

POMORSKI BAROMETR ZAWODOWY

Człowiek – najlepsza inwestycja

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



RAPORT KOŃCOWY
2013

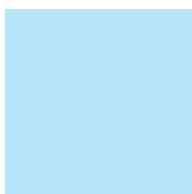


WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze

POMORSKI BAROMETR ZAWODOWY

Człowiek - najlepsza inwestycja

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



**RAPORT KOŃCOWY
2013**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

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
Tomasz Gajderowicz
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, 2014

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

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie
Nakład 100 egzemplarzy

ISBN 978-83-931501-5-1
ISBN 978-83-936766-5-1

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	7
1.1. Wstęp.....	7
1.2. Tło teoretyczne i koncepcja badawcza	7
1.3. Struktura raportu.....	9
1.4. Wyniki i rekomendacje	10
1.5. Metryczki autorów raportu	13
1.6. Stosowane skróty nazw sekcji PKD.....	14
2. METODOLOGIA BADANIA	15
2.1. Metodologia gromadzenia danych	15
2.2. Analiza zgromadzonych danych	17
3. EWOLUCJA STRUKTURALNA POMORSKIEGO RYNKU PRACY	19
3.1. Wprowadzenie.....	19
3.2. Struktura działalności gospodarczej	20
3.3. Specyfika i ewolucja popytu na pracę.....	24
3.4. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy w roku 2013.....	32
3.5. Zmiany struktury podaży siły roboczej.....	34
3.6. Wykorzystanie zasobów pracy w województwie pomorskim i ewolucja w zakresie strukturalnego dopasowania popytu i podaży pracy	39
3.7. Podsumowanie	43
4. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY NA POMORSKIM RYNKU PRACY: PODEJŚCIE SYNTETYCZNE	45
4.1. Wprowadzenie.....	45
4.2. Metodologia syntezy źródeł o popycie na pracę według grup zawodów	46
4.2.1. Schemat postępowania	46
4.2.2. Źródła danych	47
4.2.3. Ostateczna konstrukcja rankingów.....	49
4.3. Rankingi grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych	51
4.4. Wybrane grupy zawodów: profile kompetencyjne	52
4.4.1. Duże zapotrzebowanie i istotne trudności w rekrutacji.....	53
4.4.2. Duże zapotrzebowanie i brak znaczących trudności w rekrutacji.....	62
4.4.3. Silna deficytowość, lecz umiarkowane zapotrzebowanie	68
4.5. Podsumowanie	74
5. NA KRZYWEJ WZNOSZĄCEJ, CZYLI O BRANŻACH TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNEJ I STOCZNIOWEJ W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM.....	76
5.1. Wprowadzenie	76
5.2. Branża transportowo-logistyczna	77
5.2.1. Branża TSL: uwagi definicyjne	77
5.2.2. Znaczenie województwa pomorskiego w branży TSL	78
5.2.3. Przedsiębiorstwa działające w branży TSL	79
5.2.4. Charakterystyka zatrudnienia w branży TSL	80

5.2.5.	Profil kompetencyjny w zawodach kluczowych branży TSL	81
5.2.6.	Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców z branży TSL	86
5.2.7.	Perspektywy rozwoju branży TSL w województwie pomorskim	87
5.2.8.	Branża TSL - podsumowanie	88
5.3.	Branża stoczniowa	88
5.3.1.	Przemysł stoczniowy w województwie pomorskim	89
5.3.2.	Znaczenie województwa pomorskiego w przemyśle stoczniowym	89
5.3.3.	Przedsiębiorstwa działające w przemyśle stoczniowym.....	92
5.3.4.	Charakterystyka zatrudnienia w przemyśle stoczniowym w województwie pomorskim	93
5.3.5.	Profil kompetencyjny w zawodach kluczowych w branży stoczniowej.....	95
5.3.6.	Zawody najczęściej poszukiwane w branży stoczniowej	98
5.3.7.	Perspektywy rozwoju przemysłu stoczniowego w województwie pomorskim	99
5.3.8.	Branża stoczniowa - podsumowanie.....	99
5.4.	Podsumowanie	100
6.	PERSPEKTYWY POMORSKIEGO RYNKU PRACY	101
6.1.	Wprowadzenie.....	101
6.2.	Prognozy makroekonomiczne.....	101
6.3.	Analiza PEST pomorskiego rynku pracy.....	102
6.4.	Analiza SWOT pomorskiego rynku pracy.....	106
6.5.	<i>Foresight</i> , czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego	109
6.6.	Branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy	113
6.7.	Podsumowanie	114
7.	WNIOSKI I REKOMENDACJE	116
7.1.	Wprowadzenie.....	116
7.2.	Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy	116
7.3.	Kluczowe grupy zawodów.....	117
7.4.	Co dalej z pomorskim rynkiem pracy: perspektywa średniookresowa	118
7.5.	Rekomendacje	119
7.6.	Podsumowanie	126
8.	ANEKS STATYSTYCZNY	128
9.	ANEKS METODOLOGICZNY	149
9.1.	Dobór i realizacja próby do badania przedsiębiorców techniką CATI	149
9.2.	Kwestionariusz do badania przedsiębiorców techniką CATI	150
9.3.	Dobór i realizacja próby do badania agencji zatrudnienia techniką CATI	154
9.4.	Kwestionariusz do badania agencji zatrudnienia techniką CAT.....	154
9.5.	Wywiady indywidualne z pracodawcami	158
9.6.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami.....	159
9.7.	Wywiady indywidualne z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy.....	161
9.8.	Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy	162
9.9.	Wywiady indywidualne w agencjach zatrudnienia	165
9.10.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w agencjach zatrudnienia	166
9.11.	Wywiady indywidualne w instytucjach szkoleniowych.....	167
9.12.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w instytucjach szkoleniowych.....	168
9.13.	Wywiady indywidualne w szkołach zawodowych.....	170
9.14.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach zawodowych.....	170

9.15.	Wywiady indywidualne w szkołach wyższych	173
9.16.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach wyższych	174
9.17.	Wywiady indywidualne z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu	176
9.18.	Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu.....	177
9.19.	Zogniskowane wywiady grupowe	178
9.20.	Dyspozycje do wywiadów grupowych.....	179

10. BIBLIOGRAFIA..... 180

1. WPROWADZENIE

1.1. Wstęp

Niniejszy raport stanowi podsumowanie trzeciego cyklu badania wykonanego przez firmę 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. Ostatni cykl badań, którego wyniki prezentuje raport, zrealizowano w roku 2013.

Głównym celem 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, podobnie jak w latach poprzednich, skierowany jest przede wszystkim do pracowników publicznych służb zatrudnienia. Zawarte w nim analizy mogą również służyć instytucjom szkoleniowym, instytucjom oświatowym, innym instytucjom rynku pracy oraz władzom samorządowym. Wnioski z raportu mogą być przydatne również młodzieży podejmującej decyzje edukacyjne.

Przy sporządzaniu raportu nie stawiano za cel wyczerpującego wyjaśnienia natury i przebiegu zjawisk obserwowanych na pomorskim rynku pracy. Nie ma on charakteru naukowego. Intencją autorów było raczej rzetelne opisanie analizowanych aspektów pomorskiego rynku pracy, określenie możliwych ścieżek rozwoju sytuacji na wojewódzkim rynku pracy oraz określenie stopnia niedopasowania popytu i podaży pracy. Nie próbowano zatem w sposób pełny wyjaśnić bieżącego stanu rzeczy, a raczej sporządzić jego dokumentację wraz ze wskazaniem potencjalnych sposobów choć częściowego zmniejszenia niedopasowań kwalifikacyjnych na rynku pracy.

Podjmując po raz kolejny problem diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego, warto odnieść się do teoretycznych aspektów tego zagadnienia. Wskazują one bowiem na zasadnicze przyczyny podjęcia projektu, związane z potrzebą **przetłumienia barier informacyjnych** na rynku pracy.

1.2. Tło teoretyczne i koncepcja badawcza

Sposób funkcjonowania współczesnych gospodarek charakteryzuje się, między innymi, bardzo dużą dynamiką, częstymi zmianami struktury produkcji, zmianami stosowanych technik produkcji i – tym samym – zmianami zapotrzebowania na czynniki produkcji. Procesom tym sprzyja w szczególności otwarcie gospodarki i poddanie jej międzynarodowej presji konkurencyjnej. Zachodzące w gospodarce zmiany powodują, że nieustannie powstają nowe stanowiska pracy, często wymagające nowych kwalifikacji. W efekcie na rynku pracy obserwujemy niedopasowania kwalifikacyjne mające permanentny charakter. W pewnej mierze świadczą one wręcz o szybkości rozwoju ekonomicznego. Gdy gospodarka dynamicznie się rozwija, ewolucji ulega struktura aktywności gospodarczej, zmienia się struktura zapotrzebowania na pracę.

Zgoła inaczej wygląda sytuacja po stronie podaży pracy. Osoby poszukujące zatrudnienia mają często (jeśli w ogóle) doświadczenie i kwalifikacje typowe dla wcześniejszych form działalności ekonomicznej. Oznacza to, iż nawet przy doskonałym działaniu systemu kształcenia i systemu informacji o rynku pracy, gospodarka będzie doświadczać niedopasowania struktury popytu i podaży pracy. Wynika to z cech procesu kształcenia, przede wszystkim jego czasochłonności i kosztochłonności.

Gdy system kształcenia funkcjonuje w oderwaniu od sytuacji na rynku pracy (np. kiedy decyzje o otwieraniu klas w szkołach zawodowych nie mają związku z obserwowanym na rynku popytem na pracę albo kiedy zawartość programów nauki nie odpowiada współczesnym wymogom pracodawców, np. dotyczącym znajomości bieżących technologii produkcji), mamy do czynienia z tym wielkimi niedopasowaniami kwalifikacyjnymi. Przyczyny tego stanu rzeczy mogą być różnorodne i mogą obejmować takie czynniki jak: brak przepływu informacji między praktyką gospodarczą a szkołami, przestarzałość kwalifikacji zawodowych nauczycieli, przestarzałe wyposażenie szkolnych pracowni praktycznej nauki zawodu (wynikające m.in. z niedoborów finansowych w szkolnictwie).

Strukturalne niedopasowanie popytu i podaży może mieć zarówno charakter pionowy (w zakresie poziomu wykształcenia), jak i poziomy (w zakresie dziedziny wykształcenia czy też konkretnych kompetencji zawodowych). Cel badawczy projektu koncentruje się na aspekcie horyzontalnym, dotyczącym w równym stopniu kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym, średnim, jak i wyższym. To ostatnie nabiera coraz większego znaczenia wraz ze zmianami struktury wyborów edukacyjnych młodzieży. Z drugiej strony nadal duża grupa uczniów kończących gimnazja wybiera szkoły zawodowe (średnie i zasadnicze). Pytanie o skutki tych wyborów i ich efektywność jest szczególnie interesujące w kontekście tematyki tegorocznego cyklu badań, w którym przedmiotem szczególnego zainteresowania są branże transportowo-logistyczna i stoczniowa, tradycyjnie generujące popyt przede wszystkim na ściśle określone kwalifikacje zawodowe, choć w ostatnim okresie w coraz większym stopniu poszukujące specjalistów i osób z wyższym wykształceniem.

