. Rozwijane programy zarządzania wiekiem nie będą w stanie sprostać temu wyzwaniu. Dodatkowo, zmiana stylu pracy pociągnie za sobą zmianę sposobów zatrudnienia. Bardziej elastyczne formy zatrudnienia, odpowiednie dla młodych, spowodują zmniejszenie komfortu i stabilizacji zatrudnienia u starszych pracowników.

W tym scenariuszu w dalszym ciągu palącym problemem będzie wewnętrzna dysproporcja w rozwoju społecznym i ekonomicznym pomiędzy poszczególnymi powiatami, a w szczególności obszarami miejskimi i wiejskimi. Wprawdzie uda się wprowadzić Internet „pod strzechy”, ale potrzeba będzie znacznie więcej czasu i środków do zmiany negatywnych postaw wobec pracy i aktywności oraz zmniejszenia skali nałogów negatywnie oddziałujących na te postawy, zwłaszcza wśród młodych osób.

7.8. Podsumowanie

Gospodarka województwa pomorskiego jest w relatywnie dobrej sytuacji (na tle innych regionów Polski). Stoi – podobnie jak inne województwa – wobec ogromnych wyzwań, które mogą stać się impulsem dalszego rozwoju. Każde ze zidentyfikowanych w powyższym rozdziale zjawisk społeczno-ekonomicznych może wywołać rozmaite efekty dostosowawcze, pociągające za sobą różne konsekwencje dla rynku pracy. Czynnikiem w dużej mierze wpływającym na dynamikę dostosowań do nowych zjawisk jest to, jak funkcjonować będzie regionalny rynek pracy (jak kształtować się będą zasoby siły roboczej, jej jakość, zdolność do

generowania kapitału ludzkiego, jak będzie działał system pośrednictwa pracy, jak zmieniać się będą koszty zatrudnienia etc.).

Wydaje się, iż – paradoksalnie – mimo że motorem większości nowych zjawisk i trendów są przemiany technologiczne, to nie kwestie związane z technologią są kluczowym obszarem warunkującym efekty tych procesów. Spodziewać się możemy, iż łączny efekt zależęć będzie przede wszystkim od **zmian w obszarze generowania i wykorzystania kapitału ludzkiego (sektor edukacji i rynku pracy)** oraz **zachowania i wyborów konsumenta**, a więc generalnie leżeć będzie po stronie gospodarstw domowych i ich decyzji ekonomicznych. Dynamika gospodarki w tych obszarach może być bardzo zróżnicowana, ale generalnie możliwe jest wyznaczenie pewnych granic, w obrębie których będą się one wahać. Dodatkowym czynnikiem będą **zmiany zewnętrznego otoczenia gospodarki regionu** na poziomie krajowym i międzynarodowym.

W przypadku mechanizmów stosunków pracy oraz akumulacji kapitału ludzkiego możliwości rozwoju sytuacji wahać się będą między zachowawczym scenariuszem kontynuacji w obecnych ramach instytucjonalnych a scenariuszem silnie modernizacyjnym, wprowadzającym zupełnie nowe podejście do relacji między pracownikiem a pracodawcą oraz do procesu kształcenia i budowania zasobów kapitału ludzkiego.

Podejście tradycyjne bazuje na pojęciu kwalifikacji zawodowych komplementarnych względem gospodarki opartej o nakłady kapitału fizycznego i wąsko rozumianą wiedzę technologiczną. W podejściu tym istnieją wyspecjalizowane przedsiębiorstwa działające w wydzielonych (i względnie hermetycznych) branżach gospodarki. Firmy konkurują w tradycyjny sposób, także w tradycyjny sposób kształtując stosunki pracy (długoterminowe umowy, oczekiwanie „gotowego” pracownika „wyprodukowanego” przez system kształcenia). **Aktywne dostosowanie** oznacza większy nacisk na kompetencje uniwersalne, bardziej elastyczne formy zatrudnienia, a także większy udział procesów gospodarowania opartych o mechanizmy projektowe i sieciowe – wymagających znacznej interdyscyplinarności, umiejętności komunikacyjnych (międzykulturowych, międzynarodowych, międzypokoleniowych itd.) i szeroko rozumianej aktywności.

Z kolei w przypadku zachowań konsumentów rozważać możemy różne możliwości rozwoju życia społecznego, których trajektorie możemy umieścić między dwiema skrajnościami: pójdziem w stronę większej dezintegracji społecznej, większej pasywności i mniejszego udziału w życiu społeczno-gospodarczym a aktywizacją społeczeństwa i większą gotowością do rozmaitych działań – na polach społecznych i gospodarczych.

Droga dezintegracji oznaczać będzie rosnące antagonizmy społeczne (konflikt międzypokoleniowy wywołany zmianami demograficznymi, konflikty wywołane redystrybucyjnymi efektami globalizacji i integracji gospodarczej, konflikty na rynku pracy związane z umacnianiem się modelu dualnego rynku pracy⁷¹, konflikty związane z wykluczeniem pewnych grup społecznych z możliwości korzystania ze zdobyczy technologicznych i cyfryzacji życia)

⁷¹ W ramach tej hipotezy na rynku pracy współwystępują dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie innych zasad. Segment pierwotny (*primary*) rynku pracy charakteryzuje się stabilnością zatrudnienia, wysokim wynagrodzeniem, możliwościami awansu zawodowego i rozwoju kariery. Segment wtórny (*secondary*) cechują wyraźnie gorsze warunki pracy i płacy. Model ten zakłada trwałość przyporządkowania między dwa segmenty z istotnymi barierami w mobilności między segmentami.

oraz chęć utrzymania dotychczasowej hierarchiczności i stabilności systemu społeczno-ekonomicznego. **Aktywizacja społeczeństwa** wiąże się ze wzrostem świadomości obywateli i konsumentów, którzy w coraz większym stopniu gotowi są do większej mobilności (między miejscami pracy, zamieszkania, zawodami etc.) i w większym stopniu doświadczą wzrostu zamożności, co przełoży się na inne zachowania konsumpcyjne.

Otoczenie zewnętrzne pozostaje chyba największą niewiadomą, zwłaszcza w kontekście ogromnej niestabilności międzynarodowego systemu finansowego i gospodarki światowej. Nie w pełni jest także jasne, jakie skutki dla gospodarki przyniesie konieczność oszczędności energii i zwrócenia się do jej odnawialnych źródeł.

8. WNIOSKI I REKOMENDACJE

8.1. Wprowadzenie

Problem diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy dotyczy wszystkich regionów. Wszystkie bowiem borykają się ze strukturalnym niedopasowaniem popytu i podaży pracy. Województwo pomorskie nie jest tu wyjątkiem.

Poniższy rozdział podsumowuje główne wnioski z analizy zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy województwa pomorskiego oraz formułuje rekomendacje dotyczące zmniejszenia luk kompetencyjnych na pomorskim rynku pracy. W pierwszej części skupia się na wynikach uzyskanych bezpośrednio w badaniach terenowych realizowanych na potrzeby projektu oraz analizie innych danych ilościowych. Dotyczą one sytuacji bieżącej i perspektywy najbliższych 6 miesięcy. W dalszej części rozdziału prezentowane są wnioski dotyczące średniookresowej perspektywy rozwoju sytuacji na pomorskim rynku pracy oparte w większym stopniu o analizę danych jakościowych oraz danych wtórnych.

8.2. Wnioski z badań własnych: perspektywa krótkookresowa

8.2.1. Branże strategiczne

Na podstawie przeprowadzonej analizy wskazać można **kilka branż gospodarki**, które mają największy potencjał rozwojowy, jeśli chodzi o zapotrzebowanie pracodawców na pracowników i tworzenie nowych miejsc pracy w najbliższej przyszłości (6 miesięcy). Są to:

- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M),
- informacja i komunikacja (J),
- budownictwo (F),
- przetwórstwo przemysłowe (C),
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)
- pozostała działalność usługowa (S).

Branże te możemy uznać za strategiczne dla pomorskiego rynku pracy.

Z kolei malejący udział w zatrudnieniu mają takie sekcje, jak opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną,

gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G) oraz transport i gospodarka magazynowa (H).

Nie są to zmiany w dramatyczny sposób odbiegające od bieżącej struktury popytu na pracę, co oznacza iż **nie powinniśmy spodziewać się istotnych zmian w zakresie stopnia dopasowania popytu i podaży pracy.**

8.2.2. Profil kompetencyjny w branżach strategicznych

Jeśli chodzi o **profil kompetencyjny branż strategicznych i zawodów dla nich kluczowych**, to można go podsumować następująco:

- w przeważającej większości przypadków płeć kandydatów jest czynnikiem bez znaczenia (wyjątek stanowi sekcja pozostała działalność usługowa – S, gdzie częściej poszukiwane są kobiety),
- pracodawcy najczęściej poszukują pracowników w wieku 26–45 lat,
- z cech osobowych najważniejsze dla pracodawców są: pracowitość, uczciwość, samodzielność i odpowiedzialność; **wymagania te nie różnią się między sekcjami**; w niektórych sekcjach (działalność finansowa i ubezpieczeniowa – K oraz pozostała działalność usługowa – S) ważna jest także komunikatywność,
- w zakresie kompetencji ogólnych, kluczowe i wspólne dla wszystkich branż są: **kultura osobista** oraz **umiejętność uczenia się**; w niektórych (np. informacja i komunikacja – J oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa – K) ważne jest także posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz kompetencje interpersonalne (ważne także w sekcji pozostała działalność usługowa – S),
- w zakresie kwalifikacji zawodowych, najważniejsze (we wszystkich branżach strategicznych) są odpowiednie **wykształcenie, doświadczenie** oraz zdolności i umiejętności specjalistyczne, a także wiedza i kompetencje potrzebne do wykonywania konkretnej czynności.

8.2.3. Kluczowe zawody

Za **zawody kluczowe** w perspektywie najbliższych 6 miesięcy możemy uznać:

- doradców finansowych i inwestycyjnych (2412),
- oficerów pokładowych, pilotów żeglugi i pokrewnych (3152),
- techników fizjoterapii i masażystów (3254),
- księgowych (3313),
- pracowników obsługi biurowej (4110),
- kasjerów bankowych i pokrewnych (4211),
- pracowników centrów obsługi telefonicznej (pracowników *call center*) (4222),
- sprzedawców sklepowych (ekspedientów) (5223),
- kasjerów i sprzedawców biletów (5230),
- pracowników domowej opieki osobistej (5322),
- hydraulików i monterów instalacji sanitarnych (7126),

- robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych, gdzie indziej niesklasyfikowanych (7129),
- stolarzy meblowych i pokrewnych (7522),
- masarzy, robotników w przetwórstwie ryb i pokrewnych (7511).

Widoczną tendencją jest wzrost zapotrzebowania na zawody wymagające potwierdzonych kompetencji oraz zawodów związanych ze zmianami w strukturze społecznej (opieka nad osobami).

Jeśli chodzi o sytuację bieżącą, widoczne jest pewne niedopasowanie struktury edukacji i popytu. Kształcenie silnie skoncentrowane jest w kilku zawodach, podczas gdy zatrudnienie charakteryzuje się wyraźnie większym rozproszeniem. Co więcej, zawody, w których przede wszystkim kształcą szkoły województwa pomorskiego nie pokrywają się z tymi, na które jest (obecnie lub w najbliższej przyszłości) największe zapotrzebowanie:

- W przypadku zawodów takich, jak doradcy finansowi i inwestycyjni, księgowi, pracownicy obsługi biurowej, kasjerzy bankowi i pokrewni, sprzedawcy, demonstratorzy, robotnicy budowlani (w tym murarze i stolarze) – mamy do czynienia z **dopasowaniem popytu i podaży**; dostępna oferta edukacyjna i szkoleniowa oraz liczba osób z niej korzystająca powoduje „dostarczanie” na rynek pracy pożądanych zasobów pracy; problemem może być jedynie brak lub niewystarczające doświadczenie kandydatów.
- W przypadku zawodów takich jak oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni, technicy fizjoterapii i masażyści, pracownicy domowej opieki osobistej, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni – mamy do czynienia z **niedopasowaniem popytu i podaży** pracy, gdyż dostępna oferta edukacyjna oraz szkoleniowa nie tworzy w wystarczającym zakresie możliwości nabycia kwalifikacji w dziedzinach umożliwiających podjęcie pracy w tych zawodach – przez to niewystarczająca jest liczba osób zdobywających kwalifikacje zawodowe w tych dziedzinach.

8.2.4. Kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe

Jeśli chodzi o luki kompetencyjne, kluczowym problemem jest brak doświadczenia zawodowego. Zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazali ten wymóg jako kluczowy.

Za **najbardziej poszukiwane przez pracodawców uprawnienia, certyfikaty czy dyplomy** można uznać – w świetle opinii agencji zatrudnienia – uprawnienia spawalnicze, uprawnienia i świadectwa marynarskie, certyfikaty językowe, certyfikaty opiekuna, uprawnienia elektryka.

Jeśli chodzi o oczekiwania pracodawców badania wskazały przede wszystkim wymóg **znajomości języków obcych**, a także **kompetencji matematycznych i naukowo-technicznych** oraz **kompetencji interpersonalnych**.

W zakresie **cech osobowych**, pracodawcy najczęściej szukali u potencjalnych kandydatów **do pracy odpowiedzialności, samodzielności, pracowitości i kreatywności**. Choć w ok. 1/3 przypadków płeć oraz wiek nie mają znaczenia, wyraźnie wskazać można zawody,

w których poszukiwano kandydatów określonej płci czy wieku. Wyraźnie zatem pracodawcy podnoszą rolę cech osobowych i kompetencji ogólnych, a nie tylko wąsko rozumianych kwalifikacji zawodowych, zdobywanych w czasie kształcenia szkolnego i pozaszkolnego.

8.3. Co dalej z pomorskim rynkiem pracy: perspektywa średniookresowa

Analiza dokumentów strategicznych, prognozy makroekonomiczne oraz projekcje rozwoju strukturalnego województwa, poparte analizą PEST i SWOT oraz autorskimi projekcjami rozwoju województwa zawartymi w *foresight*’cie pozwalają wysnuć pewne wnioski dotyczące oczekiwań, co do rozwoju branż pomorskiej gospodarki.

W dłuższym okresie możemy spodziewać się wzrostu znaczenia takich branż, jak obsługa nieruchomości, budownictwo oraz sektora związanego z turystyką (zakwaterowanie i usługi gastronomiczne), a także handel i naprawy. Najmniejszego wzrostu zatrudnienia spodziewać się możemy w przemyśle.

W tej części raportu skoncentrowano się na wskazaniu wniosków, wobec których można podjąć działania jedynie w perspektywie długookresowej.

Kwestią, której rozwiązanie jest konieczne w dłuższej perspektywie i w sposób systemowy, jest niedopasowanie popytu i podaży pracy w aspektach:

- braku doświadczenia ze strony kandydatów,
- nieodpowiedniego przygotowania do wykonywania zawodu (niezadowalający poziom kształcenia w szkolnictwie zawodowym),
- niedopasowania w zakresie dziedzin kształcenia i szkolenia.

Wszystkie te aspekty jednocześnie wiążą się ze sposobem kreowania i działania oferty edukacyjnej i szkoleniowej. Wymagają one podniesienia jakości, wzmocnienia aspektów praktycznych nauki zawodu i zdobywania kwalifikacji (w ramach kształcenia ustawicznego), a także lepszego informowania osób o potrzebach rynku pracy w celu dokonywania przez nie wyborów edukacyjnych i zawodowych zgodnych z potrzebami rynku pracy. Ta ostatnia kwestia związana jest również z koniecznością systemowego wprowadzenia doradztwa i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, ale również dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Szczególne znaczenie ma zmiana sposobu kształcenia i szkolenia tak, aby uczestnicy tych procesów nabywali umiejętności praktyczne i zdobywali doświadczenie.

W związku z dynamiką zmian na rynku pracy i nieustannym procesem kreowania nowych zawodów (i zanikania starych), **coraz większe znaczenie na rynku pracy będą miały doświadczenie oraz cechy osobowe (w szczególności zdolność uczenia się)**, natomiast formalne wykształcenie, świadectwa i certyfikaty będą w coraz mniejszym stopniu decydować o szansach na rynku pracy. Wniosek ten również ma wymiar długookresowy i związany jest z wyzwaniem dla systemu edukacji.

W tym sensie w perspektywie długookresowej szczególnie ważne są kompleksowe działania na rzecz zmiany sposobu kształcenia na poziomie podstawowym i średnim w celu aktywnego kształcenia takich cech osobowych i budowania takich kompetencji ogólnych, które

w coraz większym stopniu decydują o sukcesie na rynku pracy. Należą do nich takie cechy osobowe, jak, odpowiedzialność, pracowitość, uczciwość, zdolność do uczenia się, umiejętność pracy w grupie, a także kompetencje ogólne jak, np. umiejętności analityczne, posługiwanie się technologiami informatycznymi i komunikacyjnymi czy znajomość języków obcych.

8.4. Rekomendacje

W zakresie sytuacji bieżącej stosunkowo najprostsze jest oddziaływanie na kwalifikacje zawodowe i (w pewnym stopniu) na kompetencje kluczowe potencjalnych pracowników. Najważniejszym celem działań powinno być ich podnoszenie i uzupełnianie poprzez szkolenia i umożliwianie kandydatom do pracy zdobycia doświadczenia zawodowego. Natomiast w dużej mierze niemożliwe jest skuteczne oddziaływanie na cechy osobowe kandydatów, które kształtowane są w wieloletnim procesie kształcenia i wychowania.

Rekomendacje podzielić można na trzy części:

- dotyczące osób, które już są na rynku pracy,
- dotyczące osób, które obecnie podejmują decyzje dotyczące swojej przyszłej ścieżki edukacyjnej,
- dotyczące osób, które kształcą się obecnie na poziomie podstawowym (ogólnym).

Jeśli chodzi o **pierwszą grupę rekomendacji** niezbędne jest, aby szkolenia zawodowe zmieniły swój charakter. Skuteczność procesu szkoleń gwarantować może ich precyzyjny wybór. W sytuacji, gdy kryterium doboru jest jedynie cena, jakość oferowanego produktu szkoleniowego jest często niska, a celem instytucji finansujących szkolenie jest przeszkolenie jak największej liczby osób. Ponadto, relatywnie najtańszymi są szkolenia o małym udziale zajęć praktycznych a większym teoretycznych i dodatkowo takie, które oferują stosunkowo małą liczbę godzin zajęć. W rezultacie efektywność szkoleń jest niesatysfakcjonująca. Przykładem są szkolenia z umiejętności niezwykle pożądanых na pomorskim rynku pracy – w zakresie spawania. Pomimo dużej liczby prowadzonych w tym zakresie szkoleń, spawacz jest deficytowym zawodem na rynku. Zdaniem pośredników pracy jest to (częściowo) wynikiem niskiej jakości i efektywności tych szkoleń. Pewnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie skutecznego systemu ewaluacji i oceny efektywności działań szkoleniowych, a także odejście od kosztowego kryterium ich wyboru.

Ważne jest także, aby oferta szkoleń była bardzo różnorodna (ze względu na duże rozproszenie popytu na pracę) i kładła duży nacisk na praktykowanie zawodu i nabywanie doświadczenia. Szczególnie pożądane są dłuższe formy szkolenia modułowego czy wręcz kształcenia równoważnego kształceniu policealnemu.

Zasadnym jest także zwiększenie oferty szkoleń oferujących możliwość uzyskania potwierdzenia kwalifikacji (certyfikat etc.).

Celowe byłoby zwiększenie liczby szkoleń oferujących umiejętności miękkie, w szczególności rozwijających umiejętność uczenia się.

Chcąc ułatwić potencjalnym pracownikom zdobycie doświadczenia zawodowego należy rozważyć z jednej strony podjęcie działań motywujących uczniów (studentów) do dbania

we własnym zakresie o zdobycie doświadczenia zawodowego, a z drugiej strony – podjęcie działań motywujących pracodawców do umożliwiania uczniom (studentom) zdobywania takiego doświadczenia. Mogą to być np. zachęty podatkowe. Ważne, aby w kontekście zróżnicowanych opinii na temat jakości praktyk zawodowych, także w ich przypadku wprowadzić skuteczniejszy mechanizm ewaluacji i oceny ich efektów. W zakresie zwiększania możliwości uzyskania doświadczenia zawodowego, warto podjąć działania promujące wolontariat i pracę w organizacjach pozarządowych.

Przydatnym działaniem może być także rozszerzenie informacji zbieranych o osobach rejestrujących się w PUP o dane dotyczące ich kompetencji kluczowych.

W kontekście wskazanych w tym badaniu branż strategicznych oraz kluczowych zawodów, celowe byłoby rozwinięcie oferty szkoleniowej w dziedzinach, w których występuje niedopasowanie, w szczególności w zawodach związanych z opieką nad osobami, z usługami hydraulicznymi oraz z fizjoterapią, a także w zawodach związanych z gospodarką morską.

Jeśli chodzi o **drugą grupę rekomendacji** (działania w dłuższym horyzoncie czasowym), kluczowe wydaje się wzmocnienie poradnictwa zawodowego. Ważne, aby zmieniło ono swój charakter: z formy obecnie realizowanej w szkołach (w której oceniane są głównie predyspozycje ucznia) na zorientowaną również na potrzeby rynku pracy. Pewnym rozwiązaniem mogłaby tu być większa integracja poradnictwa zawodowego w szkołach i poradnictwa w urzędach pracy (gdzie dostępni są fachowcy dysponujący wiedzą na temat zmian w strukturze popytu na pracę i sytuacji na rynku pracy). Poprawa w tej dziedzinie mogłaby przynieść pozytywną zmianę w strukturze wykształcenia (mniej osób z wykształceniem średnim ogólnym, które nie kontynuują nauki na studiach wyższych) oraz w wyborach kierunków kształcenia na poziomie wyższym (mniej studentów na kierunkach, w których odnotowuje się zbyt wysoką do potrzeb rynku pracy liczbę absolwentów, np. pedagogika).

Pożądane jest także zwiększenie liczby zajęć praktycznych (zwłaszcza realizowanych w bliskiej współpracy z pracodawcami) i dających uczniom możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego.

W szkolnictwie zawodowym (zarówno zasadniczym, średnim, jak i wyższym) coraz większą rolę powinno się przykładać do wyposażenia absolwenta w wiedzę i umiejętności pozwalające szybko absorbować nową wiedzę w danej dziedzinie oraz pozwalające sprawnie poruszać się w danym obszarze. Szkoły zawsze będą technologicznie krok za biznesem i nigdy nie będą wypuszczać absolwentów bezpośrednio gotowych do podjęcia obowiązków zawodowych. Powinny jednak przygotowywać absolwentów do intensywnego akumulowania kapitału ludzkiego w trakcie swojej kariery zawodowej.

Jednym z możliwych rozwiązań w zakresie zbliżenia zawartości programów do wymogów rynku pracy jest bliższe powiązanie szkoły z pracodawcami (tworzenie klas/ szkół pod patronatem pracodawcy). Powinno ono wychodzić poza formalne patronowanie klasie/ szkole, a obejmować – w najbardziej pożądanym przypadku – udział pracodawców w tworzeniu programów nauczania, zaznajamianie nauczycieli i uczniów z nowymi technologiami oraz szerokie programy praktyk zawodowych.

Z uwagi na słabe zainteresowanie pojedynczych pracodawców problemem edukacji zawodowej, kluczowe i pomocne okazać się może zaangażowanie instytucji samorządów gospodarczych (na wzór rad przedsiębiorców działających w niektórych szkołach wyższych i doradzających szkołom w zakresie programu nauczania).

Zalecane są także wyraźne i zdecydowane działania mające na celu poprawę jakości kształcenia w szkołach zawodowych, w szczególności jego unowocześnienie i zbliżenie do wymagań stawianych przez pracodawców (w niektórych przypadkach mamy do czynienia zarówno z nadwyżką, jak i niedoborem pracowników w pewnych zawodach, np. informatycy, sprzedawcy itp.).

Pewnym rozwiązaniem może stać się tworzenie prywatnych szkół zawodowych, a przynajmniej centrów branżowych kształcących specjalistów w danej dziedzinie, dla których bodźce płynące z rynku będą silną determinantą oferty edukacyjnej.

W zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego nie mniej ważne jest zapewnienie bodźców dla nauczycieli, zachęcających ich do podnoszenia swoich kwalifikacji, a nade wszystko do pozostawania „w zawodzie” nauczyciela zawodu.

Jeśli chodzi o **trzecią grupę rekomendacji** (ukierunkowanych na poprawę przyszłości najmłodszych osób, aktualnie znajdujących się jeszcze poza rynkiem pracy), w jej wypadku potencjalnie możliwe jest oddziaływanie na wszystkie składniki kompetencji zawodowych, łącznie – a może nawet przede wszystkim – z cechami osobowymi.

Stąd szczególny nacisk powinien być położony na rozwój cech osobowych (praca w grupie, zdolności interpersonalne, odpowiedzialność, pracowitość, uczciwość oraz samodzielność) i kompetencji kluczowych (umiejętności analityczne, rysunek techniczny, języki obce, obsługa komputera itd.). Jest to problem podnoszony w całym kraju. Do tej pory jednak żaden region nie podjął wyraźnych i skoordynowanych działań w celu nasycenia systemu kształcenia elementami kształcenia prowadzącymi do poprawy wyposażenia siły roboczej w pożądane cechy osobowe i kompetencje kluczowe.

8.5. Podsumowanie

Niniejszy rozdział dotyczy wniosków i rekomendacji z badania w ujęciu krótkookresowym i długookresowym.

W ramach ujęcia krótkookresowego badanie pozwoliło wskazać branże strategiczne oraz kluczowe zawody dla rynku pracy województwa pomorskiego w najbliższym czasie. Wskazania te należy jednak traktować z ostrożnością. Niniejsze badanie jest pierwszym z cyklu i kolejne jego edycje pozwolą zweryfikować jego wyniki, pogłębić je i doprecyzować.

Badanie pokazało zakres dopasowania oraz niedopasowania popytu i podaży na pomorskim rynku pracy. Podstawowe powody niedopasowania związane są z jakością kształcenia oraz szkoleń, a także z nietrafnymi wyborami zawodowymi osób, wynikającymi z braku informacji na temat zapotrzebowania pomorskiego rynku pracy.

W ramach ujęcia długookresowego zostały wzięte pod uwagę wyniki zastanych badań, a także analizy zgromadzonych danych za pomocą metod SWOT, PEST oraz *foresight*. Na tej podstawie wskazano branże strategiczne w dłuższej perspektywie, a także szereg wniosków o charakterze systemowym dotyczących systemów kształcenia i szkolenia, a także przeobrażeń dotyczących zmniejszenia znaczenia formalnego wykształcenia na rzecz uczenia się przez całe życie i wzmacniania pożądanych cech osobowych.

Sformułowane wnioski i powiązane z nimi rekomendacje dotyczące możliwych sposobów przewyższania niedopasowania strukturalnego popytu i podaży na pomorskim rynku pracy wyrażnie dotyczą trzech poziomów działań. Możemy bowiem wyróżnić takie działania, które dotyczą osób już znajdujących się na rynku pracy i już poszukujących zatrudnienia. W przypadku tych, których kompetencje i umiejętności nie są dopasowane do zgłaszanego popytu na pracę, jedynymi narzędziami pomocy są szkolenia, warsztaty, staże i programy czynnej nauki w trakcie wykonywania pracy.

Druga grupa wniosków i sugestii dotyczy tych, którzy aktualnie podejmują (lub przygotowują się do podejmowania wkrótce) decyzje dotyczące przyszłej kariery edukacyjnej i zawodowej. W tej grupie możemy dowolnie kształtować kompetencje zawodowe, a także wpływać na kompetencje podstawowe, a przede wszystkim zapewnić lepszą informację w celu dokonania bardziej efektywnego wyboru drogi życiowej.

Kluczowe są przemiany w systemie kształcenia. Najważniejsze wyzwanie dotyczy sposobu kształtowania oferty edukacyjnej, zwłaszcza w kształceniu zawodowym (biorąc pod uwagę problem opóźnień i bardzo dynamicznych zmian gospodarki). Przy tak znacznej zmienności rynku, utopią jest oczekiwanie, iż można dziś precyzyjnie przewidzieć, jakich pracowników będą szukać pracodawcy za kilka lat. Można jednak próbować wskazać obszary, w których rozwijać się będzie gospodarka.

Oczywiście ten klasyczny mechanizm stoi w sprzeczności z uelastycznieniem rynku pracy oraz nowym modelem zatrudnienia związanym ze zwiększeniem mobilności, przejściem do gospodarki projektowej i sieciowej. W przypadku firm, których związki z pracownikiem są statystycznie coraz krótsze, w coraz większym stopniu działać zaczyna mechanizm dobra publicznego i chęć „jazdy na gapę”, czyli – w tym wypadku – uniknięcia wysokich kosztów szkolenia pracownika bez gwarancji możliwości zdyskontowania jego podniesionych kwalifikacji. Ekonomia rozwiązuje ten problem postulując np. interwencje państwa i przejęcie funkcji dostawcy dobra publicznego. W przeciwnym razie, rozwiązanie czysto rynkowe zaowocuje zbyt niskim poziomem podaży kwalifikacji na rynku.

Analizując problem szkolnictwa zawodowego nie należy zapominać, iż jest to jedna z droższych gałęzi edukacji. Nowoczesne wyposażenie szkół, dostęp do technologii oraz zapewnienie uczniom dużej ilości zajęć praktycznych w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem jest po prostu kosztowne. Ocenia się, że efektywność polskiego systemu kształcenia zawodowego jest względnie wysoka (względem nakładów), ale faktyczne zmiany jakościowe w tym zakresie wymagałyby znaczących inwestycji. W zakresie działań długookresowych absolutnie kluczowe wydaje się zwiększenie efektywności przepływu informacji na rynku pracy w celu poprawy efektywności wyborów edukacyjnych podejmowanych przez młodych ludzi. Szczególnie ważne byłoby tu uruchomienie na większą skalę doradztwa zawodowego, a w szczególności podjęcie działań w tym zakresie w formie „trafiającej” do młodzieży gimnazjalnej.