W sytuacji, gdy zmiany gospodarcze zachodzą bardzo szybko, a proces kształcenia trwa wiele lat, niedopasowania są nieuchronne. Trudno precyzyjnie przewidywać zmiany popytu na pracę w przekroju kwalifikacyjnym. Nie zwalnia to jednak władz odpowiedzialnych za kształcenie, zarówno szkolne, jak i ustawiczne, ze śledzenia sytuacji na rynku pracy i korygowania struktury kształcenia. Szczególną rolę zdolne są odgrywać tu lokalne instytucje zajmujące się rynkiem pracy, które mogą analizować kierunki zmian zatrudnienia na lokalnym rynku i odpowiednio dostosowywać do nich wydatki na szkolenia, które same organizują lub finansują. Mogą również dostarczać diagnoz lokalnym władzom samorządowym, które odpowiadają za kształcenie na poziomie średnim (ponadgimnazjalnym). Wreszcie, mogą dostarczać ludności, a zwłaszcza młodzieży podejmującej decyzje edukacyjne, informacji o stanie rynku pracy i przewidywanych zmianach struktury gospodarki.

W niniejszym raporcie dokumentowany jest **bieżący stan popytu i podaży pracy w województwie pomorskim oraz problemy jego niedopasowania w perspektywie kilku miesięcy**. 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**.

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 szerszej zdefiniowanych obszarach i kierunkach, a zbytnia szczegółowość może przynieść więcej szkody niż pożytku.

W kontekście celów badania kluczowe było zdefiniowanie pojęcia kompetencji zawodowych. W bieżącym cyklu badaniu, podobnie jak w latach poprzednich, pojęcie to stosowano 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 kompetencjami zawodowymi 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 zawodu¹.

1.3. Struktura raportu

Zasadnicza część raportu została poprzedzona rozdziałem metodologicznym opisującym zastosowane metody badań. Dodatkowe informacje metodologiczne zawarto w aneksie metodologicznym.

Pierwsza część raportu (rozdział 3) dokumentuje strukturalne zmiany, które w ostatnich latach zastryły na pomorskim rynku pracy. W rozdziale tym omówiono specyfikę województwa (na tle kraju) oraz obserwowaną w ostatnich latach ewolucję takich kategorii jak struktura działalności gospodarczej, struktura zatrudnienia i wynagrodzeń według sekcji działalności gospodarczej, struktura zawodowa zatrudnienia, a także główne aspekty podaży pracy (zasoby kapitału ludzkiego). Omówiono także stopień wykorzystania zasobów pracy województwa oraz jego aspekty strukturalne oraz wybrane, proste miary niedopasowania popytu i podaży pracy.

Część druga raportu (rozdział 4) dotyczy struktury popytu na pracę w przekroju grup zawodów. Głównym efektem analiz przedstawionych w tym rozdziale jest wskazanie elementarnych grup zawodów, w których obserwowane jest największe zapotrzebowanie na siłę roboczą oraz wskazanie tych grup zawodów, w których pracodawcy doświadczają trudności w rekrutacji pracowników. Rozdział prezentuje także profile kompetencyjne wybranych zawodów lub grup zawodów, w szczególności w zakresie pożądaných przez pracodawców cech osobowych, kompetencji kluczowych oraz kwalifikacji zawodowych.

W części trzeciej (rozdział 5) przedstawiono pogłębioną analizę dwóch spośród branż zidentyfikowanych w raporcie z 2012 roku jako strategiczne dla pomorskiego rynku pracy – branży transportowo-logistycznej oraz branży stoczniowej. Pełna lista branż strategicznych znajduje się w raporcie podsumowującym zeszłoroczną edycję badań². Głównym przedmiotem zainteresowania w tym rozdziale są perspektywy i warunki rozwoju obu branż, w szczególności z punktu widzenia kreowania popytu na pracę, oraz określenie profilu kompetencyjnego typowego pracownika danej branży.

¹ Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych, PORP, IBnGR, Gdańsk 2008.

² Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Raport końcowy 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Raport dostępny jest na stronie www.pomorskiabarometr.pl oraz na www.wup.gdansk.pl/barometr.

Część czwarta raportu (rozdział 6) 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 perspektywy rozwoju poszczególnych sektorów. Bazą tegorocznych analiz były wyniki dwóch poprzednich cykli projektu. Zaktualizowana analiza PEST i SWOT pozwoliła zrewidować założenia dla *foresightu* 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 7 zawierający kluczowe wnioski oraz rekomendacje. Po nim następuje aneks statystyczny, metodologiczny oraz spis bibliografii, z której korzystano przy sporządzaniu raportu.

1.4. Wyniki i rekomendacje

Przeprowadzona analiza pozwala na wskazanie sekcji kluczowych dla pomorskiej gospodarki (w perspektywie krótkookresowej). Przyjęte kryteria ich wyboru odnosiły się do dwóch pytań badawczych – pytania o branże obecnie generujące największe zapotrzebowanie na pracowników oraz pytania o to, jak popyt ten będzie się kształtował w przyszłości. W szczególności pod uwagę wzięto: zapotrzebowanie na pracowników (w ujęciu brutto i netto) odnotowane w ostatnich 6 miesiącach, wzrost zatrudnienia w ujęciu netto w ostatnich 6 miesiącach, plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy oraz kierunek zmian strukturalnych popytu.

W świetle powyższych kryteriów stwierdzić można, iż **kluczowymi sekcjami z punktu widzenia krótkookresowych zmian popytu na pracę w województwie pomorskim są:**

- *Przetwórstwo przemysłowe (C),*
- *Informacja i komunikacja (J) oraz*
- *Handel (G).*

W toku analiz wyłoniono grupy zawodów charakteryzujące się największym zapotrzebowaniem oraz grupy deficytowe (w których pracodawcy odczuwali trudności z rekrutacją pracowników). Metodologia określenia obu list grup zawodów (szczegółowo opisana w rozdziale 4) polegała na syntezie dostępnych źródeł informacji ilościowych. Za **kluczowe grupy zawodów**, wymagające szczególnego zainteresowania, uznano przede wszystkim te, które na obu listach rankingowych znalazły się na wysokich pozycjach (grupy, na które jest największe zapotrzebowanie i które jednocześnie są najbardziej deficytowe). Warunek ten spełniały m.in. następujące grupy zawodów:

- *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) (2433),*
- *Programiści aplikacji (2514),*
- *Księgowi (3313),*
- *Przedstawiciele handlowi (3322),*
- *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (3412),*
- *Kucharze (5120),*
- *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (5223),*
- *Spawacze i pokrewni (7212),*
- *Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe (7214),*
- *Elektrycy budowlani i pokrewni (7411).*

Zidentyfikowano także te grupy zawodów, na które zaobserwowano duże zapotrzebowanie (wysoka pozycja w rankingu zapotrzebowania), przy jednoczesnym braku barier w jego zaspakajaniu po stronie podaży pracy oraz grupy zawodów silnie deficytowe, które charakteryzowały się niewielkim zapotrzebowaniem (zwłaszcza gdy były one ważne dla branż kluczowych dla pomorskiego rynku pracy).

Dla wybranych grup zawodów określono **profil kompetencyjny** (przy czym pominięto tu grupy zawodów, które były przedmiotem opisu w ubiegłorocznej edycji raportu³). Najczęściej wskazywanym przez pracodawców wymaganiem były cechy osobowe, w szczególności **uczciwość, pracowitość i samodzielność**. Wnioski z tegorocznego cyklu badań potwierdzają rezultaty poprzedniej edycji. Podobnie jak w zeszłorocznej edycji badania, najważniejszym zarzutem pod adresem systemu kształcenia był niewystarczający nacisk na wiedzę i umiejętności praktyczne, a największą luką kompetencyjną okazał się **brak doświadczenia zawodowego**. Wydaje się jednak, że w przypadku niektórych grup zawodów możliwe jest zrekompensowanie tego braku zestawem predyspozycji osobowościowych, takich jak zdolność szybkiego uczenia się i przystosowywania do zmieniającego się otoczenia. Poza wyżej wspomnianymi kompetencjami w badaniach względnie często wskazywano **posiadanie kompetencji matematycznych i naukowo-technicznych, kompetencji interpersonalnych**, a także – choć rzadziej niż sugerowały to badania z lat poprzednich – **wymóg znajomości języków obcych** (w szczególności języka angielskiego).

W toku przeprowadzonych analiz zidentyfikowano także trzy potencjalne scenariusze rozwoju województwa pomorskiego, będące odpowiednikami scenariuszy naszkicowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Zidentyfikowano także najbardziej prawdopodobny scenariusz rozwoju pomorskiego rynku pracy, biorący pod uwagę ograniczenia strukturalne i najważniejsze szanse rozwojowe.

Analiza średnio- i długookresowych prognoz zmian sytuacji gospodarczej województwa pozwala wskazać także **branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy** w dłuższej perspektywie. Zaliczyć do nich można:

- *branżę logistyczno-transportową,*
- *branżę technologii informatycznych i komunikacyjnych (ICT),*
- *branżę energetyczną,*
- *branżę BPO/SSC,*
- *branże przemysłu przetwórczego z obszaru przemysłu stoczniowego i chemicznego,*
- *branżę turystyczną.*

Są to te same branże, które wskazano w poprzedniej edycji badania. W relatywnie krótkim okresie, który minął od realizacji poprzedniej edycji badania, nie nastąpiły znaczące zmiany w zakresie średniookresowych uwarunkowań rozwoju pomorskiego rynku pracy.

Przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym badaniu były **branże transportowo-logistyczna oraz stoczniowa**. Analiza determinant zatrudnienia w tych dwóch obszarach działalności gospodarczej oraz charakterystyk społeczno-ekonomicznych województwa pomorskiego pozwala wskazać kilka jego cech sprzyjających rozwojowi tych branż. Są nimi przede wszystkim specyficzne warunki geograficzne, wyposażenie infrastrukturalne, odpowiednie wyposażenie kapitałowe oraz dostępność odpowiedniej siły roboczej. Cechą obu analizowanych branż jest ich znaczne uzależnienie od ogólnej sytuacji gospodarczej, zarówno na poziomie kraju, jak i – może nawet bardziej – na poziomie międzynarodowym. Dodatkowo przemysł stoczniowy jest ponadprzeciętnie narażony na konkurencję zza granicy, ryzyko kursowe i potencjalne nagłe zmiany pozycji konkurencyjnej.