Trzecia grupa wniosków dotyczy kompetencji podstawowych i cech osobowych, które mogą być kształtowane jedynie w okresie wczesnoszkolnym. Warto zatem zastanowić się, czy badanie dotyczące dzisiejszego (i spodziewanego) obrazu rynku pracy nie powinno mieć swoich konsekwencji także dla systemu edukacji na poziomie podstawowym, a nawet przedszkolnym.

Jeśli chodzi o rekomendacje, duża ich część odnosi się do zmiany czynników nie będących w gestii władz wojewódzkich. Do czynników takich może należeć ustawodawstwo, podział środków z budżetu centralnego etc. A zatem należy pamiętać, iż wiele z problemów pomorskiego rynku pracy można podjąć jedynie na szczeblu centralnym (jakość egzaminów zawodowych, minima programowe etc.).

Wnioski z badania wskazują także po raz kolejny, jak ważne dla funkcjonowania rynku pracy jest jego bezpośrednie, ale także pośrednie otoczenie instytucjonalne, a także uwarunkowania finansowe funkcjonowania polityk rynku pracy. Wiele z zaproponowanych pomysłów, choć potencjalnie bardzo korzystnych dla funkcjonowania rynku jest niezwykle kosztowna w realizacji.

Badanie pozwala także na postawienie wniosków metodologicznych. Dotyczą one metod badania popytu na pracę, a nade wszystko zasadności stosowania pojęcia zawodu w dzisiejszych analizach funkcjonowania rynku pracy. Być może zamiast nazwy zawodu należałoby stosować kombinację konkretnych kwalifikacji pracownika, które mogą znaleźć zastosowanie na różnych stanowiskach.

9. ANEKS STATYSTYCZNY

Tabela 9.1. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w województwie pomorskim według zawodów

Zawód	2008	2009	2010	2011
Betoniarz-zbrojarz	7	0	1	0
Blacharz	7	14	14	10
Blacharz samochodowy	71	70	77	62
Cieśla	16	1	2	8
Cukiernik	172	169	138	175
Dekarz	8	5	8	8
Drukarz	7	5	5	2
Elektromechanik	16	18	24	28
Elektromechanik pojazdów samochodowych	72	83	85	80
Elektryk	109	99	104	164
Fotograf	0	3	31	18
Fryzjer	194	339	383	426
Introligator	17	10	8	7
Kaletnik	0	0	0	0
Kamieniarz	5	2	3	12
Koszykarz-plecionkarz	1	0	0	0
Kowal	3	2	2	2
Krawiec	49	49	22	14
Kucharz	2	2	5	
Kucharz małej gastronomii	723	778	820	764
Lakiernik	35	28	37	41
Malarz-tapeciarz	63	62	53	55
Mechanik pojazdów samochodowych	523	580	684	675
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	67	55	105	99
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	20	44	51	48
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	76	70	104	101
Monter kadłubów okrętowych	64	82	93	26
Monter mechatronik	0	15	13	0
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	0	0	1	0
Monter systemów rurociągowych	15	16	20	2
Monter-elektronik	63	80	66	75

ciąg dalszy tabeli na stronie 143

dokończenie tabeli ze strony 142

Zawód	2008	2009	2010	2011
Murarz	107	131	237	196
Obuwnik	1	5	1	4
Ogrodnik	52	61	28	45
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	0	5	6	0
Operator obrabiarek skrawających	44	25	63	56
Operator urządzeń przemysłu ceramicznego	15	0	8	0
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	0	1	1	1
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	2	1	0	1
Piekarz	157	98	86	79
Posadzkarz	14	36	39	12
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	26	29	34	23
Rolnik	1	18	18	13
Rzeźnik-wędliniarz	54	64	43	32
Sprzedawca	1 023	1 026	1 077	988
Stolarz	377	363	345	320
Ślusarz	186	200	219	232
Tapicer	33	44	46	38
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	0	0	94
Zegarmistrz	0	0	0	1
Złotnik-jubiler	25	14	17	9
Suma końcowa	4 522	4 802	5 227	5 046

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z SIO.

Tabela 9.2. Absolwenci techników i techników uzupełniających w województwie pomorskim według zawodów

Zawód	2008	2009	2010	2011
Kelner	21	23	20	70
Kucharz	101	120	166	245
Rolnik	9	0	19	0
Rybak śródlądowy	9	0	0	0
Technik agrobiznesu	152	165	163	123
Technik analityk	19	14	16	9
Technik architektury krajobrazu	31	61	79	163
Technik budownictwa	164	173	225	336
Technik budownictwa okrętowego	10	21	33	61
Technik drogownictwa	33	21	29	47
Technik ekonomista	980	1 053	1 090	1 126
Technik elektronik	564	419	344	267
Technik elektryk	130	152	135	121
Technik geodeta	50	53	117	108
Technik handlowiec	401	421	340	374
Technik hodowca koni	29	24	46	39
Technik hotelarstwa	549	662	741	790
Technik informatyk	184	537	792	848
Technik inżynierii środowiska i melioracji	22	15	16	18
Technik księgarstwa	0	0	0	5
Technik logistyk	0	48	69	172
Technik mechanik	575	541	541	528
Technik mechanik okrętowy	22	15	24	17
Technik mechanizacji rolnictwa	28	30	19	22
Technik mechatronik	22	59	70	142
Technik nawigator morski	0	0	0	23
Technik ochrony środowiska	130	123	140	92
Technik ogrodnik	23	13	22	17
Technik organizacji usług gastronomicznych	323	273	306	351
Technik papiernictwa	0	22	22	25
Technik pojazdów samochodowych	0	0	0	24
Technik poligraf	23	10	32	31
Technik rolnik	110	151	122	113
Technik spedytor	82	93	95	118

ciąg dalszy tabeli na stronie 145

dokończenie tabeli ze strony 144

Zawód	2008	2009	2010	2011
Technik technologii ceramicznej	10	0	10	10
Technik technologii chemicznej	0	0	0	6
Technik technologii drewna	61	108	104	81
Technik technologii odzieży	45	108	90	128
Technik technologii żywności	94	87	110	93
Technik teleinformatyk	0	0	0	49
Technik telekomunikacji	0	0	15	23
Technik transportu drogowego	27	0	0	0
Technik urządzeń sanitarnych	6	6	7	11
Technik usług fryzjerskich	0	10	58	48
Technik weterynarii	0	0	0	14
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	8	7	0	0
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	411	482	436	333
Suma końcowa	5 458	6 120	6 663	7 221

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z SIO.

Tabela 9.3. Przyczyny trudności w zwiększaniu zatrudnienia w opinii pracodawców: struktura odpowiedzi według sekcji PKD 2007

Wartości	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	Ogółem
Niestabilna sytuacja gospodarcza kraju/regionu	5,2	10,4	0,0	8,2	12,8	12,5	9,4	11,5	8,0	0,0	3,6	11,8	10,5	8,8	9,7	7,9	17,9	10,4
Silna konkurencja na rynku	7,3	11,3	7,4	6,8	12,0	11,3	13,3	8,9	17,5	8,3	5,7	12,3	14,7	6,8	6,7	6,3	3,6	10,1
Wysokie zapłacone koszty pracy	19,8	15,2	18,5	14,0	17,6	15,9	14,3	20,2	14,5	8,3	13,5	15,8	14,0	8,0	11,3	15,2	13,9	14,9
Zła sytuacja finansowa firmy	6,3	3,9	0,0	8,2	2,4	3,3	4,2	2,4	5,1	0,0	6,8	7,5	7,0	11,5	11,2	10,9	13,5	6,1
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	8,3	10,2	0,0	10,6	9,8	9,5	10,4	11,5	3,6	4,2	9,4	9,0	13,3	12,0	11,1	8,6	8,1	9,8
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	16,7	13,5	7,4	7,7	10,9	11,1	11,5	13,7	15,6	16,7	12,0	10,1	9,1	9,8	3,8	11,4	6,3	10,8
Trudny dostęp do kredytów dla firm	0,0	4,7	0,0	1,9	5,4	4,1	3,1	4,0	1,1	0,0	2,1	3,0	4,9	2,0	1,0	1,2	3,6	3,3
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	2,1	8,4	0,0	2,9	7,0	8,1	6,0	6,3	4,7	0,0	2,6	5,7	6,3	2,5	2,0	2,8	3,6	5,7
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	8,3	14,3	18,5	14,5	13,6	12,7	13,1	13,1	20,4	20,8	17,7	14,8	8,4	13,3	10,9	12,7	9,9	13,4
Nie mamy zamiaru zwiększyć zatrudnienia	19,8	4,8	29,6	16,4	6,2	8,2	9,1	4,4	4,7	12,5	17,7	7,5	7,7	18,8	20,4	13,7	15,7	10,1
Nic nie utrudnia	6,3	3,2	18,5	8,7	2,3	3,3	5,5	4,2	4,7	29,2	8,9	2,6	4,2	6,5	11,8	9,3	4,0	5,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Tabela 9.4. Relacja zmiany zatrudnienia netto do poziomu zatrudnienia wg grup zawodowych (klasyfikacja robocza, %), w badaniu CATI⁷²

Grupa zawodowa	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10-49 osób	50-249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10-49 osób	50-249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Asystenci	33,3	44,4	0,0	15,1	-2,9	0,0	-	-4,8	6,8
Bibliotekarze	-	-	-	-	-3,8	0,0	-	-1,9	-1,9
Doradcy	28,6	8,6		13,9	0,0	0,0	-	0,0	12,5
Elektromonterzy	7,9	7,1	6,7	7,3	-150,0	-	-0,2	-0,9	0,4
Elektrycy lub elektronicy	0,0	23,4	8,3	8,8	-50,0	-28,6	0,0	-20,0	4,7
Fizjoterapeuci	-7,1		-	0,0	21,2	-	-	30,3	21,3
Hydraulicy	-	5,2	-	5,2	11,1	0,0	-	10,0	5,9
Informatycy	11,2	16,9	8,0	13,1	-140,0	-60,0	-	-120,0	11,1
Inspektorzy, pracownicy nadzoru lub kontroli	-5,9	0,0	-10,0	-5,3	0,0	-1,1	-6,9	-3,4	-3,7
Instruktorzy, trenerzy, nauczyciele, pedagodzy	-42,0	-31,7	-	-35,7	2,9	2,8	87,5	2,9	1,1
Intendenci	-		-	-	5,9	-	-	11,8	11,8
Inżynierowie, specjaliści ds. technicznych	2,7	8,2	2,9	5,6	-29,0	-14,3	0,0	-10,7	4,5
Kadra zarządzająca	6,9	-1,1	8,2	3,9	-15,8	-33,3	-9,5	-17,3	-3,2
Kasjerzy	3,1	126,5	-	40,4	-1700,0		-	-2500,0	31,2
Kelnerzy, barmani	16,7	-3,8	-	12,3	-1000,0		-	-1000,0	-4,0
Kierowcy	9,3	6,0	-2,1	4,3	-58,9	-5,2	-1,0	-4,5	0,5
Konserwatorzy	-4,2	-13,3	-	-9,3	-4,8	3,3	-	-1,4	-4,8
Konstruktorzy	-57,1	0,0	-	-125,0	-	-	-		-137,5
Kontrolerzy jakości	0,0	133,3	0,0	11,1	-5,0	-	-	-10,0	3,6
Kucharze, pracownicy kuchni, osoby przygotowujące posiłki	9,9	3,3	-	8,5	-46,5	1,4	-	-22,5	0,7
Laboranci	-	0,0	-	0,0	0,0	3,3	-	2,0	1,6
Lakiernicy	5,0	0,0	-	12,1	-		0,0	-1,9	1,5
Lekarze i pokrewni	73	6,7	12,0	10,5	5,1	3,8	-5,2	-4,0	2,3

ciąg dalszy tabeli na stronie 148

⁷² Tabela zamieszczona w aneksie statystycznym, przedstawia surowe i niezmodyfikowane dane źródłowe z badania firm metodą CATI. Analiza dekompozycji do elementarnych grup zawodów na poziomie 4-cyfrowym znajduje się w treści raportu.

dokończenie tabeli ze strony 147

Grupa zawodowa	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10-49 osób	50-249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10-49 osób	50-249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Magazynierzy, logistycy, zaopatrzeniowcy	5,1	12,5	21,2	15,7	–	–	–	–	6,1
Malarze	7,4	8,3	–2,5	4,7	–1700,0	–	–	–2100,0	–3,5
Monterzy, instalatorzy	9,9	11,9	2,6	8,6	–25,0	–6,7	0,0	–12,7	3,8
Operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy obróbki metali, mechanicy	9,7	3,0	7,1	6,6	–73,8	–48,4	–43,7	–49,8	1,4
Opiekunowie	–	–	–	–	50,0	57,1	–	135,3	117,6
Palacze	7,1	–	–	2,4	–3,8	13,6	–	4,2	3,3
Pielęgniarki, personel medyczny	5,1	–26,1	–1,5	–1,9	5,9	1,4	–1,8	–1,5	–1,6
Pokojówki	20,0	0,0	–	12,2	–33,3	1,2	–	–3,1	1,4
Pozostali	11,8	–3,2	–4,2	–1,4	3,1	3,7	–0,8	2,1	0,2
Pracownicy administracji, urzędnicy	–5,7	–20,5	–	–13,3	0,1	–0,7	–0,1	–0,3	–1,6
Pracownicy biurowi	3,2	2,0	–180,0	–0,8	–5,5	–0,5	7,7	2,0	0,8
Pracownicy budowlani	12,3	13,7	12,6	13,1	–42,9	–32,6	–	–65,1	2,9
Pracownicy działów finansowych, marketingu lub sprzedaży	11,4	8,8	32,4	18,9	–38,6	–77,9	–	–137,4	6,2
Pracownicy działów kadr i płac	55,6	33,3	–	66,7	–9,1	–	–	–45,5	13,0
Pracownicy działów technicznych	–25,0	–	–	–25,0	0,0	–	–	0,0	–11,1
Pracownicy fizyczni i prace ręczne	7,7	2,9	4,0	6,0	11,0	–76,9	–	–66,7	–11,0
Pracownicy obsługi	–9,5	–	–	–966,7	–0,7	–0,3	–130,0	–4,2	–59,9
Pracownicy obsługi klienta	–1,9	–5,8	–	–4,2	–33,3	–13,3	–	–21,2	–6,8
Pracownicy ochrony, woźni, portierzy, dozorczy	42,9	7,2	17,3	16,4	–2,4	–23,1	–324,2	–77,7	–1,1
Pracownicy pomocniczy	–1,9	35,5	84,6	42,6	3,8	–160,0	–	–184,9	2,6

ciąg dalszy tabeli na stronie 149

dokończenie tabeli ze strony 148

Grupa zawodowa	Podmiot prywatny				Podmiot publiczny				Ogółem
	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	10–49 osób	50–249 osób	250 osób i powyżej	Ogółem	
Pracownicy produkcji	6,4	19,7	28,1	23,8	–63,6	–84,7	–	–382,5	4,6
Pracownicy przemysłu spożywczego	6,2	26,5	2,8	9,9	–116,7	–	–	–2133,3	–11,3
Pracownicy socjalni	–	–	–	–	6,4	0,0	–	2,3	1,8
Pracownicy żeglugi, marynarze	0,0	13,8	–	11,1	–	–	0,9	–54,1	–26,3
Pracownik administracyjny		–	–	–	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Prawnicy	11,5	–5,7	–	1,6	7,7	–7,5	5,5	–1,1	–0,4
Projektanci	–2,1	0,0	–	–0,5	–	–	–	–	–0,5
Psycholodzy	6,3	0,0	–	0,0	20,8	20,0	13,6	17,6	14,1
Ratownicy	20,0	–450,0	40,0	37,5	–15,2	8,0	–16,7	–4,4	30,2
Rybacy	10,6	–	–	10,6			–		0,0
Rzemieślnicy	8,1	46,7	–1,8	4,9	–12,5	5,5	–	4,8	4,8
Sekretarki	–20,0		21,4	5,3	100,0	4,3	–	21,4	14,9
Serwisanci	–3,2	1,7	–	0,7	–66,7	–	–	–233,3	–3,9
Spawacze	20,5	12,3	6,3	10,4			–	–	3,2
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	16,0	16,4	5,8	10,2	0,0	9,1	–	2,6	8,8
Spedytorzy	10,5	6,9	–	7,9	6,3	–	–	–31,3	5,7
Sprzątacze	–2,5	25,0	–	14,4	–0,6	–13,5	–	–5,8	0,4
Sprzedawcy	4,1	–13,6	10,0	2,1	–110,3	–17,1	–	–137,6	–6,6
Stolarze	8,9	6,1	6,0	6,4	–130,0	–315,4	–	–539,1	–2,3
Technicy	4,8	2,5	0,0	1,4	0,0	3,0	–0,2	0,1	0,3
Technolodzy	–100,0	–	–3,0	–8,6	0,0	–	–	–33,3	–9,3
Suma końcowa	6,9	7,9	10,3	8,8	–6,0	–5,0	–14,5	–9,1	0,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