Przeprowadzone analizy pozwalają na sformułowanie **rekomendacji** w zakresie działań mających służyć zmniejszeniu strukturalnego niedopasowania popytu i podaży pracy oraz poprawy stopnia wykorzystania zasobów pracy w województwie pomorskim. Wobec braku realnej możliwości oddziaływania na popytową część rynku pracy sformułowane rekomendacje dotyczą głównie strony poda-

³ W roku ubiegłym opisano profile kompetencyjne następujących elementarnych grup zawodów: Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji (2221), Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani (2359), Doradcy finansowi i inwestycyjni (2412), Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) (2433), Programiści aplikacji (2514), Ekonomiści (2631), Przedstawiciele handlowi (3322), Pracownicy obsługi biurowej (4110), Kucharze (5120), Sprzedawcy na targowiskach i bazarach (5211), Kasjerzy i sprzedawcy biletów (5230), Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej (5244), Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (5249), Asystenci nauczycieli (5312), Pracownicy ochrony osób i mienia (5413), Spawacze i pokrewni (7212), Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni (7223), Kierowcy samochodów ciężarowych (8332), Marynarze i pokrewni (8350), Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne (9112), Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (9629), Żołnierze szeregowi (0311).

zowej. Zostały one podzielone na zalecenia działań względem trzech składników kompetencji zawodowych:

- cech osobowych,
- kompetencji kluczowych,
- kwalifikacji zawodowych.

Osobno wyróżniono rekomendacje dotyczące ograniczania barier w przepływie informacji na rynku pracy.

W zakresie kształtowania cech osobowych postuluje się:

- wspieranie kształtowania cech osobowych już na etapie wczesnoszkolnym i przedszkolnym (wprowadzenie przygotowanych przez psychologów specjalnych programów kształtowania cech osobowych do wczesnej edukacji, wprowadzenie już do szkół podstawowych zajęć dotyczących przyszłości zawodowej uczniów, wspieranie działalności pozaszkolnej uczniów w organizacjach harcerskich, sportowych, kołach zainteresowań itp.),
- wspieranie kształtowania cech osobowych na późniejszym etapie edukacji (wsparcie psychologiczne dla uczniów szkół zawodowych wzmacniające w nich postawy i cechy osobowe poszukiwane przez pracodawców, organizacja warsztatów etyki pracy w szkołach średnich, wspieranie działalności pozaszkolnej uczniów w organizacjach harcerskich, sportowych, kołach zainteresowań, organizacjach promujących ideę wolontariatu, działania nakierowane na zachowanie zasad uczciwej pracy i rzetelności w toku edukacji wyższej).

W obszarze zmniejszania skali luki kompetencyjnej dotyczącej kompetencji kluczowych postuluje się:

- rozwijanie umiejętności analitycznych, umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych, umiejętności pracy w grupie oraz umiejętności rozwiązywania sporów i komunikacji wśród uczniów i studentów (poprzez odpowiednie kształtowanie zawartości programów nauczania oraz odpowiednie formy ich realizacji),
- większy nacisk na uzyskiwanie przez uczniów umiejętności zdobywania, selekcji, analizy i syntezy informacji,
- działania w celu poprawy znajomości obsługi komputera, zwłaszcza w zakresie obliczeń arkuszowych.

W celu lepszego dopasowania struktury zawodowej podaży pracy do potrzeb pracodawców powinny zostać podjęte:

- działania nakierowane na zwiększenie trafności wyborów edukacyjnych, związane przede wszystkim z poprawą dostępu do informacji na temat regionalnego rynku pracy (akcje informacyjne w szkołach, akcje społeczne, działania organizacji pozarządowych, a także rozważenie podjęcia przez organy odpowiedzialne za edukację współpracy z sektorem prywatnym w zakresie rozszerzenia dostępności usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego),
- działania w celu upowszechniania wiedzy o potrzebach rynku pracy, w szczególności o obecnej strukturze popytu na pracę oraz prognozach co do zmiany struktury gospodarki i popytu na pracę w perspektywie kilku lat,
- działania w celu upowszechniania wiedzy o losach absolwentów poszczególnych typów szkół, kierunków i uczelni,
- regularne badania sytuacji na rynku pracy i dostarczanie ich wyników do organów decydujących o lokalnej polityce edukacyjnej,
- wspieranie rozwoju kształcenia w kierunkach pożądanym na rynku pracy, w szczególności w zakresie kierunków, których prowadzenie jest relatywnie kosztowne,
- wspieranie współpracy szkół z pracodawcami, zwłaszcza w zakresie zawartości programów nauczania oraz sposobów ich realizacji,
- wspieranie zaangażowania uczelni w wysokiej jakości edukację z zakresu kształcenia ustawicznego, w większym stopniu reagujące na bieżące zapotrzebowanie na rynku pracy, potencjalnie powiązane z konkretnym pracodawcą i jego oczekiwaniami,
- stymulowanie przez uczelnię pozaakademickiej aktywności studentów.

Problemem leżącym u źródła wielu niedopasowań strukturalnych jest brak przepływu informacji pomiędzy podmiotami działającymi na rynku pracy i na rynku usług edukacyjnych. W szczególności istotna jest poprawa przepływu informacji pomiędzy:

- instytucjami pośrednictwa pracy (być może obejmująca także stworzenie regionalnego banku ofert pracy),
- instytucjami posiadającymi informacje o potrzebach rynku pracy a instytucjami systemu edukacji i jednostkami kreującymi politykę edukacyjną (w tym: między władzami samorządowymi, instytucjami edukacyjnymi i władzami oświatowymi, organizacjami pozarządowymi, społeczeństwem),
- innymi publicznymi i prywatnymi instytucjami rynku pracy.

Większość ze wskazanych działań powinna być realizowana przez więcej niż jednego wykonawcę. Jest to dowód na niezwykle dużą wagę współdziałania poszczególnych interesariuszy wpływających na regionalny rynek pracy. Współpraca taka z pewnością może przelożyć się na zmniejszenie skali niedopasowania popytu i podaży pracy. Jedyną skuteczną drogą do sukcesu jest wzajemne synergiczne wspieranie działań, mających na celu poprawę efektywności funkcjonowania pomorskiego rynku pracy.

1.5. Metryczki autorów raportu

Autorami raportu są dr Gabriela Grotkowska, Tomasz Gajderowicz i 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 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.

Tomasz Gajderowicz, od 2009 roku doktorant w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jego zainteresowania badawcze obejmują ekonomię rynku pracy, ekonomię eksperymentalną, ekonomię edukacji oraz ekonomię lotnictwa. Uczestniczył w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych (m.in. DEHEMS, „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce”, „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw”). Jest autorem kilku publikacji dotyczących związków między wykształceniem a rynkiem pracy oraz z zakresu ekonomii eksperymentalnej. Jest także laureatem krajowych i międzynarodowych stypendiów i nagród (m.in. stypendium „Doktoraty dla Mazowsza II, stypendium Fundacji Dekaban-Liddle [Glasgow, Wielka Brytania], nagrody im. Andrzeja Semkowa za najlepszą pracę magisterską na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW).

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.

1.6. Stosowane skróty nazw sekcji PKD

W raporcie stosowane są odwołania do nazw sekcji gospodarki według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)⁴. W celu skrócenia i uproszczenia tekstu dla części sekcji o szczególnie długich nazwach zastosowano w treści raportu nazwy skrócone (nie dotyczy zawartości tabel oraz objaśnień pod wykresami i tabelami). Listę wszystkich sekcji według PKD 2007 wraz z przyjętymi nazwami skróconymi zawiera Tabela 1.1.

Tabela 1.1. Sekcje PKD 2007 oraz nazwy skrócone stosowane w raporcie

Kod sekcji	Sekcja PKD 2007: pełna nazwa	Nazwa skrócona stosowana w raporcie
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Rolnictwo
B	Górnictwo i wydobywanie	Górnictwo i wydobywanie
C	Przetwórstwo przemysłowe	Przetwórstwo przemysłowe
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	Dostawa wody
F	Budownictwo	Budownictwo
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	Handel
H	Transport i gospodarka magazynowa	Transport
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	Zakwaterowanie i gastronomia
J	Informacja i komunikacja	Informacja i komunikacja
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	Obsługa nieruchomości
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Administracja publiczna
P	Edukacja	Edukacja
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Opieka zdrowotna
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
S	Pozostała działalność usługowa	Pozostała działalność usługowa
T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: Opracowanie własne.

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), Dz.U. Nr 251, poz. 1885.

2. METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy raport końcowy prezentuje wyniki trzeciej – ostatniej – edycji badania pt. „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”. Zostało ono przeprowadzone w 2013 r.

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 postużono 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 (SIO). W analizach wykorzystano także dane z systemu Syriusz, ogólnie dostępne dane statystyczne, dokumenty strategiczne w zakresie rynku pracy i rozwoju regionalnego (w szczególności *Strategię Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*) oraz 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 ulegać generalizacji względem całej badanej grupy.

W niniejszym badaniu zastosowano jedną technikę zaliczaną do ilościowych metod gromadzenia danych, to jest kwestionariuszowe wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI). Badania ilościowe były realizowane w okresie od połowy marca do końca kwietnia 2013 r. Technikę CATI zastosowano względem pomorskich pracodawców oraz agencji zatrudnienia. W badaniu ilościowym pracodawców łącznie wzięło udział 1200 respondentów.

W bieżącym roku technika kwestionariuszowych wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI została zastosowana także w odniesieniu do agencji zatrudnienia. Łącznie baza danych z badania ilościowego agencji zatrudnienia obejmuje 100 wywiadów telefonicznych. Warto wskazać, że badaniem objęto w efekcie ponad 30% całej populacji agencji zatrudnienia w województwie pomorskim, która łącznie wynosi 309 instytucji (według Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – stan na 30 stycznia 2013 r., badanie agencji zostało przeprowadzone w marcu i kwietniu 2013 r.).

Metody jakościowe służą gromadzeniu danych wywołanych, które pozyskuje się często 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 doprecyzujących, 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:

- indywidualne wywiady pogłębione,
- zogniskowane wywiady grupowe.

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

Indywidualne wywiady pogłębione objęły:

- pracodawców z branż strategicznych (21 wywiadów),
- przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (17 wywiadów – wszystkie PUP w województwie pomorskim),
- przedstawicieli szkół zawodowych (7 wywiadów),
- przedstawicieli szkół wyższych (7 wywiadów),
- przedstawicieli instytucji szkoleniowych (5 wywiadów),
- przedstawicieli agencji zatrudnienia (6 wywiadów),
- ekspertów (1 wywiad z przedstawicielem WUP, 2 wywiady z przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego odpowiadającymi za strategiczne planowanie rozwoju województwa, 1 wywiad z ekspertem reprezentującym środowisko naukowe, specjalizującym się w badaniach dotyczących transportu i logistyki oraz 1 wywiad z ekspertem reprezentującym środowisko naukowe, specjalizującym się w badaniach dotyczących przemysłu stoczniowego; łącznie 5 wywiadów).