Tabela 9.5. Przyczyny trudności w rekrutacji pracowników w opinii pracodawców: struktura odpowiedzi według sekcji PKD 2007

Wartości	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	Ogółem
Brak kandydatów w ogóle	20,0	9,3	0,0	7,7	11,3	8,6	5,3	7,5	5,4	14,3	25,0	8,1	11,1	16,1	7,7	15,4	0,0	11,1	9,6
Nieefektywne działanie publicznego pośrednictwa pracy (PUP)	10,0	2,5	0,0	0,0	0,0	3,7	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	2,0
Niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy	0,0	9,9	0,0	0,0	11,3	8,6	10,5	15,0	0,0	0,0	0,0	13,5	22,2	0,0	7,7	5,8	8,3	22,2	9,0
Niechęć do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia	0,0	4,3	0,0	7,7	3,2	8,6	10,5	7,5	8,1	14,3	0,0	0,0	5,6	0,0	19,2	0,0	0,0	11,1	5,6
Uciążliwa specyfika pracy (organizacja czasu pracy, nieprzystające warunki)	10,0	2,5	0,0	7,7	4,8	3,7	3,5	5,0	8,1	14,3	0,0	2,7	5,6	3,2	3,8	5,8	8,3	0,0	4,2
Nieefektywne działanie prywatnych biur pośrednictwa pracy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	1,8	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	20,0	24,2	0,0	30,8	17,7	12,3	12,3	20,0	16,2	14,3	0,0	21,6	11,1	29,0	19,2	26,9	25,0	22,2	19,9
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe	0,0	13,7	50,0	15,4	19,4	18,5	17,5	12,5	29,7	14,3	50,0	21,6	16,7	25,8	26,9	25,0	25,0	22,2	19,0
Brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	40,0	33,5	50,0	30,8	32,3	32,1	35,1	32,5	29,7	28,6	25,0	32,4	16,7	25,8	15,4	19,2	33,3	11,1	30,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI.

10. ANEKS METODOLOGICZNY

10.1. Dobór i realizacja próby w badaniu pracodawców metodą CATI

Dobór próby w badaniu pracodawców przedstawiał się następująco:

Tabela 10.1. Rozkład próby zakładanej

	Podregion gdański	Podregion słupski	Podregion starogardzki	Podregion trójmiejski	N	Procent w próbie	Procent w populacji
Firmy 10–49	163	140	142	320	765	76,5%	83%
Firmy 50–249	25	28	25	57	135	13,5%	15%
Firmy 250+	8	18	16	58	100	10,0%	2%
N	196	186	183	435	1 000		
Procent w próbie	19,6%	18,6%	18,3%	43,5%		100,0%	
Procent w populacji	21%	19%	18%	42%			100%

W związku z trudnościami z realizacją zakładanej liczebności wywiadów w grupie przedsiębiorców zatrudniających powyżej 250 pracowników, związanymi ze stosunkowo małą liczbą takich podmiotów działających w województwie pomorskim (250), dokonano modyfikacji próby (Tabela 10.2.).

Tabela 10.2. Rozkład próby zakładanej po modyfikacji

	Podregion gdański	Podregion słupski	Podregion starogardzki	Podregion trójmiejski	N	Procent w próbie	Procent w populacji
Firmy 10–49	163	140	142	320	765	76,5%	83%
Firmy 50–249	28	38	32	77	175	17,5%	15%
Firmy 250+	5	8	9	38	60	6,0%	2%
N	196	186	183	435	1 000		
Procent w próbie	19,6%	18,6%	18,3%	43,5%		100,0%	
Procent w populacji	21%	19%	18%	42%			100%

Jednocześnie zakładano przeprowadzenie wywiadów w dodatkowej próbie 200 przedsiębiorców reprezentujących sekcje PKD szczególnie istotne dla pomorskiego rynku pracy. W próbie dodatkowej znalazły się następujące sekcje:

- 1) transport i gospodarka magazynowa (H),
- 2) działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I),
- 3) informacja i komunikacja (J),
- 4) działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M).

Ze względu na zapewnienie możliwości uogólniania wyników na poziomie wybranych sekcji PKD założono, że dodatkowe 200 wywiadów zostanie przeprowadzone wśród podmiotów działających w sekcji H i I (po 100 wywiadów). Jednak ze względu na ryzyko, że z powodu stosunkowo małej liczebności populacji osiągnięcie tych wartości może być niemożliwe przewidziano dołosowanie kolejno podmiotów z sekcji J, następnie zaś M.

Ostateczny stan realizacji próby w badaniu pokazano na Tabelach 10.3. i 10.4.:

Tabela 10.3. Realizacja próby badania CATI przedsiębiorców (w tym próba dodatkowa)

	Podregion gdański	Podregion słupski	Podregion starogardzki	Podregion trójmiejski	Ogółem	Odsetek w próbie	Odsetek w populacji
10–49 osób	182	148	172	381	883	66,0%	83%
50–249 osób	71	77	64	163	375	28,0%	15%
250 osób i powyżej	8	13	13	44	78	5,8%	2%
Brak danych (odmowa odpowiedzi)	0	0	2	0	2	0,1%	n.d.
Ogółem	261	238	251	588	1 338		
Odsetek w próbie	19,5%	17,8%	18,8%	43,9%		100,0%	
Odsetek w populacji	21%	19%	18%	42%			100%

Tabela 10.4. Realizacja dodatkowej próby (N=200) w badaniu CATI przedsiębiorców

Sekcja PKD	Próba zakładana		Próba zrealizowana	
	Liczba przypadków	Odsetek w próbie	Liczba przypadków	Odsetek w próbie
H	100	50,0%	70	35,0%
I	100	50,0%	49	24,5%
J	0	0,0%	27	13,5%
M	0	0,0%	54	27,0%
Ogółem	200	100,0%	200	100,0%

Dobór próby pozwala na wnioskowanie statystyczne z maksymalnym błędem na poziomie 2,7 punktu procentowego.

10.2. Kwestionariusz badania przedsiębiorców metodą CATI

A. PODSTAWOWE DANE O PRZEDSIĘBIORSTWIE	
A1. Na terenie jakiej gminy znajduje się siedziba Państwa firmy?	
A2. Jaka jest forma własności Państwa firmy? PROSZĘ ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ.	a) podmiot prywatny b) podmiot publiczny c) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
A3. Proszę podać symbol głównej działalności PKD. Proszę potwierdzić, czy wskazana sekcja jest właściwa.	A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B. Górnictwo i wydobywanie C. Przetwórstwo przemysłowe D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją F. Budownictwo G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle H. Transport i gospodarka magazynowa I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi J. Informacja i komunikacja K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne P. Edukacja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją S. Pozostała działalność usługowa T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U. Organizacje i zespoły eksterytorialne
A4. Proszę podać liczbę osób, które pracują w przedsiębiorstwie w dniu badania. Chodzi o wszystkie formy zatrudnienia, w tym pracowników najemnych, zatrudnionych na umowy cywilno-prawne, osoby pracujące na własny rachunek etc.	a) 1–9 osób (zakończenie wywiadu) b) 10–49 osób c) 50–249 osób d) 250 osób i powyżej e) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
B. INFORMACJE O BIEŻĄCYM ZATRUDNIENIU I JEGO ZMIANACH	
B1. Które zawody są najliczniej reprezentowane w Państwa firmie? PROSZĘ WYMIEŃ NIĆ MAKSYMALNIE PIĘĆ ZAWODÓW I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ PRACUJĄCYCH, ZACZYNAJĄC OD TEGO, W KTÓRYM ZATRUDNIENIE JEST NAJWIĘKSZE.	1)..... – osób (w tym kobiet) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 2)..... – osób (w tym kobiet) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 3)..... – osób (w tym kobiet) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 4)..... – osób (w tym kobiet) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 5)..... – osób (w tym kobiet) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

B2. Co utrudnia zwiększanie zatrudnienia w Państwa firmie? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.	a) niestabilna sytuacja gospodarcza kraju/regionu b) silna konkurencja na rynku c) zła sytuacja finansowa firmy d) trudny dostęp do kredytów dla firm e) wysokie oprocentowanie kredytów dla firm f) wysokie oczekiwania płacowe pracowników g) wysokie pozapłacowe koszty pracy h) brak odpowiednich kandydatów do pracy i) skomplikowane przepisy i regulacje prawne j) nic nie utrudnia k) nie mamy zamiaru zwiększyć zatrudnienia l) inne, jakie? m) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
B3. Czy od początku roku 2011 zwolnili Państwo choć jednego pracownika?	1) tak 2) nie → B4 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
B3A. W jakich zawodach zwolniono z pracy najwięcej pracowników od początku roku 2011? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE PIĘĆ ZAWODÓW I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ PRACUJĄCYCH, KTÓRZY ZOSTALI ZWOLNIENI ZACZYNAJĄC OD TEGO, GDZIE SPADEK ZATRUDNIENIA BYŁ NAJWIĘKSZY. W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNĄ PRZYCZYNĘ ZWOLNIEŃ. Pytanie prekodowane: a) Zmniejszenie skali działalności firmy (spadek popytu) b) Konieczność wprowadzenia oszczędności (cięcie kosztów) w zakładzie pracy c) Wprowadzenie nowych technologii d) Wdrożenie usprawnień organizacyjnych e) Korzystanie z outsourcingu f) Zmiana profilu działalności g) Pracownik nie sprawdził się na danym stanowisku (Umiejętności pracownika nie odpowiadały potrzebom firmy) h) Zakończenie zatrudnienia subsydiowanego i) Inne. Jakież? j) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	1) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 4) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 5) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna
B4. Czy od początku roku 2011 z Państwa zakładu pracy odszedł choć jeden pracownik?	1) tak 2) nie → Blok C 3. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

B4A. Które zawody są najliczniej reprezentowane w Państwa firmie wśród tych osób, które odeszły z pracy od początku roku 2011? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE PIĘĆ ZAWODÓW I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ PRACUJĄCYCH, KTÓRZY ZAPRZESTALI PRACY ZACZYNAJĄC OD TEGO, GDZIE SPADEK ZATRUDNIENIA BYŁ NAJWIĘKSZY. W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNĄ PRZYCZYNĘ ODEJŚĆ. Pytanie prekodowane: a) Przejście na emeryturę b) Lepsza oferta pracy (wyższe wynagrodzenie, lepsze warunki pracy etc.) c) Zmiana miejsca zamieszkania d) Inne. Jakież? e) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	1) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 4) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 5) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna
C. ZMIANY W ZATRUDNIENIU OD POCZĄTKU ROKU (ZATRUDNIANIE NOWYCH PRACOWNIKÓW)	
C1. Czy od początku roku 2011 zatrudnili Państwo przynajmniej jednego pracownika?	1) tak 2) nie 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
C1A. W jakich zawodach zatrudniono najwięcej pracowników od początku roku 2011? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE PIĘĆ ZAWODÓW I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ NOWO PRZYJĘTYCH PRACUJĄCYCH ZACZYNAJĄC OD TEGO, GDZIE WZROST ZATRUDNIENIA BYŁ NAJWIĘKSZY. W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNĄ PRZYCZYNĘ ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW. Pytanie prekodowane: a) Wzrost skali działalności (wzrost popytu) b) Wprowadzenie nowych technologii wymagających innych kwalifikacji pracowników c) Restrukturyzacja produkcji (zmiana struktury i profilu produkcji) d) Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika e) Zatrudnienie subsydiowane f) Inne. Jakież? g) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	1) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 4) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 5) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna

D. PLANY ZATRUDNIENIA

D1. Jaka jest liczba obecnie wakujących stanowisk w Państwa firmie?	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
D2. Czy planują Państwo rekrutację w ciągu najbliższych 6 miesięcy?	a) TAK b) NIE → E [kompetencje] c) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → E [kompetencje]
D3. Jaka jest liczba stanowisk, na które planują Państwo otworzyć rekrutację w ciągu najbliższych 6 miesięcy?	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
D4. W jakich zawodach prowadzą lub planują Państwo prowadzić rekrutację?	1) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 4) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 5) zawód odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna

PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE PIĘĆ ZAWODÓW I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ PRACUJĄCYCH ZACZYNAJĄC OD TEGO, GDZIE PLANOWANY WZROST ZATRUDNIENIA MA BYĆ NAJWIĘKSZY.

W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNA PRZYCYNĘ ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW.