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 – każde spotkanie dotyczyło innej grupy zawodów oraz gromadziło respondentów o różnych specjalizacjach zawodowych. W ramach tego- rocznego *Pomorskiego barometru zawodowego* odbyły się trzy zogniskowane wywiady grupowe poświęcone następującym grupom zawodów:

- *zawody branży stoczniowej* – z udziałem przedstawicieli pracodawców i szkół kształcących w zawodach związanych z branżą stoczniową, przedstawicieli instytucji szkoleniowych prowadzących kursy w tych zawodach oraz pośredników pracy z PUP i agencji zatrudnienia,
- *zawody branży transportowej* – z udziałem przedstawicieli pracodawców i szkół kształcących w zawodach związanych z branżą transportową, przedstawicieli instytucji szkoleniowych prowadzących kursy w tych zawodach oraz pośredników pracy z PUP i agencji zatrudnienia,
- *zawody „techniczne”* – z udziałem respondentów reprezentujących szkoły zawodowe kształcące w zawodach „technicznych”, pracodawców, pośredników pracy z PUP oraz przedstawicieli Kuratorium Oświaty.

Indywidualne wywiady pogłębione oraz zogniskowane wywiady grupowe dotyczyły zagadnień określonych 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 m.in. na wyodrębnieniu pewnych regularności, najczęściej pojawiających się pojęć, określeń, analizie związków przyczynowych między wyodrębnionymi kategoriami. Zredukowany materiał stanowił bazę do dalszej, pogłębionej interpretacji będącej podstawą formułowania reguł i pewnych prawdowości. 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 rynku pracy 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 upo-

rządowania zgromadzonego w badaniu materiału w celu identyfikacji elementów służących przedstawieniu wizji dalszego rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego. Wizje te mają charakter scenariuszy zawierających opis rozwoju sytuacji w zakresie popytu na pracę i podaży pracy, wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań zmian w tychże obszarach funkcjonowania rynku pracy oraz wnioski dotyczące ogólnej sytuacji na pomorskim rynku pracy.

Wyniki analiz zostały poddane dyskusji z ekspertami w trakcie **panelu**. Jego celem było dokonanie oceny trafności wniosków zawartych we wstępnym raporcie końcowym z badania w roku 2013 i wypracowanie rekomendacji. Uwagi ekspertów zostały uwzględnione przy opracowywaniu raportu końcowego. W panelu wzięli udział:

- przedstawiciele powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku,
- przedstawiciele szkół wyższych oraz instytucji oświatowych (m.in. Kuratorium Oświaty),
- przedstawiciele organizacji pracodawców,
- eksperci w dziedzinie rynku pracy i gospodarki Pomorza (w tym przedstawiciele środowiska naukowego),
- eksperci ds. planowania strategicznego i rozwoju regionalnego.

3. EWOLUCJA STRUKTURALNA POMORSKIEGO RYNKU PRACY

3.1. Wprowadzenie

Według najnowszych danych o rynku pracy w Polsce⁵ (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL – w II kwartale 2013 roku) w województwie pomorskim **populacja osób w wieku 15 lat i więcej** (populacja w wieku produkcyjnym według ekonomicznych kryteriów ILO⁶) **wyniosła 1 770 tys. osób**. Z grupy tej 975 tys. pracowało lub poszukiwało pracy i było gotowe ją podjąć, a tym samym należało do grupy aktywnych zawodowo. **Liczba pracujących wynosiła 874 tys. osób**. Do grupy **bezrobotnych**, wyróżnionych na podstawie kryterium ekonomicznego (nie administracyjnego), **zaliczono 101 tys. osób**⁷.

Celem tego rozdziału jest omówienie wybranych aspektów **zmian strukturalnych**, które zaszły na rynku pracy województwa pomorskiego w ostatnich latach. Z uwagi na profil badania przedmiotem zainteresowania rozdziału jest głównie **strona popytowa rynku pracy**, a więc przede wszystkim zmiany w strukturze działalności gospodarczej (i co za tym idzie – zmiany w strukturze zatrudnienia według klasyfikacji działalności gospodarczej) oraz zmiany w strukturze zawodowej. Dodatkowo naświetlone zostaną wybrane wątki w obszarze zmian w strukturze **podaży pracy**. Spośród różnych potencjalnych przekrojów analizy najbardziej interesującymi są zmiany w strukturze wykształcenia z punktu widzenia jego poziomu i dziedziny oraz – w mniejszym zakresie – zmiany w strukturze wiekowej siły roboczej. Podejście to pozwoli uzyskać ogólną wiedzę na temat kierunków ewolucji pomorskiego rynku pracy w ostatnich latach, a także sformułować oczekiwania co do kierunków jego rozwoju w przyszłości. W szczególności możliwa będzie ocena, jakie trendy uwidaczniają się w zakresie **strukturalnego dopasowania popytu i podaży pracy**. Szczegółowe zalecenia co do przeciwdziałania niedopasowaniu w tym zakresie możliwe będą po przeprowadzeniu analizy dopasowania popytu i podaży w poszczególnych grupach zawodów (kolejny rozdział raportu). W tej części raportu omówiono także **sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy w perspektywie krótkookresowej**.

W rozdziale wykorzystano przede wszystkim dane pochodzące z Banku Danych Lokalnych GUS⁸, z BAEL (dane publikowane lub opracowania naukowe⁹), z badania pracodawców metodą CATI oraz dane z Urzędu Statystycznego w Gdańsku.

⁵ Najnowsze dane dostępne w momencie opracowywania raportu. Na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie pomorskim w II kwartale 2013 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku, wrzesień 2013.

⁶ *International Labour Organization*.

⁷ W stosunku do sytuacji sprzed roku (II kwartał 2012 r.) odnotowano wzrost liczby pracujących (o 62 tys. osób) przy jednoczesnym wzroście liczby bezrobotnych (o 21 tys. osób).

⁸ Patrz: http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks. Data pobrania: 13 lipca 2013 r.

⁹ Grotkowska G., Gajderowicz T., *Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce*, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

Zasadniczo analizą objęto lata 2000-2011¹⁰. Jednak w wielu przypadkach informacje statystyczne dla całego tego okresu nie były dostępne (np. dane o strukturze PKB publikowane są ze znacznym opóźnieniem – najnowsze dane dostępne są za rok 2010). W każdym przypadku podjęto próbę maksymalnego wydłużenia szeregu czasowego analizowanych informacji, ale nie udało się w tym zachować pełnej spójności.

Pierwsza część rozdziału odnosi się do specyfiki pomorskiej gospodarki, a w szczególności struktury działalności gospodarczej w województwie i jej zmian w ostatniej dekadzie. Część druga odnosi się do struktury popytu na pracę, wskazane w niej zostały kierunki ewolucji w tym zakresie oraz specyfika województwa pomorskiego na tle innych regionów Polski. W części tej zawarto także analizę badania ankietowego pracodawców pozwalającą wskazać sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy w perspektywie krótkookresowej. Kolejna część dokumentuje strukturalne zmiany w podaży pracy. Rozdział kończy część prezentująca wnioski dotyczące ewolucji w zakresie strukturalnego dopasowania popytu i podaży pracy oraz stopnia wykorzystania zasobów pracy w województwie.

3.2. Struktura działalności gospodarczej

Immanentną cechą gospodarki rynkowej jest nastawienie jednostek gospodarczych na maksymalizację zysku, a tym samym powiązanie wielkości i struktury produkcji z wymaganiami rynku i strukturą popytu na dobra finalne. Gdy transformacji do gospodarki rynkowej towarzyszy otwieranie gospodarki, tak jak miało to miejsce w Polsce, zmiany te mają źródła nie tylko wewnętrzne, ale także zewnętrzne, związane z konkurencją zagranicznych producentów i dostępem do zagranicznych rynków zbytu. Województwo pomorskie podlega tym samym procesom, co inne regiony Polski, a z racji swojej ponadprzeciętnej otwartości na wymianę międzynarodową może nawet bardziej intensywnie niż inne województwa.

Zmiany struktury popytu zagregowanego przekładają się na zmiany struktury produkcji, co z kolei może wymuszać zmiany zaangażowania czynników produkcji, w tym popytu na pracę. Zależność między ewolucją wielkości produkcji a zmianą zaangażowania czynników produkcji zależy od wielu uwarunkowań. Kluczowe z nich to technologia (a szczególnie charakterystyczna dla niej elastyczność substytucji czynników produkcji), dostępność czynników produkcji (ograniczenia podaży), ich ceny (przede wszystkim względne wynagrodzenia), a także warunki instytucjonalne. O ile ostatni element jest relatywnie mało zróżnicowany między regionami, trzy pierwsze mają wyraźne regionalny, a czasem nawet lokalny, charakter.

Przy danej technologii produkcji głównym czynnikiem determinującym popyt na czynniki produkcji jest ich względna cena. W warunkach rosnącej produkcji niezwiększenie zaangażowania któregoś z czynników produkcji możliwe jest tylko przy dostatecznej elastyczności ich substytucji, co nie zawsze występuje. Jeśli elastyczność substytucji jest wystarczająca, można spodziewać się, że droższy czynnik będzie zastępowany tańszym: w szczególności wysokie koszty pracy mogą być bodźcem dla zastępowania pracy kapitałem. Znaczenie ma tu nie tyle poziom płac netto, ile łączne koszty zatrudnienia, razem z kosztami pozapłacowymi. Mechanizm ten w szczególności oddziałuje na osoby o niskich kwalifikacjach, których pracę łatwiej substytuuje się kapitałem fizycznym, a zatem nie w identyczny sposób dotyczy wszystkich sekcji gospodarki. Przede wszystkim dotyczy takich sekcji, jak niektóre działy przetwórstwa przemysłowego, transportu, etc.

W warunkach szybkiego postępu technologicznego produkcja może rosnąć bez zwiększania zaangażowania czynników produkcji (a nawet przy ich zmniejszeniu). Znaczne zacofanie technologiczne Polski spowodowało, że w momencie przejścia do gospodarki rynkowej i otwarcia na wymianę z resztą świata ujawniła się znaczna luka technologiczna. Okres transformacji charakteryzuje się dyna-

¹⁰ Dane statystyczne w nowym podziale administracyjnym kraju (po reformie z 1999 roku) dostępne są od roku 2000. W przypadku niektórych szeregów czasowych GUS dokonał przeliczeń statystyk wstecz (od roku 1995). W takim przypadku odwoływano się także do okresu sprzed reformy. Z drugiej strony ograniczeniem są opóźnienia w zbieraniu, obróbce i publikacji danych statystycznych. Zasadniczo obecnie dostępne są dane do 2011 roku (z niewielkimi wyjątkami).

micznym postępowaniem technologicznym mającym swoje źródła w wewnętrznej akumulacji wiedzy, a także w napływie technologii z zagranicy. Firmy województwa pomorskiego doświadczyły w ostatnich latach istotnego przyrostu produktywności, co znacząco wpłynęło na ich zapotrzebowanie na pracowników.