Pytanie prekodowane:

a) Wzrost skali działalności (wzrost popytu)
b) Wprowadzenie nowych technologii wymagających innych kwalifikacji pracowników
c) Restrukturyzacja produkcji (zmiana struktury i profilu produkcji)
d) Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika
e) Zatrudnienie subsydiowane
f) Inne. Jakież?
g) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

E. OCZEKIWANIA WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY

E1. Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów kluczowych dla działalności Państwa firmy.	Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3
Nazwa zawodu			
Czy jest to nowo powstałe stanowisko pracy? (tak/nie/odmowa odpowiedzi)			
kwalifikacje zawodowe			
Jakie powinni posiadać kwalifikacje zawodowe?			
Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze.			
	odmowa odpowiedzi	odmowa odpowiedzi	odmowa odpowiedzi

E1. Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów kluczowych dla działalności Państwa firmy.		kompetencje kluczowe			
		Jakie są trzy najważniejsze kompetencje kluczowe kandydatów? [odpowiedzi będą randomizowane] a) znajomość języków obcych b) posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi c) kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne d) przedsiębiorczość e) kompetencje interpersonalne f) umiejętność uczenia się g) kultura ogólna ANKIETER: Przeczytać odpowiedzi.	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
		 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	
		 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	
cechy osobowe					
Jakie są trzy najważniejsze cechy osobowe kandydatów? a) otwartość na nowe doświadczenia b) kreatywność c) samodzielność d) odpowiedzialność e) przedsiębiorczość f) uczciwość/prawość g) uporządkowanie h) komunikatywność i) asertywność j) pracowitość k) wytrwałość l) konsekwencja m) samokontrola n) ciekawość poznawcza o) inne – jakie? ANKIETER: Dopasować odpowiedź respondenta do kafeterii.		 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	
		 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	
		 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	
cechy demograficzne					
Czy z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy jest lepiej, gdy pracownik jest?		☐ kobietą ☐ mężczyzną ☐ nie ma to znaczenia	☐ kobietą ☐ mężczyzną ☐ nie ma to znaczenia	☐ kobietą ☐ mężczyzną ☐ nie ma to znaczenia	
		☐ do 25. r. ż. ☐ między 26. a 45. r. ż. ☐ powyżej 45. r. ż. ☐ nie ma to znaczenia	☐ do 25. r. ż. ☐ między 26. a 45. r. ż. ☐ powyżej 45. r. ż. ☐ nie ma to znaczenia	☐ do 25. r. ż. ☐ między 26. a 45. r. ż. ☐ powyżej 45. r. ż. ☐ nie ma to znaczenia	

F. TRUDNOŚCI W REKRUTACJI	
F1. Czy od początku roku 2011 prowadzili Państwo rekrutację nowych pracowników?	a) TAK b) NIE → koniec wywiadu c) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → koniec wywiadu
F2. Czy od początku roku 2011 Państwa firma doświadczyła trudności w rekrutacji pracowników?	a) TAK b) NIE → F5 c) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → F5
F3. W przypadku jakich zawodów doświadczyli Państwo trudności w znalezieniu pracowników? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE PIĘĆ ZAWODÓW W KOLEJNOŚCI OD TEGO, W PRZYPADKU KTÓREGO TRUDNOŚCI W REKRUTACJI BYŁY DLA PAŃSTWA NAJBARDZIEJ DOTKLIWE.	1) 2) 3) 4) 5) 6) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
F4. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników? PROSZĘ WSKAZAĆ TRZY NAJWAŻNIEJSZE/NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCE PRZYCZYNY.	1) brak kandydatów w ogóle 2) brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu 3) brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu 4) zbyt wysokie oczekiwania płacowe 5) niechęć do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia 6) nieefektywne działanie prywatnych biur pośrednictwa pracy 7) nieefektywne działanie publicznego pośrednictwa pracy (PUP) 8) niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy 9) uciążliwa specyfika pracy (organizacja czasu pracy, nieprzyjemne warunki) 10) inne, jakie? 11) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
F5. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników od początku roku 2011? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.	1) przez powiatowy urząd pracy 2) przez prywatne biuro pośrednictwa pracy 3) zamieszczaliśmy lub odpowiadaliśmy na ogłoszenia prasowe 4) zamieszczaliśmy lub odpowiadaliśmy na ogłoszenia internetowe 5) poszukiwaliśmy bezpośrednio w szkołach (biura karier etc) 6) poszukiwaliśmy poprzez krewnych i znajomych 7) uczestniczyliśmy w giełdach pracy, dniach kariery etc. 8) inaczej – jak? 9) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

10.3. Dobór próby do badania jakościowego agencji zatrudnienia (IDI)

Dobór próby miał charakter celowy – chodziło o wybranie respondentów, których wiedza i doświadczenie umożliwia uzyskanie jak najpełniejszych danych w zakresach określonych powyżej. W tym celu na podstawie Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia wskazanych zostało 20 podmiotów zarejestrowanych na terenie województwa pomorskiego, świadczących usługi w zakresie agencji pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy na terenie RP (z punktu widzenia celów badania nie było uzasadnienia dla realizacji wywiadów w agencjach zajmujących się pośrednictwem pracy za granicą, doradztwem personalnym czy doradztwem zawodowym – wystarczające było ujęcie ich w badaniu ilościowym – CAWI).

Wybranie większej liczby podmiotów niż wymagana liczba wywiadów wynikało z konieczności uwzględnienia przypadków odmowy udziału w badaniu ze strony niektórych agencji.

Wywiady zostały przeprowadzone z osobami pełniącymi kluczowe funkcje w wybranych podmiotach – z członkiem kadry kierowniczej lub osobą odpowiedzialną za pośrednictwo pracy.

Wywiady odbyły się na podstawie poniższego scenariusza wywiadu. Wywiad był nagrywany za zgodą rozmówcy. Z nagrania sporządzono transkrypcje. W przypadku braku zgody na nagranie, sporządzono notatki z wywiadu.

Przeprowadzono 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych.

10.4. Dyspozycje do wywiadu indywidualnego w agencji zatrudnienia

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

- Na wstępie należy uzyskać informacje na temat tego, jaki jest zakres działania agencji – zakres terytorialny (lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy) oraz zakres branżowy (czy obsługuje tylko niektóre branże) oraz zawodowy (czy specjalizuje się w niektórych zawodach, grupach zawodów, stanowiskach np. menadżerskich).

Poniższe zagadnienia do rozmowy dotyczą poziomu, na jakim działa agencja, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu lokalnego i regionalnego.

Rozmowa dotyczyła okresu 2010 r. i pierwszej połowy 2011 r.

- Zapotrzebowanie na pracowników według branż gospodarki województwa pomorskiego:
 - Omówienie z przedstawicielem AZ branż, które zgłaszały w badanym okresie największe zapotrzebowanie na pracowników (wg PKD 2007) – badacz dysponował listą kodów PKD.
 - Omówienie trendów w zakresie zgłaszania ofert pracy do AZ – porównanie z okresem 2007–2009, wskazanie branż, które zgłaszają więcej ofert obecnie niż w przeszłości i tych, które zgłaszają mniej ofert pracy; omówienie, w odniesieniu do każdej wskazanej branży, prawdopodobnych przyczyn tych zmian oraz źródła wiedzy AZ na ten temat.
 - Omówienie czynników zewnętrznych, które determinują zdolność firm do generowania miejsc pracy – dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe, specjalne strefy gospodarcze, inne.
 - Omówienie kwestii charakteru umów oferowanych kandydatom do pracy (umowy o pracę, umowy cywilnoprawne).
- Zapotrzebowanie na zawody, kompetencje zawodowe, w tym kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe:
 - Omówienie zawodów, w których pracodawcy najbardziej poszukiwali pracowników w badanym okresie; przyporządkowanie każdego wskazanego zawodu do branż gospodarki.
 - Omówienie trendów w zakresie zapotrzebowania na zawody – porównanie okresu badanego z okresem 2007–2009, w których zawodach liczba ofert pracy rosta, a w których malała i jakie były tego przyczyny w odniesieniu do każdego omawianego zawodu.

- Wskazanie zawodów, w których trudno jest znaleźć pracowników w badanym okresie.
- Omówienie kompetencji zawodowych wskazywanych przez pracodawców w ofertach pracy w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe w odniesieniu do każdego z najczęściej poszukiwanych zawodów.
- Omówienie ogólne cech osobowych, które najczęściej wskazywane są przez pracodawców w ofertach pracy oraz wskazanie typowych dla branż gospodarki i zawodów.
- Omówienie kwalifikacji kluczowych, które najczęściej wskazywane są przez pracodawców oraz wskazanie typowych dla branż gospodarki i zawodów.
- Omówienie wpływu poziomu wykształcenia na szanse na rynku pracy – charakterystyka poszczególnych poziomów w odniesieniu do branż i zawodów.
- Omówienie wpływu doświadczenia zawodowego na szanse na rynku pracy – w jakich branżach i zawodach doświadczenie jest ważne, a w jakich mniej.
- Dostosowanie pomorskich zasobów ludzkich do potrzeb pracodawców:
 - Omówienie kwestii dostosowania kompetencji zawodowych osób do potrzeb pracodawców
 - ♦ wskazanie cech osobowych i kompetencji kluczowych poszukiwanych przez pracodawcy, których pracownicy nie posiadają (trudno znaleźć kandydatów spełniających te wymogi),
 - ♦ wskazanie w odniesieniu do każdego najbardziej poszukiwanego zawodu kwalifikacji zawodowych, z którymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy
 - Omówienie sposobów uzupełnienia tych luk kompetencyjnych.
- Rola AZ w systemie aktywnej polityki rynku pracy:
 - Omówienie pozycji, roli i specyfiki działalności agencji w odniesieniu do PUP – czy konkurują, czy uzupełniają się, w jakich zakresach.
 - Postrzeganie swojej roli przez AZ w przyszłości – czy rola ta będzie rosnąć, w zakresie którego segmentu działalności, dlaczego tak sądzą.
 - Omówienie obecnej i pożądanej współpracy z innymi instytucjami, w szczególności PUP, innymi instytucjami samorządowymi, szkołami zawodowymi, uczelniami, itp. – na czym prowadzona współpraca polega (lub mogłaby polegać), co z niej wynika, do czego miałyby służyć, jakie są bariery, co robi się lub można zrobić, aby je pokonać.

10.5. Dobór próby do badania ankietowego agencji zatrudnienia metodą CAWI

Ankieta CAWI została skierowana do całej populacji agencji zatrudnienia działających w województwie pomorskim (270 instytucji według danych na 24 sierpnia 2011 r.).

Zastosowano następujący schemat dotarcia do badanych i realizacji kwestionariusza:

- w pierwszej kolejności do wszystkich badanych rozesłano maile, zawierające informację o badaniu i prośbę o udział w nim oraz link do strony, na której znajdował się kwestionariusz. Prowadzono bieżący monitoring zwrotu wypełnionych ankiet;
- do respondentów, którzy nie wypełnili ankiety we wskazanym terminie, wysłano dwukrotny monit (tj. wiadomość przypominająca o badaniu) oraz zastosowano dodzwania-

nie z prośbą o udział w ankiecie CAWI;

- wobec tych respondentów, którzy mimo to nie odpowiedzieli na badanie, następny krok polegał na wykorzystaniu techniki CATI;

Ostatecznie na ankietę CAWI odpowiedziało 22 respondentów, a na ankietę CATI – 81. Łącznie baza liczy zatem 103 wypełnione ankiety.

Badanie CAWI zostało poprzedzone pilotażem.

Błąd maksymalny oszacowania dla próby agencji zatrudnienia wynosi 7,6 punktu procentowego. Należy jednak zwrócić uwagę, że badanie pokazało, iż część instytucji zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia, jest w rzeczywistości nieaktywna w tym obszarze. W związku z tym, liczebność populacji jest niższa niż liczba instytucji, do których wysłano ankiety, co powoduje, że rzeczywisty błąd oszacowania przyjmuje wartość niższą niż błąd maksymalny.

10.6. Kwestionariusz badania agencji zatrudnienia techniką CAWI

A. INFORMACJE OGÓLNE	
A1. Jakie usługi świadczy Państwa Agencja? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDIŁOWE ODPOWIEDZI.	a) pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, b) pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, c) doradztwa personalnego, d) poradnictwa zawodowego → koniec ankiety, e) pracy tymczasowej.
A2. Ile obecnie osób poszukuje pracy za pośrednictwem Państwa Agencji? W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	
A3. Ile osób poszukujących pracy zgłosiło się do Państwa w ciągu ostatniego roku? W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	
A4. Ile ofert pracy znajduje się obecnie w Państwa ofercie? W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	
A5. Ile ofert pracy zostało zgłoszonych przez pracodawców do Państwa Agencji w ciągu ostatniego roku? W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	

A6. Ile osób znalazło zatrudnienie za pośrednictwem usług Państwa Agencji w ciągu ostatniego roku? W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	
A7. Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem Państwa Agencji, jaki odsetek podjął pracę w oparciu o umowę o pracę (prosimy o podanie szacunkowej wartości)? % → nie zadawaj jeśli A1=e) W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	
A8. Spośród osób, które w ciągu ostatniego roku znalazły zatrudnienie za pośrednictwem Państwa Agencji, jaki odsetek podjął pracę w oparciu o umowę cywilno-prawną (prosimy o podanie szacunkowej wartości)? % → nie zadawaj jeśli A1=e) W PRZYPADKU, GDY NIE ZNA PAN(I) DOKŁADNEJ LICZBY, PROSZĘ PODAĆ WARTOŚĆ SZACUNKOWĄ.	
B. STRUKTURA POPYTU NA PRACĘ ZGŁASZANEGO DO AGENCJI	
B1. Z jakich branż zgłaszano do Państwa Agencji najwięcej ofert pracy w ciągu ostatniego roku? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 BRANŻ.	A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B. Górnictwo i wydobywanie C. Przetwórstwo przemysłowe D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją F. Budownictwo G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle H. Transport i gospodarka magazynowa I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi J. Informacja i komunikacja K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne P. Edukacja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją S. Pozostała działalność usługowa T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U. Organizacje i zespoły eksterytorialne
B2. W jakich zawodach pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników w ciągu ostatniego roku? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 ZAWODÓW ZACZYNAJĄC OD TEGO, W KTÓRYM ZGŁOSZONO NAJWIĘCEJ OFERT.	

B3. Na jakie formalne uprawnienia zawodowe, z Państwa perspektywy, jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 TYPÓW UPRAWNIENI/CERTYFIKATÓW/ DYPLOMÓW ZACZYNAJĄC OD TEGO, NA KTÓRE BYŁO NAJWIĘKSZE ZAPOTRZEBOWANIE.				
B4 Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców.		Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3
	Nazwa zawodu	 [ZAWÓD WPISANY JAKO 1. W PYT. B2]	 [ZAWÓD WPISANY JAKO 2. W PYT. B2]	 [ZAWÓD WPISANY JAKO 3. W PYT. B2]
	kwalifikacje zawodowe			
	Jaką powinni posiadać wiedzę zawodową? Proszę wpisać maksymalnie 3 najważniejsze obszary wiedzy.			
	Jakie powinni posiadać umiejętności zawodowe? Proszę wpisać maksymalnie 3 najważniejsze umiejętności.			
	kompetencje kluczowe			
	Jakie są trzy najważniejsze oczekiwane przez pracodawców kompetencje kluczowe kandydatów?			
	a) znajomość języków obcych			
	b) posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi			
	c) kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne			
	d) przedsiębiorczość			
	e) kompetencje interpersonalne			
	f) umiejętność uczenia się			
g) kultura ogólna				
h) trudno powiedzieć				
cechy osobowe				
Jakie są trzy najważniejsze oczekiwane cechy osobowe kandydatów?				
a) otwartość na nowe doświadczenia				
b) kreatywność				
c) samodzielność				
d) odpowiedzialność				
e) przedsiębiorczość				
f) uczciwość/prawość				
g) uporządkowanie				
h) komunikatywność				
i) asertywność				
j) pracowitość				
k) wytrwałość				
l) konsekwencja				
m) samokontrola				
n) ciekawość poznawcza				
o) trudno powiedzieć				

B4 Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców.	cechy demograficzne		
B5. Czy wymóg posiadania doświadczenia często pojawia się w wymaganiach pracodawców?	a) tak, prawie zawsze b) tak, często c) nie, niezbyt często d) prawie nigdy		
B6. W ofertach pracy, w jakich zawodach wymóg doświadczenia zawodowego pojawia się najczęściej? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY ZACZYNAJĄC OD TEGO, W KTÓRYM DOŚWIADCZENIE WYMAGANE JEST NAJCZĘŚCIEJ.			
B7. W ofertach pracy, w jakich zawodach wymóg doświadczenia zawodowego nie jest istotny? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY ZACZYNAJĄC OD TEGO, W KTÓRYM DOŚWIADCZENIE JEST NAJMNIJ WYMAGANE.			
B8. W jakich zawodach trudno jest znaleźć pracowników? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 TAKICH ZAWODÓW.			
C. PODAŻ PRACY			
C1. W jakich zawodach – z perspektywy osoby poszukującej pracy – najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 NAJWAŻNIEJSZYCH ZAWODÓW ZACZYNAJĄC OD TEGO, GDZIE ZNALEZIENIE PRACY JEST NAJŁATWIEJSZE	1)..... 2)..... 3)..... 4)..... 5)..... 6).....		
C2. W jakich zawodach – z perspektywy osoby poszukującej pracy – najtrudniej jest znaleźć zatrudnienie? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 NAJWAŻNIEJSZYCH ZAWODÓW ZACZYNAJĄC OD TEGO, GDZIE ZNALEZIENIE PRACY JEST NAJTRUDNIEJSZE	1)..... 2)..... 3)..... 4)..... 5)..... 6).....		
C3. Jakie są trzy kompetencje kluczowe oczekiwane przez pracodawców, z którymi najtrudniej znaleźć kandydatów do pracy?	a) znajomość języków obcych b) posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi i komunikacyjnymi c) kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne d) przedsiębiorczość e) kompetencje interpersonalne f) umiejętność uczenia się g) kultura ogólna h) trudno powiedzieć		

C4. Jakie są trzy cechy osobowe oczekiwane przez pracodawców, z którymi najtrudniej znaleźć kandydatów?	a) otwartość na nowe doświadczenia b) kreatywność c) samodzielność d) odpowiedzialność e) przedsiębiorczość f) uczciwość/prawość g) uporządkowanie h) komunikatywność i) asertywność j) pracowitość k) wytrwałość l) konsekwencja m) samokontrola n) ciekawość poznawcza o) trudno powiedzieć
D. ZMIANY NA RYNKU PRACY (W OSTATNIM ROKU)	
D1. Czy w ostatnim roku w porównaniu do lat wcześniejszych zauważalne są zmiany w zakresie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników (w aspekcie struktury branżowej oraz zawodowej)?	a) TAK, W STRUKTURZE BRANŻOWEJ → zadaj D2-3 b) TAK, W STRUKTURZE ZAWODOWEJ → zadaj D4-5 c) TAK, ZARÓWNO W STRUKTURZE BRANŻOWEJ I ZAWODOWEJ → zadaj D2-5 d) NIE → koniec ankiety e) Trudno powiedzieć → KONIEC ANKIETY
D2. Które branże zgłaszają <u>mniej</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 BRANŻ ZACZYNAJĄC OD TYCH, GDZIE ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY SPADEK OFERT.	
D3. Które branże zgłaszają <u>więcej</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 BRANŻ ZACZYNAJĄC OD TYCH, GDZIE ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY WZROST LICZBY OFERT.	
D4. W jakich zawodach spadła liczba ofert pracy w ostatnim roku? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 ZAWODÓW ZACZYNAJĄC OD TYCH, GDZIE ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY SPADEK OFERT.	
D5. W jakich zawodach wzrosła liczba ofert pracy w ostatnim roku? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 6 ZAWODÓW ZACZYNAJĄC OD TYCH, GDZIE ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY WZROST OFERT.	
E. WSPÓŁPRACA Z INNYMI INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY	
E1. Czy w ciągu ostatniego roku Państwa Agencja współpracowała z innymi instytucjami rynku pracy? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) tak, z publicznymi służbami zatrudnienia (PUP, WUP) → pytanie E2 b) tak, z ochotniczymi hufcami pracy → pytanie E3 c) tak, z innymi agencjami zatrudnienia → pytanie E4 d) tak, z instytucjami szkoleniowymi → pytanie E5 e) tak, z instytucjami dialogu społecznego → pytanie E6 f) tak, z instytucjami partnerstwa lokalnego → STOP g) nie, nie współpracowaliśmy z żadną z wymienionych powyżej instytucji → STOP

E2. Na czym polegała współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o ofertach pracy, b) na wymianie informacji o poszukujących pracy, c) na realizacji projektów szkoleniowych, d) na współpracy z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego, e) na realizacji programów międzynarodowych, f) na współpracy przy prowadzeniu analiz rynku pracy, g) dotyczyła innych obszarów, jakich?
E3. Na czym polegała współpraca z ochotniczymi hufcami pracy? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o ofertach pracy, b) na wymianie informacji o poszukujących pracy, c) na organizacji praktyk zawodowych, d) na realizacji projektów szkoleniowych i edukacyjnych, e) na realizacji programów międzynarodowych f) dotyczyła innych obszarów, jakich?
E4. Na czym polegała współpraca z innymi agencjami zatrudnienia? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o ofertach pracy, b) na wymianie informacji o poszukujących pracy, c) na prowadzeniu analiz zatrudnienia, d) dotyczyła innych obszarów, jakich?
E5. Na czym polegała współpraca z instytucjami szkoleniowymi? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o ofertach pracy, b) na wymianie informacji o poszukujących pracy, c) na realizacji projektów szkoleniowych, d) na kształtowaniu oferty instytucji szkoleniowych, e) dotyczyła innych obszarów, jakich?
E6. Z jakimi instytucjami dialogu społecznego współpracowali Państwo w okresie ostatniego roku? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) ze związkami zawodowymi, b) z organizacjami pracodawców, c) z organizacjami bezrobotnych, d) z organizacjami pozarządowymi.

10.7. Dobór próby do badania ankietowego instytucji szkoleniowych metodą CAWI

Dobór próby

Ankieta CAWI została skierowana do całej populacji instytucji szkoleniowych działających w województwie pomorskim, zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS).

Do wszystkich instytucji szkoleniowych, których adresy e-mail zostały zidentyfikowane, został wysłany e-mail, zawierający informację o badaniu i prośbę o udział w nim oraz link do strony, na której znajdował się kwestionariusz.

Do tych respondentów, którzy nie odesłali ankiety we wskazanym w pierwszym mailu terminie, wysłano monit (tj. wiadomość przypominającą o badaniu). W następnej kolejności zastosowano dodzwanianie z prośbą o udział w ankiecie CAWI.

Łącznie w badaniu wzięło udział 68 instytucji szkoleniowych.

Badanie ilościowe instytucji szkoleniowych przy użyciu techniki CAWI zostało poprzedzone pilotażem na próbie 5 respondentów. W wyniku przeprowadzonego pilotażu kwestionariusz został nieznacznie zmodyfikowany.

Błąd maksymalny oszacowania dla próby instytucji szkoleniowych wynosi 11 punktów procentowych. Jednocześnie w rzeczywistości jest on mniejszy, gdyż podobnie jak w przypadku agencji zatrudnienia, część instytucji szkoleniowych widniejących z rejestrze jest nieaktywnych.

10.8. Kwestionariusz badania instytucji szkoleniowych techniką CAWI

A. CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA	
A1. Jakie formy kształcenia, doksztalcenia czy rozwoju oferuje Państwa instytucja/firma? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDZIWE ODPOWIEDZI.	a) kursy (trwają min. 30 godzin, zwiększają wiedzę ogólną, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, realizowane zgodnie z przyjętym programem nauczania) b) szkolenia (kształcenie w określonej dziedzinie, najczęściej w trybie skróconym) c) seminaria (min. 5 godzin, zwiększają wiedzę ogólną, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, realizowane zgodnie z przyjętym programem nauczania) d) konferencje (zebranie poświęcone omówieniu określonych zagadnień i wymianie doświadczeń) e) kursy przez Internet (e-learning) f) konsulting, doradztwo g) coaching (pomoc i kierowanie rozwojem umiejętności oraz kompetencji osoby, w określonej dziedzinie prowadzone indywidualnie przez trenera) h) inne – jakie?
A2. Ile osób uczestniczyło w kursach i szkoleniach w ciągu ostatniego roku?	 osób
A3. Ilu klientów instytucjonalnych skorzystało z Państwa usług szkoleniowych w ciągu ostatniego roku? Ile osób przeszkolili Państwo na zlecenie instytucji z każdej grupy?	
a) przedsiębiorstwa	→ osób
b) urzędy pracy	→ osób
c) instytucje publiczne inne niż rządy pracy	→ osób
d) organizacje pozarządowe	→ osób
e) inne (jakie?))	→ osób
B. TEMATYKA PROWADZONYCH SZKOLEŃ	
B1. Czego dotyczyły kursy i szkolenia zrealizowane przez Państwa instytucję/firmę w ciągu ostatniego roku? PROSZĘ WPISAĆ MAKSYMALNIE (NAJWAŻNIEJSZE) 5 OBSZARÓW TEMATYCZNYCH.	1)..... 2)..... 3)..... 4)..... 5).....
B2. Jaki obszar szkoleń/kursów cieszył się największą popularnością w ostatnim roku (wzięta w nich udział największa liczba osób)? Proszę podać tematykę nie więcej niż trzech takich kursów, szkoleń.	1)..... 2)..... 3).....
B3. Jakie kursy/szkolenia lub inne formy doksztalcenia planują Państwo uruchomić w najbliższym roku (a których do tej pory nie było w Państwa ofercie)? Proszę podać maks. 3 tematy.	1)..... 2)..... 3)..... 4) nie planujemy poszerzania oferty

B4. Jaka tematyka kursów i szkoleń będzie – Państwa zdaniem – wzbudzać największe zainteresowanie w najbliższym roku? Proszę wskazać maks. 3 takie tematy.	1)..... 2)..... 3)..... 4) nie mam zdania
B5. Na co zwracają Państwo uwagę podejmując decyzję o wyborze tematyki swojej oferty? Każdy z poniższych czynników proszę ocenić w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że dany czynnik jest bez znaczenia, a 5, że ma on bardzo duże znaczenie przy wyborze tematyki szkolenia.	
a) sytuacja na rynku pracy, przewidywanie zapotrzebowania na określone umiejętności	
b) możliwość uzyskania dofinansowania ze środków unijnych na szkolenia z danej tematyki	
c) duże zainteresowanie klientów indywidualnych daną tematyką	
d) dostępność trenerów i instruktorów o określonej specjalizacji	
e) specjalizacja naszej instytucji/firmy w danej dziedzinie	
f) zapotrzebowanie szkoleniowe zgłaszane przez pracodawców	
g) wyniki diagnozy potrzeb szkoleniowych uczestników szkoleń	
h) dostępne sale i ich wyposażenie	
i) inne (PROSZĘ WPISAĆ JAKIE)	
B6. Czy w ciągu ostatniego roku Państwa firma/instytucja realizowała samodzielnie lub w partnerstwie z inną instytucją projekt związany z rozwojem zasobów ludzkich finansowany ze środków unijnych?	a) TAK b) NIE
C. WSPÓŁPRACA Z INNYMI INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY	
C1. Czy w ciągu ostatniego roku Państwa Instytucja współpracowała z innymi instytucjami rynku pracy? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDIWE ODPOWIEDZI.	a) tak, z publicznymi służbami zatrudnienia (PUP, WUP) → pytanie C2 b) tak, z ochotniczymi hufcami pracy → pytanie C3 c) tak, z agencjami zatrudnienia → pytanie C4 d) tak, z innymi instytucjami szkoleniowymi → pytanie C5 e) tak, z instytucjami dialogu społecznego → pytanie C6 f) tak, z instytucjami partnerstwa lokalnego → STOP g) nie, nie współpracowaliśmy z żadną z wymienionych powyżej instytucji → STOP
C2. Na czym polegała współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDIWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o sytuacji na rynku pracy, b) na realizacji usług szkoleniowych na rzecz PSZ, c) na realizacji wspólnych projektów szkoleniowych, d) na współpracy z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego, e) na realizacji programów międzynarodowych, f) dotyczyła innych obszarów, jakich?
C3. Na czym polegała współpraca z ochotniczymi hufcami pracy? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDIWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o sytuacji na rynku pracy, b) na realizacji projektów szkoleniowych i edukacyjnych, c) na realizacji programów międzynarodowych, d) dotyczyła na innych obszarów, jakich?

C4. Na czym polegała współpraca z agencjami zatrudnienia? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) na wymianie informacji o sytuacji na rynku pracy i potrzebach szkoleniowych, b) na realizacji kursów, szkoleń, seminariów, c) dotyczyła innych obszarów, jakich?
C5. Na czym polegała współpraca z innymi instytucjami szkoleniowymi? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) na realizacji projektów szkoleniowych, b) na analizowaniu potrzeb rynku i kształtowaniu oferty szkoleniowej, c) dotyczyła innych obszarów, jakich?
C6. Z jakimi instytucjami dialogu społecznego współpracowali Państwo w okresie ostatniego roku? PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	a) ze związkami zawodowymi, b) z organizacjami pracodawców, c) z organizacjami bezrobotnych, d) z organizacjami pozarządowymi
C7. Jeśli realizowali Państwo kursy, szkolenia czy seminaria na zlecenie innych instytucji rynku pracy, jakich obszarów tematycznych one dotyczyły? PROSZĘ WPISAĆ MAKSYMALNIE 5 (NAJWAŻNIEJSZYCH) OBSZARÓW TEMATYCZNYCH.	

10.9. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracownikami PUP⁷³

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia w rozmowie:

- Sposób oraz zakres pozyskiwania ofert pracy przez PUP.
- Inne sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców.
- Zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy w opinii PUP.
- Dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania ze strony pracodawców w opinii PUP.
- Współpraca PUP z innymi instytucjami w zakresie dopasowania podaży pracy do popytu.