W gospodarkach przechodzących transformację systemową istotnym czynnikiem oddziałującym na to powiązanie zmian wielkości produkcji i zatrudnienia jest także napływ kapitału zagranicznego. Zagraniczne inwestycje bezpośrednio nie tylko zwiększają zasób kapitału w kraju, ale są także nośnikiem napływu nowoczesnych technologii (w zakresie produkcji i organizacji). Dodatkowo możemy oczekiwać, że mechanizm powiązania zmian produkcji z zaangażowaniem czynników produkcji szczególnie silnie działa w sektorze prywatnym. Przedsiębiorstwa publiczne mogą znajdować się pod mniejszą presją wypracowania zysku, a w zarządzaniu nimi i w decyzjach dotyczących zaangażowania czynników produkcji większą rolę mogą odgrywać elementy pozaekonomiczne (np. zawieszenie decyzji o zwolnieniu części pracowników w obawie przed jej skutkami społecznymi).

Od strony ekonomicznej sytuacja na rynku pracy, w tym poziom oraz struktura zatrudnienia, bezrobocia, a także wynagrodzeń, jest wynikiem interakcji między popytem a podażą pracy. **Popyt na pracę ma charakter pochodny względem popytu na produkty i usługi.** A zatem zrozumienie czynników go determinujących bezwzględnie wymaga zrozumienia zmian w strukturze produkcji i jej dynamice oraz znajomości podstawowych relacji makroekonomicznych w gospodarce regionu.

Województwo pomorskie jest regionem o **względnie wysokim poziomie rozwoju gospodarczego**. Wytwarza ok. 5,6% PKB Polski (2010 rok¹¹, BDL GUS), przy czym udział ten nie zmienił się w ciągu ostatniej dekady. Pod względem PKB na mieszkańca województwo pomorskie zajmuje piąte miejsce w kraju, z produktem na poziomie 96% średniej wartości dla kraju (2010, BDL GUS). Relatywna pozycja województwa pod względem poziomu rozwoju gospodarczego jest stabilna (w 2000 roku było to szóste miejsce, ale relacja do średniej krajowej wynosiła 99,5%). Jest to ważna i umiarkowanie pozytywna informacja. Mimo znacznych wysiłków i nakładów związanych z polityką wspierania wyrównywania różnic w rozwoju regionalnym, w Polsce obserwujemy zjawiska, które na gruncie teoretycznym opisuje tzw. nowa geografia ekonomiczna: coraz większa jest dominacja obszarów najwyżej rozwiniętych, kosztem obszarów peryferyjnych. Wydaje się, że województwo pomorskie wciąż balansuje na granicy tych dwóch grup: z jednej strony charakteryzuje się dochodem *per capita* niższym od średniej krajowej (jak większość województw w Polsce), z drugiej utrzymuje swoją pozycję mimo znaczącego wzrostu koncentracji PKB w regionach najwyżej rozwiniętych (województwo mazowieckie, dolnośląskie, śląskie i wielkopolskie). Wysoka pozycja województwa pod względem PKB *per capita* przekłada się także na relatywnie wysoki poziom przeciętnych wynagrodzeń. W 2012 roku województwo zajmowało czwarte miejsce w Polsce pod tym względem, z przeciętnym wynagrodzeniem wynoszącym 3 696,89 zł (wobec 3 744,38 zł przeciętnie w Polsce, bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, GUS 2013).

Pozytywną charakterystyką gospodarki województwa jest także fakt, że **relatywnie wysoki poziom produktywności** wydaje się w coraz większym stopniu być pochodną rozwoju technologicznego oraz znacznych zasobów kapitału ludzkiego, a nie tylko rosnących zasobów kapitału fizycznego. Jeszcze kilka lat temu województwo plasowało się w czołówce regionów Polski pod względem wyposażenia w tego typu kapitał. W ostatnim okresie sytuacja ta uległa zmianie. W 2011 roku nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca lokowały województwo pomorskie na siódmym miejscu w Polsce, a wartość brutto środków trwałych na 1 mieszkańca – na miejscu szóstym (GUS). Biorąc pod uwagę zmiany w globalnej strukturze przewag komparatywnych i fakt, iż kraje takie jak Polska w coraz większym stopniu zmuszone będą konkurować na rynkach międzynarodowych jakością i innowacyjnością produktów, tę cechę województwa można ocenić pozytywnie. Czynnikiem sprzyjającym sukcesowi w tego typu konkurencyjności jest bowiem przede wszystkim jakość kapitału ludzkiego, a tę w województwie pomorskim można ocenić relatywnie wysoko. Według BAEL w 2012 roku aż 21% ludności ogółem posiadało wykształcenie wyższe, podczas gdy w 1995 roku było to jedynie 9% (GUS).

¹¹ W połowie 2013 roku najnowsze dane dotyczące rachunków regionalnych odnoszą się do roku 2010. Ponieważ jednak przedmiotem zainteresowania rozdziału są przede wszystkim aspekty strukturalne, relatywna pozycja województwa w gospodarce kraju i zależności makroekonomiczne, dane te można uznać za odpowiednie do analizy i wyciągnięcia wniosków.

Tabela 3.1. Struktura wartości dodanej brutto według PKD 2007 w województwie pomorskim na tle Polski, 2010

Seksja PKD	Wartość dodana brutto		
	woj. pomorskie (%)	Polska (%)	relacja województwa do kraju
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	2,9	3,7	0,783
Górnictwo i wydobywanie (B)	0,5	2,0	0,235
Przetwórstwo przemysłowe (C)	20,0	18,5	1,077
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (D)	2,4	3,1	0,753
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami, odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	1,2	1,1	1,062
Budownictwo (F)	9,3	8,0	1,160
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	19,7	19,5	1,011
Transport i gospodarka magazynowa (H)	6,5	5,4	1,203
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	1,3	1,2	1,081
Informacja i komunikacja (J)	3,0	3,5	0,861
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	3,3	4,5	0,751
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	6,3	5,6	1,127
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	4,5	5,2	0,875
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	1,6	1,7	0,944
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O)	5,4	5,4	1,013
Edukacja (P)	5,3	4,9	1,083
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	4,0	3,8	1,035
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	0,7	0,7	0,982
Pozostała działalność usługowa (S)	1,7	1,8	0,941
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gosp. domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S)	0,5	0,5	1,043
Ogółem	100,0	100,0	x

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

Struktura gospodarcza województwa pomorskiego (mierzona udziałem poszczególnych sekcji w wytwarzanym produkcie) **nie odbiega istotnie od przeciętnej struktury dla Polski** (patrz: Tabela 3.1.). W 2010 roku największy udział w tworzeniu wartości dodanej miały usługi (63,9%, podczas gdy średnio w Polsce – 63,6%; łącznie z handlem), następnie przemysł – 24,0% (24,7% w Polsce), budownictwo (9,3% w regionie wobec 8,0% średnio w Polsce). Wyraźnie niższy w porównaniu z przeciętną krajową był udział rolnictwa (jedynie 2,9% wobec 3,7% w Polsce). Analiza bardziej zdezagregowanej struktury produkcji wskazuje, iż w porównaniu ze średnią dla kraju w województwie pomorskim względnie istotnymi sekcjami działalności gospodarczej są *Transport* (H), *Budownictwo* (F) oraz *Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości* (L). Ponadproporcjonalny udział w wytwarzanej wartości dodanej mają także sekcje zaliczane do usług publicznych (w szczególności sekcja *Edukacja* (P)). Uwagę zwraca też relatywnie niski udział sekcji uznawanych często w powszechnej opinii za obszary szczególnie dynamicznego rozwoju regionu, to jest *Informacja i komunikacja* (J) czy *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K). Wynikać to może z bardzo dużej koncentracji tego typu działalności w stolicy Polski. Po wyłączeniu ze statystyk województwa mazowieckiego relatywna pozycja województwa pomorskiego ulega znaczącej poprawie.

Tabela 3.2. Struktura wartości dodanej brutto według PKD 2007 w województwie pomorskim, rok 2000, 2005 i 2010

Sekcja PKD	Wartość dodana brutto			
	2000 (%)	2005 (%)	2010 (%)	relacja 2010/2000
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	3,2	2,8	2,9	0,903
Górnictwo i wydobywanie (B)	0,7	0,6	0,5	0,678
Przetwórstwo przemysłowe (C)	20,5	20,0	20,0	0,972
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (D)	1,2	1,5	2,4	1,913
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami, odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	1,1	1,2	1,2	1,124
Budownictwo (F)	8,1	6,1	9,3	1,151
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	19,2	19,8	19,7	1,027
Transport i gospodarka magazynowa (H)	6,0	6,5	6,5	1,077
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	1,4	1,2	1,3	0,911
Informacja i komunikacja (J)	2,9	3,5	3,0	1,025
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	5,4	5,8	3,3	0,620
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	7,3	7,1	6,3	0,866
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	4,8	4,6	4,5	0,941
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	1,2	1,2	1,6	1,356
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O)	5,6	5,5	5,4	0,973
Edukacja (P)	4,8	5,7	5,3	1,110
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	3,2	3,8	4,0	1,232
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	0,7	0,6	0,7	0,974
Pozostała działalność usługowa (S)	2,1	1,9	1,7	0,811
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gosp. domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (T)	0,6	0,6	0,5	0,847
Ogółem	100,0	100,0	100,0	x

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 29 sierpnia 2013 r.

Analiza struktury działalności gospodarczej w województwie pomorskim w okresie ostatniej dekady¹² pozwala z kolei wnioskować na temat **kierunków rozwoju gospodarki województwa** (patrz: Tabela 3.2.). W okresie ostatnich 10 lat zaobserwowane zmiany struktury wartości dodanej nie były zbyt głębokie. Wzrosło znaczenie przemysłu związanego z dostawami energii (*Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D) oraz *Dostawa wody* (E)), usług publicznych (*Opieka zdrowotna* (Q) i *Edukacja* (P)), a spośród sekcji usług rynkowych – *Działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej* (N). Wzrosła też rola *Budownictwa* (F). Z kolei spośród sekcji, których znaczenie spadło, warto zwrócić uwagę na *Działalność finansową i ubezpieczeniową* (sekcja K, największy spadek), *Obsługę nieruchomości* (L) oraz *Zakwaterowanie i gastronomię* (I). Pamiętać jednak należy, iż zmiany w strukturze wartości dodanej nie przekładają się bezpośrednio na zmiany popytu na pracę – możemy doświadczać spadku udziału w wartości dodanej nawet przy wzroście zatrudnienia (np. przy znaczącym wzroście pozapłatowych kosztów produkcji).

¹² Z pewnością pożądane byłoby sięgnięcie do danych z wcześniejszych okresów, jednak z powodu zmiany klasyfikacji działalności oraz zmian w podziale administracyjnym kraju najwcześniejsze porównywalne dane dotyczą roku 2000.