Perspektywa czasowa – 2010 i pierwsze półrocze 2011

▸ Sposób oraz zakres pozyskiwania ofert pracy przez PUP:

- proces pozyskiwania ofert pracy przez PUP – jaki jest przyjęty system, jak to się odbywa, jaką drogą oferty pracy docierają do PUP (elektroniczną, pocztową, osobiście, itp.), jak te ścieżki zgłaszania ofert pracy w PUP są oceniane przez pracowników PUP, która ścieżka jest najczęściej stosowana i dlaczego ta;
- zgłaszanie ofert pracy przez pracodawców – omówienie przyczyn korzystania przez pracodawców z usług PUP w tym zakresie; omówienie powodów, dla których niektórzy pracodawcy nie zgłaszają ofert pracy do PUP – czy są jakieś bariery, po czyjej stronie leżą, jak można je wyeliminować; czy coś PUP robi lub mógłby robić, żeby zachęcić

⁷³ Dobór próby był pełny w tym przypadku, gdyż przeprowadzono wywiady z przedstawicielami wszystkich PUP w województwie pomorskim.

pracodawców do zgłaszania ofert pracy w PUP, jeśli PUP tego nie stosuje – to dlaczego; jaka część ofert pracy trafia do PUP – zdaniem pracowników PUP – czy zakres ten rośnie czy maleje, na jakiej podstawie tak sądzą; czy oferty pracy zgłaszane do PUP mają jakąś specyfikę – branżę, zawody, stanowiska, itp.;

- samodzielne pozyskiwanie ofert przez pracowników PUP – czy pracownicy PUP aktywnie pozyskują oferty pracy, jak to robią, dlaczego to robią, czy to jest skuteczne, jakie są proporcje pozyskanych w ten sposób ofert pracy do zgłaszanych przez pracodawców; czy można zaobserwować jakieś różnice między ofertami zgłaszanymi a pozyskiwanymi, np. jeśli chodzi o branżę, zawody, stanowiska, inne;
- Inne sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców:
 - Omówienie innych ścieżek pozyskiwania pracowników przez pracodawców, przyczyn ich stosowania przez pracodawców oraz źródeł wiedzy pracowników PUP na ten temat;
 - Od czego zależy sposób poszukiwania pracownika – branży, zawodu, stanowiska, innych czynników – jakich; omówienie przykładów wskazywanych przez respondenta – jeśli jakaś branża szczególnie korzysta z konkretnego sposobu – dopytać o przyczyny, źródło wiedzy na ten temat;
 - Czy w opinii pracowników PUP więcej ofert jest zgłaszanych poza PUP – jaki to odsetek, jaka jest dynamika tego procesu, skąd to wiedzą, na jakiej podstawie tak sądzą.
- Zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy w opinii PUP:
 - Na jakie zawody (lub grupy zawodów) jest duży popyt – omówić osobno każdy wskazany przez pracownika zawód lub grupę zawodów, od jak dawna popyt jest duży, z czym to jest związane, od czego zależy, czy popyt jest stały czy sezonowy;
 - Na jakie zawody popyt jest niewielki – omówić osobno każdy wskazany zawód, przyczyny małego popytu, od jak dawna popyt jest mały, z czym to jest związane, czy popyt jest stały czy sezonowo się zwiększa;
 - Jakie są zawody przyszłości – dlaczego te;
 - Jakie zawody znikną – dlaczego te;
 - Jakie branże się rozwijają a jakie przeżywają stagnację – omówienie tej sytuacji w kontekście zawodów, jakich te branże potrzebują;
 - Jakie czynniki zewnętrzne wpływają na rozwój branż i generowanie przez nie miejsc pracy – instrumenty aktywnej polityki rynku pracy stosowane przez PUP, dotacje (np. z funduszy europejskich), pożyczki, wspieranie inwestycji.
- Dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania ze strony pracodawców w opinii PUP:
 - Badacz przywołuje zawody, na które jest duży popyt – omówienie odrębnie dopasowania kwalifikacji i kompetencji osób do tych zawodów, jeśli kwalifikacje osób nie są dopasowane – omówienie przyczyn takiej sytuacji w podziale na poszczególne zawody; podjęcie wątku szkolnictwa zawodowego w kontekście tych zawodów – na ile ich oferta wyposaża absolwentów w poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje, na ile kształcą w zawodach, na które jest popyt i jaka jest jakość tego kształcenia – na jakiej podstawie tak sądzą; podjęcie wątku szkoleń, w tym w ramach PO KL – w jakim zakresie szkolenia wypełniają tę lukę; jakie inne działania warto podjąć, aby uzupełnić tę lukę;

- Badacz przywołuje zawody, na które popyt jest niewielki – omówienia odrębnie wielkości podaży pracowników w odniesieniu do każdego zawodu, na który jest mały popyt; omówienie przyczyn tej sytuacji – oddzielnie dla każdego zawodu; poruszenie kwestii szkolnictwa zawodowego – czy szkoły nadal kształcą w tych zawodach, dlaczego tak się dzieje;
- Współpraca PUP z innymi instytucjami w zakresie dopasowania podaży pracy do popytu:
 - Rola PUP w zakresie pośrednictwa pracy, w odniesieniu do agencji zatrudnienia;
 - Rola PUP w zakresie uzupełniania kwalifikacji i kompetencji osób w odniesieniu do instytucji szkoleniowych;
 - Możliwe zakresy współpracy z agencjami zatrudnienia i instytucjami szkoleniowymi – wzajemnie uzupełnienie oferty, wymiana informacji, inne;
 - Możliwa/pożądana współpraca PUP ze szkołami zawodowymi – wpływ na kierunki kształcenia, doradztwo zawodowe – czy jest taka współpraca, jej zakres, bariery;
 - Współpraca PUP w zakresie prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy z innymi instytucjami:
 - ♦ Władzami samorządowymi (gminnymi, regionalnymi) – tak/nie – dlaczego, w jakim zakresie?
 - ♦ Organizacjami pracodawców – tak/nie – dlaczego, w jakim zakresie?
 - ♦ Organizacjami pozarządowymi – tak/nie – dlaczego, w jakim zakresie?
 - Czy na poziomie lokalnym istnieje, działające w sposób formalny lub nieformalny, porozumienie, partnerstwo lub platforma współpracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu – jeśli tak, to na czym polega ta współpraca, kto wchodzi w skład tej inicjatywy?

10.10. Dobór próby do badania jakościowego szkół zawodowych (IDI)

Zgodnie z założeniem w badaniu wzięli udział przedstawiciele 5 szkół zawodowych z terenu województwa pomorskiego.

Dobór próby nastąpił w sposób celowy. Do udziału w badaniu zostały wybrane zespoły szkół zawodowych, grupujące szkoły różnego typu (technikum, szkoła zawodowa, technikum uzupełniające), mające największą liczbę absolwentów i/lub prowadzące naukę w największej liczbie zawodów. Wybór został dokonany na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Gdańsku.

Wywiady indywidualne w szkołach przeprowadzono na podstawie poniższych dyspozycji z przedstawicielem dyrekcji. Rozmowa była nagrywana za zgodą respondenta. Z nagrania sporządzono transkrypcję. W przypadku braku zgody na nagranie, badacz sporządził notatkę z wywiadu.

10.11. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach zawodowych

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia podczas wywiadu z przedstawicielem dyrekcji szkół zawodowych:

- Oferta edukacyjna zespołu szkół;
- Stopień dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy;
- Współpraca w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej;
- Oferta edukacyjna zespołu szkół.
 - Uzyskanie informacji na temat tego, w jakich zawodach szkoła uczy, od jak dawna posiada taką ofertę, czy oferta ta była zmieniana w 2010 lub 2011 r. i z jakiego powodu, czy są plany zmiany oferty – w jakim kierunku idące i dlaczego;
- Stopień dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy:
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy dyrekcji szkół odnośnie potrzeb rynku pracy – skąd czerpie wiedzę na temat rynku pracy, czy uważa tę wiedzę za istotną dla swojej pracy, jaką wiedzę posiada – na jakie jego/jej zdaniem zawody są oferty pracy a jakie ich brak;
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy dyrekcji szkół odnośnie dopasowania ich konkretnej oferty edukacyjnej do rynku pracy – czy szkoła wie jakie są losy absolwentów (jeśli tak – dopytanie o dane), skąd posiada taką wiedzę, czy jest to wiedza interesująca dla szkoły, czy wpływa na ofertę edukacyjną.
- Współpraca szkół w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej:
 - Partnerzy we współpracy – jakie instytucje i dlaczego te, co przynosi/przyniosłaby taka współpraca szkole, w szczególności omówienie współpracy z:
 - ♦ pracodawcami,
 - ♦ PUP,
 - ♦ OHP,
 - ♦ organizacjami pozarządowymi;
 - Obszary współpracy – na przykład podejmowanie decyzji o wyborze kierunków kształcenia, uruchamianie nowych kierunków kształcenia, doradztwo zawodowe, zajęcia dodatkowe, podwyższanie kwalifikacji nauczycieli (lub ich przekwalifikowanie), prowadzenie procesu nauczania zawodu, itp.

10.12. Dobór próby do zogniskowanych wywiadów grupowych

Dobór próby miał charakter celowy. Zostały zrealizowane trzy wywiady grupowe, w których wzięli udział przedstawiciele następujących instytucji:

- W FGI o profilu „przedsiębiorcy”: 8 osób reprezentujących organizacje pracodawców, urzędy pracy, agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe.

- W FGI o profilu „instytucje rynku pracy”: 6 osób reprezentujących publiczne służby zatrudnienia oraz niepubliczne instytucje rynku pracy.
- W FGI o profilu „edukacja”: 11 osób reprezentujących instytucje szkoleniowe i szkoły zawodowe.

10.13. Dyspozycje do wywiadów grupowych

SCENARIUSZ FGI O PROFILU „PRZEDSIĘBIORCY”.

Informacje dla Moderатора:

Cel badania: zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowania popytu i podaży pracy.

Cele szczegółowe:

- Uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych dla rynku pracy (branże strategiczne dla rynku pracy w województwie pomorskim to branże generujące najwięcej miejsc pracy i/lub o istotnym znaczeniu gospodarczym i potencjale rozwojowym),
- Rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedostosowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

 5 minut

Prezentacja Zamawiającego i firmy realizującej badanie.

Prezentacja celów badania.

Prezentacja moderatora.

Dzień dobry,

Nazywam się ... i jestem przedstawicielem firmy PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na pomorskim rynku pracy. Chcemy się dowiedzieć, jakie zawody są potrzebne na pomorskim rynku pracy – obecnie i w najbliższej przyszłości – a także ustalić, jakie kompetencje są i będą najbardziej poszukiwane w branżach strategicznych dla regionalnego rynku pracy. W rozmowie z państwem chodzi nam głównie o uchwycenie perspektywy pracodawców w odniesieniu do kwestii poszukiwania osób o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

 15 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – w jakiej instytucji Państwo pracujecie, w jaki sposób jesteście Państwo związani z rynkiem pracy – jako pracodawca, jako pośrednik pracy, jako szkoleniowiec, w inny sposób, od jakiego czasu?
[Osoby zabierają głos po kolei]

3. Poszukiwanie pracowników

 40 minut

W tym bloku pytań chcemy się dowiedzieć, jak w opinii respondentów odbywa się poszukiwanie pracowników w województwie pomorskim, czy jest to łatwe czy trudne i dlaczego.

- **Czy w województwie pomorskim łatwo znaleźć odpowiedniego pracownika?**
- Jakich pracowników brakuje – z jakimi cechami, kompetencjami, umiejętnościami, kwalifikacjami. Brak których z nich jest najbardziej dotkliwy na rynku pracy? [moderator zapisuje sugerowane braki na flipczarcie]
- Dlaczego brakuje pracowników z wymienionymi cechami, kompetencjami czy kwalifikacjami? [omówienie tych cech, kompetencji i kwalifikacji, których brak uznano za najbardziej dotkliwy na rynku pracy] Czy jest to wynik luk w systemie oświaty? Inne przyczyny? Jak im przeciwdziałać?
- **Jak w województwie pomorskim szukać odpowiedniego pracownika?**
- W jaki sposób pracodawcy szukają pracowników? Z jakich dróg korzystają?
- Czy pracodawcy wykorzystują usługi PUP w zakresie pośrednictwa pracy? Czy wykorzystują je w odpowiednim zakresie? Jeśli nie, to dlaczego, jakie są bariery, jak je usunąć?
- W jakim zakresie pracodawcy korzystają z agencji zatrudnienia? Z których agencji (jakiego rodzaju) pracodawcy korzystają najczęściej? Dlaczego?
- Jakie inne sposoby poszukiwania pracowników są wykorzystywane? Czy są one skuteczne? Od czego uzależniona jest ich skuteczność?

Czy pracodawcy województwa pomorskiego wpływają aktywnie na przygotowanie przyszłych pracowników, poprzez na przykład współpracę ze szkołami zawodowymi lub uczelniami? Czy istnieją w tym obszarze dobre praktyki warte podkreślenia?

4. Zarządzanie zasobami ludzkimi

 30 minut

Blok pytań i tematów do dyskusji dotyczących sposobów zarządzania posiadanymi już zasobami ludzkimi, w tym podwyższania ich kwalifikacji

- **Czy pracodawcy prowadzą świadomą politykę rozwoju zasobów ludzkich?**
- Jaki rodzaj pracodawców prowadzi taką politykę, a jaki nie lub rzadziej? Od czego to jest uzależnione?
- Jakie instrumenty polityki rozwoju zasobów ludzkich wykorzystują pracodawcy najczęściej? Dlaczego te?

- Jaki jest zakres szkoleń najczęściej zamawianych przez pracodawców? Czy są one związane z rozwojem cech osobowych, kompetencji kluczowych czy kwalifikacji zawodowych? Czy są one związane z lukami w kompetencjach i kwalifikacjach związanymi z systemem edukacji? Czy wynikają ze zmian na rynku pracy lub z innych powodów?
- **Jakie jest zainteresowanie kształceniem ustawicznym w województwie pomorskim?**
- Jakie firmy najczęściej korzystają z kształcenia ustawicznego dla swoich pracowników?
- Jakie osoby najczęściej się szkolą (wiek, poziom wykształcenia, płeć, zawód/grupa zawodów)?
- Jakich kierunków kształcenia ustawicznego brak w ofercie tego typu instytucji na Pomorzu?

5. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

Dziękuję za udział w badaniu.

SCENARIUSZ WYWIADU O PROFILU „INSTYTUCJE RYNKU PRACY”.

Informacje dla Moderатора:

Cel badania: zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowania popytu i podaży pracy.

Cele szczegółowe:

Uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych dla rynku pracy (branże strategiczne dla rynku pracy w województwie pomorskim to branże generujące najwięcej miejsc pracy i/lub o istotnym znaczeniu gospodarczym i potencjale rozwojowym).

Rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedostosowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

 5 minut

Prezentacja Zamawiającego i firmy realizującej badanie.

Prezentacja celów badania.

Prezentacja moderatora.

Dzień dobry,

Nazywam się ... i jestem przedstawicielem firmy PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na pomorskim rynku pracy. Chcemy się dowiedzieć, jakie zawody są potrzebne na pomorskim rynku pracy – obecnie i w najbliższej przyszłości – a także ustalić, jakie kompetencje są i będą najbardziej poszukiwane w branżach strategicznych dla regionalnego rynku pracy. W rozmowie z państwem chodzi nam głównie o omówienie roli instytucji rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) w monitorowaniu sytuacji na rynku pracy i odpowiednim reagowaniu na pojawiające się zjawiska.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

 15 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – w jakiej instytucji Państwo pracujecie, w jaki sposób jesteście Państwo związani z tematyką rynku pracy, od jakiego czasu?

[Osoby zabierają głos po kolei]

3. Monitorowanie sytuacji na rynku pracy

 40 minut

W tym bloku pytań chcemy się dowiedzieć, jak i czy w ogóle w opinii respondentów prowadzony jest monitoring rynku pracy, czy obecny sposób monitorowania rynku pracy jest skuteczny, a jeśli nie, to co można i należałoby zmienić w tym zakresie.

- **Jak można ocenić obecny system monitorowania sytuacji na rynku pracy?**
- Czy monitorują Państwo sytuację na rynku pracy? Jeśli tak, w jaki sposób to Państwo robią? Skąd obecnie czerpią Państwo informacje na temat rynku pracy, niezbędne do funkcjonowania Państwa instytucji?
- Jakich informacji brakuje odnośnie sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy? Skąd można/należałoby je pozyskiwać? Jak powinny być rozwiązania systemowe w tym zakresie? Jakie informacje o regionalnym i lokalnych rynkach pracy powinny być gromadzone? Jakie są przeszkody w pozyskiwaniu takich danych? Czy Państwo/ Państwa instytucje gotowi byłoby współpracować przy ich pozyskiwaniu?
- Czy prognozowanie sytuacji na rynku pracy, w tym regionalnym i lokalnym jest możliwe? Jakie są bariery w prognozowaniu? Kto powinien przygotowywać takie prognozy? Czy prowadzą Państwo prognozy na potrzeby działalności Państwa instytucji?

4. Instrumenty polityki rynku pracy

 40 minut

Blok pytań i tematów do dyskusji dotyczących instrumentów aktywnej polityki rynku pracy stosowanych przez instytucje rynku pracy.

- **Jak można ocenić stosowane przez IRP instrumenty aktywnej polityki rynku pracy (omówić odrębnie szkolenia zawodowe, szkolenia z poszukiwania pracy, dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, staże i przygotowanie zawodowe, doposażenie miejsca pracy, zatrudnienie subsydiowane, itp.)?**
- Czy stosowane przez IRP instrumenty aktywnej polityki rynku pracy są skuteczne (tj. prowadzą do zmiany sytuacji na rynku pracy osoby korzystającej z tego instrumentu) i /efektywne (tj. czy nie są zbyt kosztowne w stosunku do osiągniętych efektów)? Które z nich są bardziej skuteczne, a które mniej? Jak mierzona jest skuteczność tych instrumentów? Czy skuteczność/efektywność instrumentów powinna być mierzona w inny sposób – jaki? Na jakiej podstawie instrumenty aktywnej polityki rynku pracy są planowane i dobierane?

- Od czego zależy skuteczność/efektywność instrumentów rynku pracy? Czy wobec wszystkich grup klientów IRP należy stosować te same instrumenty? Jak różnicować instrumenty rynku pracy? Pod jakim względem?
- Jakie czynniki sprzyjają większej skuteczności/efektywności tych instrumentów, a jakie obniżają efektywności instrumentów rynku pracy?
- Czy i w jakim zakresie stosowane instrumenty aktywnej polityki rynku pracy zmniejszają lukę kompetencyjną? Które z instrumentów są szczególnie przydatne, a które w mniejszym zakresie w tym względzie?

5. Współpraca IRP z pracodawcami i z sektorem edukacji i kształcenia ustawicznego

 30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie opinii uczestników odnośnie możliwości i potrzeby współpracy IRP z innymi instytucjami wpływającymi na rynek pracy.

- **Z kim IRP współpracują? Z kim nie współpracują (lub w niewystarczającym zakresie), a powinny?**
- Na czym polega współpraca z pracodawcami? Czy te formy współpracy są wystarczające? Na czym powinna polegać współpraca IRP z pracodawcami? Jakie formy powinna przybierać?
- Jakie korzyści czerpią/mogą/powinny czerpać IRP ze współpracy z pracodawcami?
- Jakie są bariery we współpracy IRP z pracodawcami? Czy są to bariery natury prawnej, finansowej, mentalnościowej, innej? Czy i jak można je pokonać?
- Czy widzą P. dobre praktyki dotyczące współpracy IRP z pracodawcami? Jakie – proszę opisać te dobre praktyki?
- Na czym polega współpraca IRP ze szkołami zawodowymi i instytucjami kształcenia ustawicznego? Czy stosowane formy współpracy są wystarczające?
- Jakie są korzyści dla IRP z takiej współpracy?
- Jakie bariery występują we współpracy IRP z sektorem edukacji i kształcenia ustawicznego? Jakiej natury są te bariery? Jak je pokonać?
- Czy istnieją dobre praktyki współpracy między IRP a sektorem edukacji i kształcenia ustawicznego? Proszę je opisać?

6. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu

Dziękuję za udział w badaniu.

SCENARIUSZ WYWIADU O PROFILU „EDUKACJA”.

Informacje dla Moderатора:

Cel badania: zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowania popytu i podaży pracy.

Cele szczegółowe:

Uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych dla

rynku pracy (branże strategiczne dla rynku pracy w województwie pomorskim to branże generujące najwięcej miejsc pracy i/lub o istotnym znaczeniu gospodarczym i potencjale rozwojowym).

Rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedostosowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

 5 minut

Prezentacja Zamawiającego i firmy realizującej badanie.

Prezentacja celów badania.

Prezentacja moderatora.

Dzień dobry,

Nazywam się ... i jestem przedstawicielem firmy PSDB, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na pomorskim rynku pracy. Chcemy się dowiedzieć, jakie zawody są potrzebne na pomorskim rynku pracy – obecnie i w najbliższej przyszłości – a także ustalić, jakie kompetencje są i będą najbardziej poszukiwane w branżach strategicznych dla regionalnego rynku pracy. W rozmowie z państwem chodzi nam głównie o omówienie wątku dostarczania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom w ramach systemu edukacji zawodowej, tak aby umożliwiły im one podejmowanie zatrudnienia.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

 15 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przetęczyć opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – w jakiej instytucji Państwo pracujecie, w jaki sposób jesteście Państwo związani z systemem edukacji zawodowej, od jakiego czasu?

[Osoby zabierają głos po kolei]

3. Oferta edukacyjna i szkoleniowa

 40 minut

W tym bloku pytań chcemy się dowiedzieć, jak w opinii respondentów kształtowana jest oferta edukacyjna i szkoleniowa, od czego jest uzależniona, czy jest dopasowana do potrzeb rynku pracy, jeśli nie, dlaczego i jak to zmienić.

- **Jak P. oceniają ofertę edukacyjną szkół zawodowych w województwie pomorskim?**
- **Czy jest ona dopasowana do potrzeb rynku pracy? W jakich zawodach tak, a w jakich nie?**
W jakim zakresie tak, a w jakim nie? W jakich zawodach/grupach zawodów jest zbyt wielu absolwentów? W jakich zawodach/grupach zawodów powinno być więcej absolwentów?

- Czy oferta ta się zmienia? Jakie są czynniki zmian? Czy zmiany idą we właściwym kierunku? Jaki P. zdaniem kierunek zmian jest w tej dziedzinie właściwy? Na ile wprowadzane jest kształcenie modułowe? Czy to właściwy kierunek zmian?
- Jak P. oceniają jakość kształcenia zawodowego w województwie pomorskim? Jakie kryteria należy stosować przy tej ocenie? Od czego uzależniona jest jakość kształcenia?
- Czy należy monitorować losy absolwentów? Czy byłby to adekwatny sposób oceny skuteczności kształcenia – argumenty na tak i na nie? Jak monitorować losy absolwentów? Czy są już dobre praktyki w tym obszarze? Jakież?
- **Czym kierują się szkoły zawodowe przygotowując swoją ofertę edukacyjną?**
- Czy P. zdaniem wybór kierunków kształcenia uwzględnia potrzeby rynku pracy? Czy mogą P. podać przykłady na tak i na nie? Jeśli tak, w jaki sposób potrzeby rynku pracy są uwzględniane (skąd pochodzi informacja o potrzebach rynku pracy)?
- Czy szkoły mają, P. zdaniem, możliwość uwzględniania potrzeb rynku pracy przy wyborze kierunków kształcenia – co ogranicza (jakie czynniki) tę możliwość, a co jej sprzyja? Co jest ważniejsze dla szkół – posiadana kadra i zaplecze czy możliwość znalezienia pracy przez absolwentów? Jak to zmienić?
- **Jak P. oceniają ofertę szkoleniową instytucji szkoleniowych w województwie pomorskim?**
- Czy oferta ta odpowiada na potrzeby rynku pracy? W jakim zakresie?
- Czym kierują się instytucje szkoleniowe przygotowując swoją ofertę szkoleniową? Jak na rynek szkoleń wpływa EFS?
- Jak P. oceniają jakość tych szkoleń? Od czego jakość jest uzależniona?

4. Motywacje uczniów i słuchaczy

 20 minut

Blok pytań i tematów do dyskusji dotyczących przesłanek, jakimi kierują się uczniowie i uczestnicy szkoleń przy wyborze kierunku kształcenia/szkolenia.

- **Czym kierują się młodzi ludzie dokonując wyboru szkoły zawodowej?**
- Jakie czynniki wpływają na ten wybór: własne zainteresowania, predyspozycje, możliwość znalezienia pracy w tym zawodzie, moda, wpływ otoczenia, bliskość szkoły (w tym kwestia mobilności edukacyjnej)?
- Jakie czynniki powinny być kluczowe dla tego wyboru? Czy są, a jeśli nie, to jakie są tego przyczyny? Jak to zmienić – jak wzmocnić wpływ czynników, które powinny być kluczowe?
- Jaki jest stan doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i zawodowych? Czy jest zadowalający? Czy możliwe jest podanie dobrych praktyk w tym zakresie? Jakież zmiany systemowe należałoby wprowadzić?
- **Jakie jest zainteresowanie kształceniem ustawicznym w województwie pomorskim?**
- Jakie osoby najczęściej się szkolą (wiek, poziom wykształcenia, płeć, zawód/grupa zawodów)?
- Z czego najczęściej osoby poszukują szkoleń? Dlaczego? Czy to wynika ze zmian na rynku pracy czy luk w systemie edukacji?

5. Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami i innymi instytucjami

 30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie opinii uczestników odnośnie usytuowania szkół zawodowych w kontekście lokalnych środowisk związanych z rynkiem pracy.

- **Z kim szkoły zawodowe współpracują? Na czym ta współpraca polega (omówić oddzielnie każdą wymienianą instytucję)?**
- **Z kim szkoły zawodowe nie współpracują (lub w niewystarczającym zakresie), a powinny?**
- **Jakie są korzyści dla szkół ze współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami (omówić kolejno wszystkie wymieniane rodzaje instytucji)?**
- **Jakie są bariery we współpracy szkół ze środowiskiem lokalnym w zakresie dopasowania ich kształcenia do rynku pracy? Czy są to bariery natury prawnej, finansowej, mentalnościowej, innej? Czy i jak można je pokonać?**
- **Czy widzą P. dobre praktyki dotyczące współpracy szkół zawodowych z instytucjami lokalnego rynku pracy i pracodawcami? Jakie – proszę opisać te dobre praktyki?**

6. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

Dziękuję za udział w badaniu.

11. BIBLIOGRAFIA

1. *Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego*, raporty z badania, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno 2010.
2. *Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce*, MPiPS, Warszawa 2006.
3. *Analizy rynku pracy w województwie pomorskim za lata 2005–2009*, Zespół Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.
4. Ashenfelter, O. i D. Card, *Handbook of labor economics*, vol. 3., 1999.
5. Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, link: http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks
6. *Badanie internetowych ofert pracy publikowanych dla województwa pomorskiego w wybranych portalach rekrutacyjnych w II półroczu 2010 roku*, baza danych, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.
7. Brosz M., *Raport z badań: Badania portowego rynku pracy*, Bałtycka Akademia Umiejętności s. c., Gdańsk 2009.
8. *Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, The Council of the European Union, Brussels, 7 July 2008.
9. *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ośrodek Badań Rynku Pracy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, WNE UW 2008.
10. *Działalność publicznych szkół wyższych w Trójmieście w latach 2005–2009 a prognozowane zmiany demograficzne i potrzeby rynku pracy*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2010.
11. *Edukacja i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2010/11*, US w Gdańsku 2011.
12. Gajderowicz T., *Wykorzystanie metodologii wyboru warunkowego w analizie rynku pracy – modelowanie preferencji dotyczących dochodowych i pozadochodowych korzyści z pracy*, maszynopis, WNE UW 2011.
13. Grotkowska G., *Wpływ przystąpienia Polski do UE na strukturę popytu na pracę: dostęp do wspólnego rynku czy pojawienie się Chin?*, WNE UW 2010, maszynopis.
14. *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw nr 2/2011*, Główny Urząd Statystyczny 2011.
15. *Informacja z działalności agencji zatrudnienia z województwa pomorskiego za rok 2010*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2010.
16. *Informacje miesięczne i kwartalne o rynku pracy opracowywane przez Zespół Badań i Analiz*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2011.
17. *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011*, Załącznik do Uchwały nr 111/2010 Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2010 r.

18. *Mapa potencjału społeczno-ekonomicznego gmin województwa pomorskiego*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
19. Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, <http://mz.praca.gov.pl>
20. *Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych*, PORP, IBnGR, Gdańsk 2008.
21. *Przepływy ludności związane z zatrudnieniem w województwie pomorskim*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2010.
22. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w II półroczu 2010 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2011.
23. *Raport z realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego w latach 2005–2009*, Departament Rozwoju Regionalnego i Przestrzennego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Załącznik nr 1 do Uchwały ZWP nr 294/31/11 z dnia 22 marca 2011 r.
24. Raporty podsumowujące badania w ramach projektu: *Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, IBnGR, Gdańsk 2011.
25. *Regionalna Strategia Innowacji dla Woj. Pomorskiego (RIS-P)*, Gdańsk 2004.
26. *Regionalne Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia dla lat 2005–2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.
27. *Rocznik Statystyczny Handlu Międzynarodowego*, GUS, różne edycje.
28. *Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego 2010*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2011.
29. Rokicki B., *Teoria ekonomiczna a regionalne zróżnicowanie rynku pracy*, maszynopis, WNE UW 2005.
30. *Rynek pracy na obszarach postpegeerowskich*, Ośrodek Badań Rynku Pracy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, WNE UW 2008.
31. *Sektor MSP na Pomorzu w warunkach pogorszenia koniunktury*, raport z badania. Pomorskie Obserwatorium Gospodarcze III, Agencja Rozwoju Pomorza, Gdańsk 2010.
32. Sprawozdania z egzaminu gimnazjalnego przeprowadzonego w kwietniu 2011 roku w województwie pomorskim, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku.
33. *Strategia Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela 2010.
34. *Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego do 2013*, Załącznik do Uchwały nr 1056/L/06 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 lipca 2006 roku.
35. *Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2005–2010*, Załącznik do Uchwały nr 587/XXXV/05 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 18 lipca 2005 roku.
36. *Studenci ostatniego roku szkół wyższych – pracodawcy czy pracownicy?*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
37. Szultka S. (red.) *Megatrendy i wstępne scenariusze rozwoju Pomorza*, IBnGR, Gdańsk 2010.

38. System Informacji Oświatowej (SIO) – baza danych Kuratorium Oświaty w Gdańsku dotycząca szkół funkcjonujących na terenie województwa pomorskiego i ich oferty edukacyjnej (tj. kierunków kształcenia) za rok 2010.
39. *Trendy rozwoju oraz ocena jakości kapitału ludzkiego w województwie pomorskim*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
40. *Warunki pracy w województwie pomorskim w 2010 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2011.
41. Wincenciak L., *Dostosowania rynku pracy do zmian kursu walutowego w gospodarce Polski*, maszynopis, WNE UW 2007.
42. Wskaźniki monitorujące rynek pracy województwa pomorskiego w latach 2002–2010 Zespół Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.