3.3. Specyfika i ewolucja popytu na pracę

W 2011 roku liczba pracujących w województwie szacowana była na 744 321 osób¹³, z czego dużą grupę stanowili samozatrudnieni i pomagający członkowie rodzin. Z punktu widzenia problemów ograniczania niedopasowania popytu i podaży pracy kluczową grupę stanowią zatrudnieni najemnie i na niej skupia się dalsza analiza¹⁴. Populacja zatrudnionych była odpowiednio mniejsza i wynosiła w 2011 roku 547 632 osoby¹⁵. W roku tym 38,3% popytu na pracę (zatrudnienia najemnego) w województwie pomorskim pochodziło z dwóch sekcji: *Przetwórstwa przemysłowego* (C) oraz z *Handlu* (G). Było to nieznacznie mniej niż przeciętnie w Polsce (39,1%; patrz: Tabela 3.3.). Znaczna część popytu pochodziła także z usług publicznych (*Administracja publiczna* (O), *Edukacja* (P), *Opieka zdrowotna* (Q)). Przy porównaniach z przeciętną strukturą zatrudnienia w Polsce warto zwrócić uwagę na nadreprezentację w zatrudnieniu *Obsługi nieruchomości* (L) oraz *Budownictwa* (F). Te dwie sekcje generują w sumie 10,7% zatrudnienia w województwie.

Tabela 3.3. Struktura przeciętnego zatrudnienia według PKD 2007 w województwie pomorskim na tle Polski, 2011

Sekcja PKD	Przeciętne zatrudnienie		
	woj. pomorskie (%)	Polska (%)	relacja województwa do kraju
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	1,7	1,5	1,151
Przetwórstwo przemysłowe (C)	23,7	23,0	1,030
Przemysł poza przetwórstwem (B, D, E)	3,9	4,7	0,821
Budownictwo (F)	8,6	7,2	1,191
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	14,7	16,1	0,909
Transport i gospodarka magazynowa (H)	5,3	6,0	0,873
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	1,9	1,8	1,095
Informacja i komunikacja (J)	1,8	2,0	0,907
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	3,1	2,9	1,074
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	2,1	1,5	1,394
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	3,1	3,5	0,905
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	3,0	3,7	0,814
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O)	6,6	6,4	1,027
Edukacja (P)	11,6	10,6	1,095
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	6,6	6,8	0,972
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	1,3	1,3	0,970
Pozostała działalność usługowa (S)	1,1	1,0	1,054
Ogółem	100,0	100,0	x

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

Między rokiem 2005 a 2011 przeciętne zatrudnienie w województwie wzrosło z 484 441 osób do 530 996 osób (wzrost o 9,6%). **Ponad połowa miejsc pracy w ujęciu netto** (po uwzględnieniu procesu przyjęć i zwolnień) **powstała w dwóch sekcjach: Budownictwo** (F) (16,9 tys. miejsc pracy) oraz **Handel** (G) (6,7 tys. miejsc pracy). Jedynie w trzech rodzajach działalności zaobserwowano spadek zatrudnienia. Były to: przemysł (sekcje C, D, E) – zarówno przetwórczy (o 2,3 tys. miejsc pracy),

¹³ Bez pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

¹⁴ Wielkość samozatrudnienia zależy zapewne od innych czynników i związana jest raczej z warunkami dla rozwoju przedsiębiorczości, które nie są bezpośrednio przedmiotem zainteresowania niniejszego raportu.

¹⁵ Dane dotyczą wszystkich podmiotów gospodarki narodowej bez względu na liczbę pracujących, oprócz pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz duchownych.

jak i pozostały (o 0,3 tys. osób), *Rolnictwo* (A) (o 1,5 tys. miejsc pracy) oraz *Transport* (H) (o 0,2 tys. miejsc pracy). Za szczególnie zaskakujący uznać można spadek przeciętnego zatrudnienia w transporcie (transport i logistyka zgodnie uznawane są za jedną z branż strategicznych dla regionu i regionalnego rynku pracy). Wydaje się, iż spadek ten może wiązać się ze znacznymi inwestycjami i postępem technologicznym w tej branży. Z drugiej strony wiele przedsięwzięć, które uznawane są za sztandarowe inwestycje związane z rozwojem tego sektora, realizowanych było po roku 2011. Inną potencjalną przyczyną tych zmian może być sygnalizowane przez pracodawców branży transportowej w wywiadach indywidualnych zjawisko zastępowania zatrudniania na podstawie umowy o pracę podejmowaniem przez pracowników działalności gospodarczej i wykonywania przez nich zadań na podstawie umowy między podmiotami gospodarczymi. Wiąże się to z niższymi kosztami zatrudnienia dla pracodawcy, choć dla pracownika – nawet przy identycznym wynagrodzeniu netto – oznacza mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia i brak dodatkowych korzyści (jak np. płatny urlop wypoczynkowy). Dotyczy to przede wszystkim kierowców. Faktycznie porównanie danych o liczbie pracujących i liczbie zatrudnionych najemnie potwierdza tę hipotezę.

Tabela 3.4. Struktura przeciętnego zatrudnienia według PKD 2007 w województwie pomorskim, rok 2005 i 2011

Seksja PKD	Przeciętne zatrudnienie			
	2005 (%)	2011 (%)	zmiana udziałów (w punktach procentowych)	zmiana zatrudnienia (w osobach)
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo(A)	2,2	1,7	-0,5	-1 541
Przetwórstwo przemysłowe (C)	26,4	23,7	-2,7	-2 266
Przemysł poza przetwórstwem (B, D, E)	4,3	3,9	-0,4	-256
Budownictwo (F)	5,9	8,6	2,7	16 900
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	14,7	14,7	0,0	6 683
Transport i gospodarka magazynowa (H)	5,8	5,3	-0,5	-198
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	2,0	1,9	-0,1	774
Informacja i komunikacja (J)	1,3	1,8	0,5	3 673
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	3,3	3,1	-0,2	549
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	1,6	2,1	0,5	3 294
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	2,4	3,1	0,7	4 949
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	2,2	3,0	0,8	5 423
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O)	6,5	6,6	0,1	3 712
Edukacja (P)	12,4	11,6	-0,8	1 415
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	7,0	6,6	-0,4	1 456
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	1,2	1,3	0,1	987
Pozostała działalność usługowa (S)	1,0	1,1	0,1	1 001
Ogółem	100,0	100,0	x	46 555

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

Porównanie struktury przeciętnego zatrudnienia w roku 2011 ze strukturą obserwowaną 6 lat wcześniej wskazuje na **znaczące zmiany strukturalne w popycie na pracę** (patrz: Tabela 3.4.). Uwagę zwracają przede wszystkim:

- wzrost udziału zatrudnienia w *Budownictwie* (F) (o 2,7 pkt. proc.), w sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) (o 0,8 pkt. proc.), w sekcji *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M) (o 0,7 pkt. proc.), w sekcji *Informacja i komunikacja* (J)

(o 0,5 pkt. proc.) oraz w sekcji *Obsługa nieruchomości (L)* (o 0,5 pkt. proc.) – łącznie sekcje te zatrudniały w 2011 roku 18,6% ogółu zatrudnionych w województwie, podczas gdy jeszcze 6 lat wcześniej było to jedynie 13,4%,

- niewielki spadek udziału *Przetwórstwa przemysłowego (C)*, tj. kluczowego dla rynku pracy typu działalności gospodarczej (spadek o 2,7 pkt. proc.); odnotowany spadek udziału jest prawdopodobnie wynikiem bardziej dynamicznego wzrostu przeciętnego zatrudnienia w pozostałych sekcjach,
- spadek udziału zatrudnienia w *Transporcie (H)* (z 5,8% do 5,3%) mimo wzrostu udziału tej sekcji w PKB regionu: sugeruje to, iż branża zwiększa swoją aktywność głównie poprzez inwestycje kapitałowe lub następuje w niej zjawisko zastępowania zatrudnienia najemnego innymi formami zatrudnienia; nakazuje to pewną ostrożność co do oczekiwania dalszego intensywnego wzrostu popytu na pracę w tej branży, mimo faktu uznania jej za branżę strategiczną dla regionu i regionalnego rynku pracy.

Szczególną uwagę warto poświęcić **zatrudnieniu w przemyśle, zwłaszcza przetwórczym**, nadal stanowiącym główne źródło popytu na pracę w województwie pomorskim. Niektóre gałęzie tego przemysłu zmniejszają skalę działalności, podczas gdy inne mają charakter rozwojowy, a nawet zaliczane są do branż strategicznych dla pomorskiej gospodarki i pomorskiego rynku pracy.

Tabela 3.5. Struktura przeciętnego zatrudnienia w przemyśle przetwórczym¹⁶ w województwie pomorskim, rok 2005 i 2011

Wyszczególnienie	2005	2011	zmiana między 2005 a 2011	2005	2011	różnica udziałów między rokiem 2005 a 2011
	osoby			punkty procentowe		
Produkcja artykułów spożywczych	18 048	17 528	-520	15,7	15,5	-0,1
Produkcja napojów	651	833	182	0,6	0,7	0,2
Produkcja wyrobów tekstylnych	932	789	-143	0,8	0,7	-0,1
Produkcja odzieży	5 491	3 877	-1 614	4,8	3,4	-1,3
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	2 145	1 306	-839	1,9	1,2	-0,7
Produkcja wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny	8 672	8 478	-194	7,5	7,5	0,0
Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	590	796	206	0,5	0,7	0,2
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	1 779	2 425	646	1,5	2,1	0,6
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	5 834	7 945	2 111	5,1	7,0	2,0
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	3 665	4 407	742	3,2	3,9	0,7
Produkcja metali	323	384	61	0,3	0,3	0,1
Produkcja wyrobów z metali	11 172	12 986	1 814	9,7	11,5	1,8
Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	7 544	10 528	2 984	6,5	9,3	2,8
Produkcja urządzeń elektrycznych	2 133	2 054	-79	1,9	1,8	0,0
Produkcja maszyn i urządzeń	5 726	5 979	253	5,0	5,3	0,3
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	2 522	2 605	83	2,2	2,3	0,1
Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	16 979	7 818	-9 161	14,7	6,9	-7,8
Produkcja mebli	7 593	6 530	-1 063	6,6	5,8	-0,8
Produkcja pozostałych wyrobów	1 657	2 339	682	1,4	2,1	0,6
Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	5 495	7 247	1 752	4,8	6,4	1,6
Ogółem	115 253	112 945	-2 308	100,0	100,0	x

Źródło: Obliczenia własne na podstawie „Rocznika statystycznego województwa pomorskiego 2012”, US w Gdańsku, Gdańsk 2013, str. 291.

¹⁶ Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

Zdezagregowane dane dotyczące zatrudnienia w przemyśle przetwórczym dotyczą jedynie podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób¹⁷ (Tabela 3.5.). Większość popytu na pracę w przemyśle wiąże się z czterema typami działalności gospodarczej: produkcją artykułów spożywczych, produkcją wyrobów z metali, produkcją komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych oraz produkcją wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (łącznie 43,8% zatrudnienia w przemyśle przetwórczym). Uwagę zwraca też restrukturyzacja zatrudnienia w ostatnich latach, uwidaczniająca się przede wszystkim w znacznym spadku udziału produkcji pozostałego sprzętu transportowego w zatrudnieniu w przemyśle przetwórczym (aż o 7,8 pkt. proc., tj. o ponad połowę stanu wyjściowego), spadek udziału produkcji odzieży (o 1,3 pkt. proc.) oraz produkcji skór i wyrobów skórzanych (o 0,7 pkt. proc.). Z drugiej strony zauważyć należy przesunięcie struktury zatrudnienia w przemyśle przetwórczym w stronę produkcji komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych (wzrost udziału o 2,8 pkt. proc.), produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (wzrost udziału o 2 pkt. proc.) oraz produkcji wyrobów z metali (wzrost udziału o 1,8 pkt. proc.).

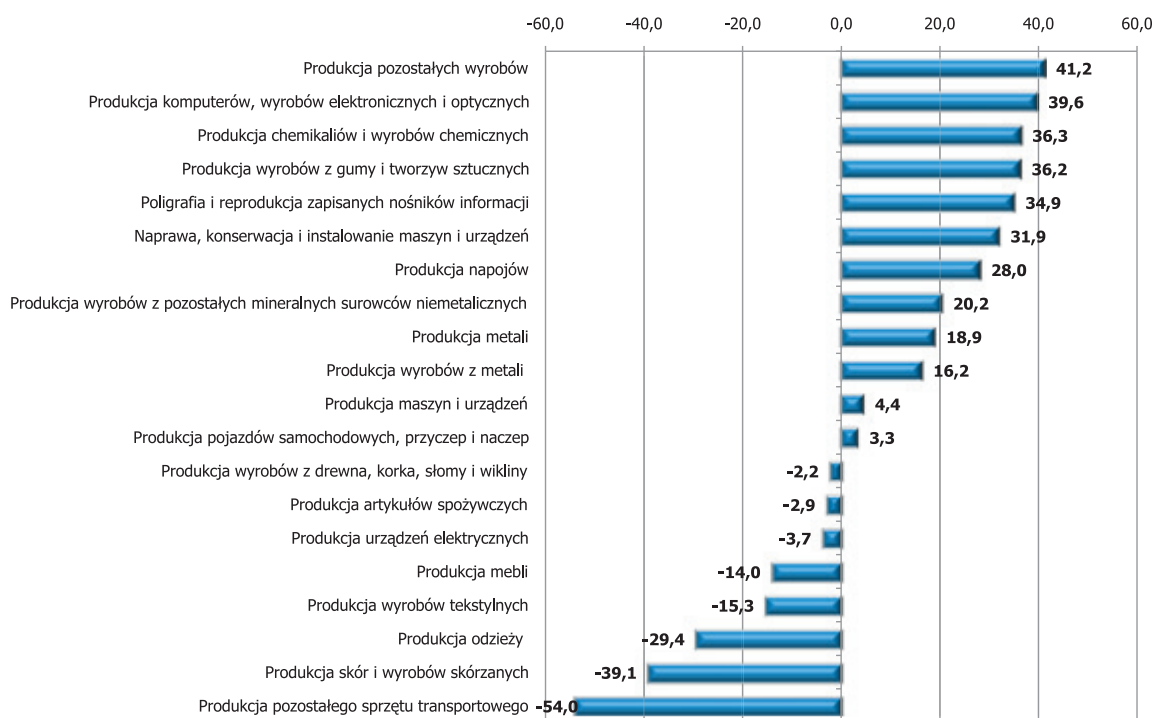
W okresie 6 lat, między rokiem 2005 a 2011, **zatrudnienie w przemyśle zmniejszyło się nieznacznie**. Większą uwagę zwracają istotne zmiany strukturalne (patrz: Wykres 3.1.). W szczególności były to:

- wzrost zatrudnienia w działach *Produkcja pozostałych wyrobów*¹⁸, *Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych*, *Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych*, *Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych*, *Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji* oraz *Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń* (we wszystkich tych działach wzrost wyniósł ponad 30%); działy te zwiększyły swój udział w zatrudnieniu w przemyśle z 17% do prawie 24%; szczególnie dużą rolę odgrywa *Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych* (jej udział wynosi 8%) oraz *Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* (jej udział wynosi 6%),
- istotny wzrost zatrudnienia w jednym z największych działów, to jest w *Produkcji wyrobów z metali* (wzrost o 1,8 tys. osób, tj. 16,2%),
- spadek zatrudnienia o 54% (o 9,2 tys. osób) w dziale *Produkcja pozostałego sprzętu transportowego*, co – jak się wydaje – wiąże się z głęboką restrukturyzacją przemysłu stoczniowego, która miała miejsce w tym okresie,
- spadek zatrudnienia w takich działach związanych z przemysłem lekkim, jak *Produkcja skór i wyrobów skórzanych* (o 39,1%), *Produkcja odzieży* (o 29,4%) oraz *Produkcja wyrobów tekstylnych* (o 15,3%); zjawisko to ma szerszy, ponadregionalny charakter i wiąże się przede wszystkim z liberalizacją handlu z krajami azjatyckimi, która miała miejsce po 2004 roku i przyjęciu przez Polskę wspólnej zewnętrznej taryfy celnej, w związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej; w efekcie działy te zmniejszyły swój udział w zatrudnieniu w przemyśle z 6,4% do 4,5% (spadek zatrudnienia o 2,6 tys. osób),
- spadek zatrudnienia w jednej ze sztandarowych gałęzi polskiego eksportu, to jest w *Produkcji mebli* (o 1,1 tys. osób, tj. o 14,0%); wydaje się, iż nie jest to branża kluczowa dla regionu, zarówno w bieżącej, jak i przyszłej perspektywie.

¹⁷ W przypadku przemysłu, gdzie dominują firmy średnie i duże, nie wydaje się być to ograniczeniem we wnioskowaniu o zmianach strukturalnych popytu na pracę.

¹⁸ Dział ten obejmuje: produkcję wyrobów jubilerskich, biżuterii i podobnych wyrobów, produkcję instrumentów muzycznych, produkcję sprzętu sportowego, produkcję gier i zabawek, produkcję urządzeń, instrumentów oraz wyrobów medycznych, włączając dentystyczne oraz produkcję wyrobów, gdzie indziej niesklasyfikowaną.

Wykres 3.1. Względne zmiany zatrudnienia w poszczególnych gałęziach przemysłu w województwie pomorskim (%), 2005-2011

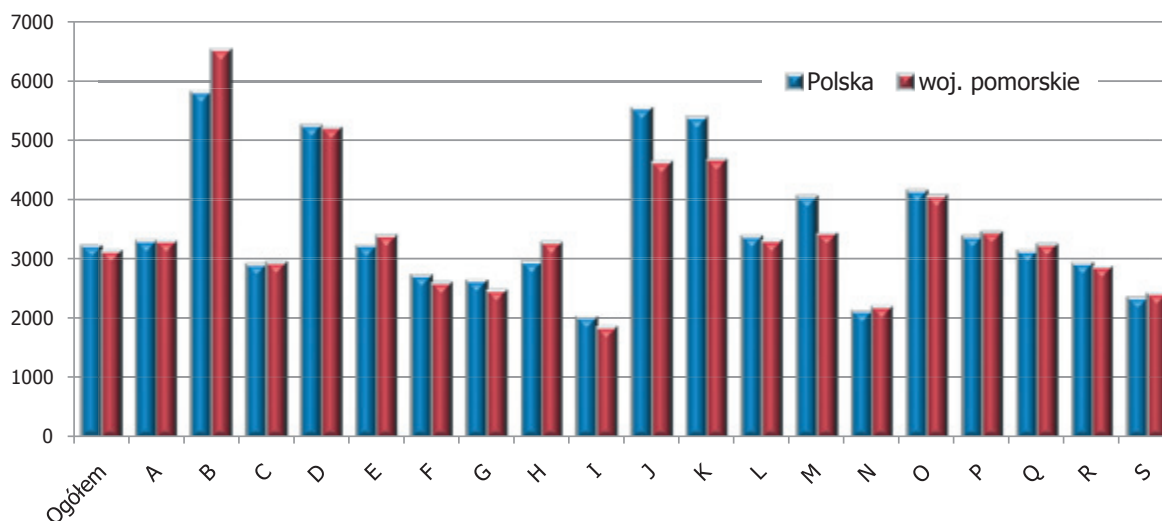


Źródło: Obliczenia własne na podstawie „Rocznika statystycznego województwa pomorskiego 2012”, US w Gdańsku, Gdańsk 2013, str. 291.

Ważnym elementem oceny sytuacji w zakresie popytu na pracę jest analiza cen na rynku pracy, czyli **analiza wynagrodzeń**. Jest ona niezbędna dla prawidłowej oceny ewolucji popytu i podaży na rynku. W roku 2010 przeciętne wynagrodzenie w województwie było nieznacznie niższe niż przeciętnie w Polsce i wynosiło 3 138,25 zł (w kraju – 3 224,13 zł; patrz: Wykres 3.2.)¹⁹. Podobnie jak w kraju ogółem także w województwie pomorskim najwyższe płace otrzymywali pracownicy w sekcjach *Górnictwo i wydobywanie* (B), *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), *Informacja i komunikacja* (J) oraz *Administracja publiczna* (O). W ośmiu sekcjach PKD przeciętne wynagrodzenie pracowników w regionie przekraczało średnią ogólnopolską, przy czym różnica była największa dla *Górnictwa i wydobywania* (która to sekcja ma marginalne znaczenie dla pomorskiego rynku pracy) oraz dla *Transportu* (H). W przypadku tej ostatniej sekcji przeciętne wynagrodzenie w województwie pomorskim jest o 11,2% wyższe niż przeciętnie w Polsce. Jest to kolejna poszlaka wskazująca na ponadprzeciętny poziom produktywności w tym sektorze, związany – jak się wydaje – z wyposażeniem kapitałowym oraz dostępem do nowoczesnych technologii.

¹⁹ W momencie opracowywania raportu w Banku Danych Lokalnych GUS nie były dostępne dane o poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia według sekcji dla roku 2011. Zbiór dla roku 2011 zawiera zagregowane dane dla wszystkich sekcji przemysłu, co – ze względu na znaczące różnice przeciętnych wynagrodzeń w sekcjach przemysłowych – istotnie zaciemnia obraz sytuacji. Stąd porównanie względem Polski oparto o dane z roku 2010.

Wykres 3.2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie według sekcji PKD 2007, 2010 (w PLN)



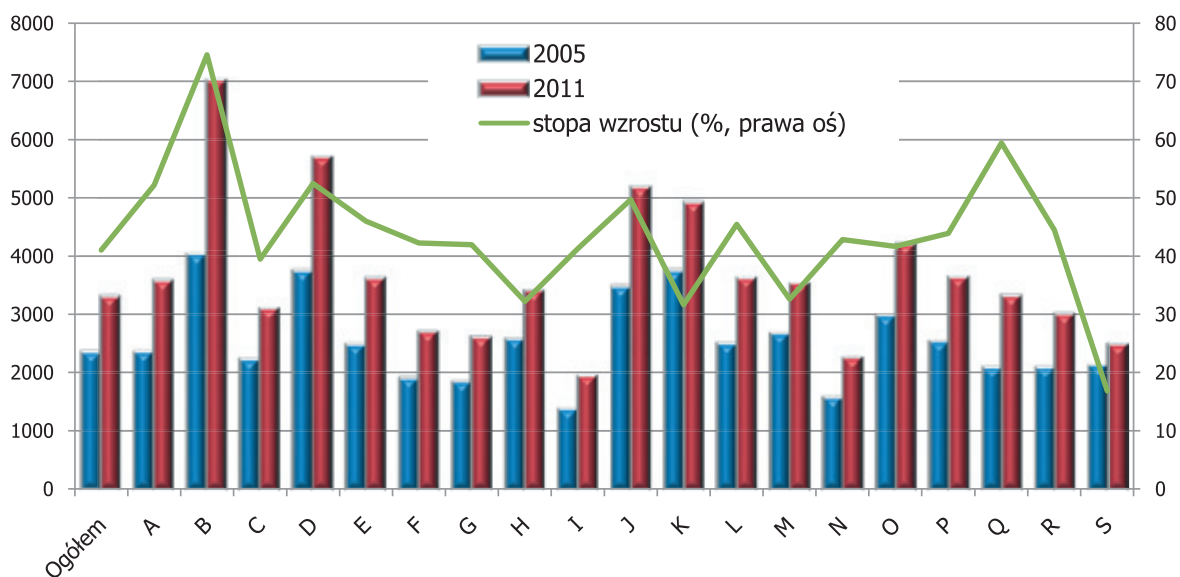
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

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.

Analiza zmian wynagrodzeń w czasie pozwala ocenić trendy w zakresie sytuacji na poszczególnych branżowych rynkach pracy. Między rokiem 2005 a 2011 w województwie pomorskim przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wzrosło o 41,0% (patrz: Wykres 3.3.). Wzrost ten był jednak zróżnicowany między poszczególnymi sekcjami gospodarki. Największy wzrost odnotowano w – marginalnej z punktu widzenia pomorskiego rynku pracy – sekcji *Górnictwo i wydobywanie* (B), a następnie w *Opiece zdrowotnej* (Q). To ostatnie zjawisko zaobserwowano w całej Polsce i było ono związane z instytucjonalnymi zmianami w wynagradzaniu służby zdrowia. Wyraźnie bardziej niż przeciętnie (wzrost o ponad 50% w ciągu 6 lat) wzrosły też wynagrodzenia w sekcji *Wytwarzania i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D), w nieistotnym z punktu widzenia najemnego *Rolnictwie* (A) oraz w *Informacji i komunikacji* (J). Z drugiej strony wyróżnia się sekcja *Pozostała działalność usługowa* (S), gdzie w okresie 6 lat przeciętne wynagrodzenie wzrosło jedynie o 16,8%.

Wykres 3.3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w woj. pomorskim w roku 2005 i 2011 według sekcji PKD 2007



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

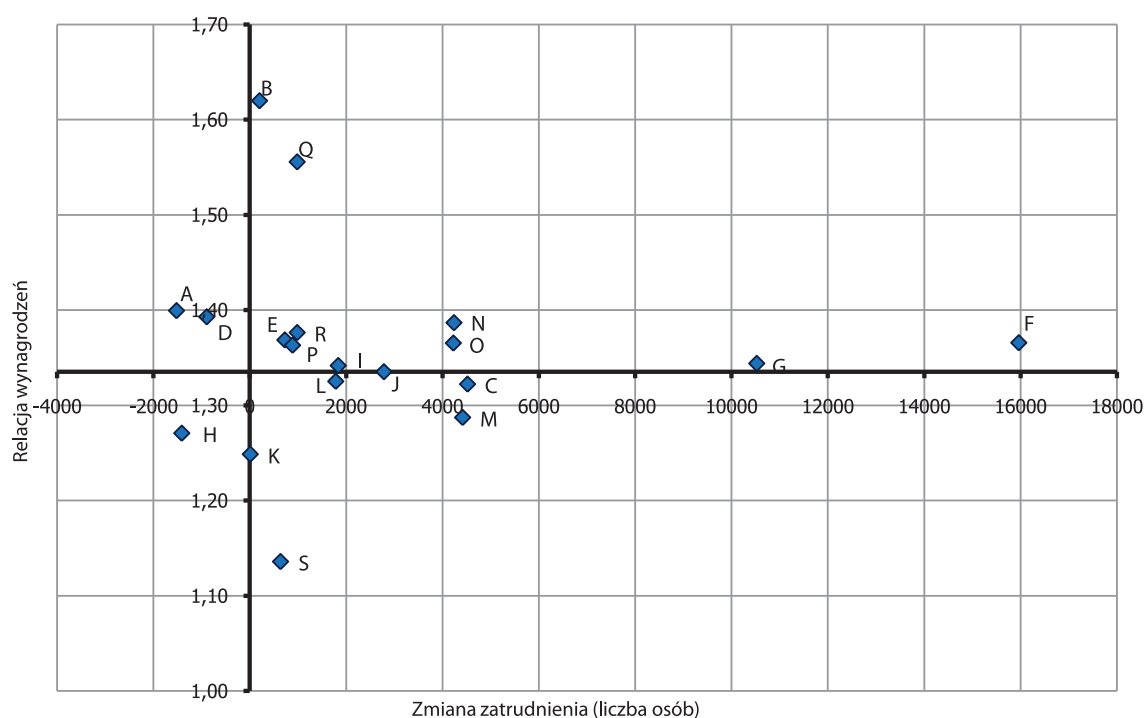
Objaśnienie:

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.

Chcąc określić przyczyny ewolucji zatrudnienia w województwie pomorskim, a w szczególności ocenić, czy związane były one ze zmianami popytu czy podaży pracy, należy **jednocześnie uwzględnić dwa wymiary – zmiany zatrudnienia i zmiany wynagrodzeń**. Zgodnie z najprostszym modelem równowagi rynkowej, przy założeniu stałej produktywności czynników produkcji (dana technologia), analiza obu parametrów pozwala wskazać dominujące źródło obserwowanych zmian. Zmiany zatrudnienia i płac w tę samą stronę (wzrost lub spadek obu) oznaczają, iż w danym segmencie rynku pracy dominowały zmiany popytowe: ich wzrost (spadek) oznacza wzrost (spadek) względnego popytu. Zmiany w przeciwną stronę mogą sugerować dominujące zmiany podażowe: spadek zatrudnienia przy wzroście płac oznacza spadek względnej podaży i *vice versa*. Inną potencjalną przyczyną spadku zatrudnienia przy wzroście płac jest postęp technologiczny prowadzący do wzrostu produktywności pracy. Oczywiście w praktyce doświadczamy nieustannych zmian zarówno po stronie popytowej, podażowej, jak i w zakresie technologii, a zatem obserwujemy wypadkową ewolucji po obu stronach rynku pracy. Jednoczesna ocena poziomu zatrudnienia i względnych zmian płac pozwoli wskazać dominujące źródło obserwowanych zmian.

Wykres 3.4. prezentuje w sposób syntetyczny zmiany w zakresie zatrudnienia i wynagrodzeń w poszczególnych sekcjach gospodarki w województwie pomorskim w okresie lat 2005-2010. Oś pozioma przecina oś pionową na poziomie wartości 1,33, która to wartość oznacza przeciętny wzrost wynagrodzeń w województwie pomorskim w badanym okresie.

Wykres 3.4. Zmiana zatrudnienia oraz przyrost przeciętnego wynagrodzenia w województwie pomorskim między rokiem 2005 a 2010, według sekcji PKD2007



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

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.

Analiza Wykresu 3.4. pozwala nam stworzyć prostą typologię sekcji gospodarki województwa pomorskiego, w szczególności wyróżnić możemy:

- sekcje *Budownictwo* (F) oraz *Handel* (G), które doświadczyły znacznego wzrostu zatrudnienia (także w ujęciu względnym) oraz wzrostu wynagrodzeń na przeciętnym poziomie – sugeruje to wzrost popytu na pracę przy braku barier po stronie jego zaspokojenia przez podaż pracowników; w przypadku sekcji G nie jest to zaskakujące, gdyż nie wymaga ona – jak można oczekiwać – bardzo wysokich kwalifikacji, a zatem podaż nie powinna stanowić bariery wzrostu zatrudnienia; w przypadku sekcji F pracodawcy sygnalizują problemy z zatrudnieniem fachowców; jak się wydaje, silna konkurencja nie pozwoliła na wzrost płac względnych w tej sekcji, co dodatkowo może pogłębiać problemy z niedoborem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników,
- sekcje *Opieka zdrowotna* (Q) oraz *Administracja publiczna* (O), które doświadczyły wzrostu zatrudnienia oraz ponadprzeciętnego wzrostu wynagrodzeń – w tym wypadku zmiany te interpretować można raczej jako wynikające z uwarunkowań instytucjonalnych (lub zmian w zakresie polityki państwa) niż z dostosowań rynkowych; w pewnym sensie zmiany wynagrodzeń w służbie zdrowia zostały wymuszone rosnącą rolą sektora prywatnego; w przypadku sekcji O relatywnie łatwe okazało się zaspokojenie rosnącego popytu (w związku z rosnącą podażą pra-

cy absolwentów uczelni wyższych); sztywna podaż pracy specjalistów z zakresu ochrony zdrowia (wynikająca z ograniczeń systemu kształcenia i formalnych barier w dostępie do zawodu) silnie wywindowała ich płace,

- sekcję *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N), gdzie istotnie wzrosło zatrudnienie (choć nie w ujęciu względnym) i odnotowano dość duży wzrost wynagrodzenia – możemy to interpretować jako wzrost popytu przy pewnych barierach po stronie podaży,
- sekcje *Rolnictwo* (A) oraz *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D), które doświadczyły ponadproporcjonalnego wzrostu wynagrodzeń przy spadku zatrudnienia – wskazuje to na wzrost produktywności,
- sekcje *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M) oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), gdzie wielkość zatrudnienia wzrosła (w przypadku sekcji M) lub nie zmieniła się (w przypadku sekcji K), przy niewielkim wzroście wynagrodzeń (niższym niż przeciętnie w gospodarce) – zmiany te sugerują znaczący wzrost podaży pracowników o kwalifikacjach poszukiwanych w tych sekcjach działalności gospodarczej (zapewne głównie osób z wyższym wykształceniem),
- sekcję *Transport* (H), gdzie nastąpił spadek zatrudnienia przy jednoczesnym spadku płacy względnej – sugeruje to spadek popytu i/lub wzrost podaży pracowników; w tym wypadku wiązać to można z postępowaniem technologicznym i/lub wzrostem produktywności oraz wzrostem kształcenia w zawodach typowych dla tej sekcji gospodarki.

3.4. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy w roku 2013

Analiza zmian struktury popytu na pracę w województwie pomorskim wskazuje długookresowe kierunki zmian w strukturze aktywności gospodarczej. Nie pozwala jednak wnioskować w sposób precyzyjny na temat dalszej ewolucji struktury tego rynku, zwłaszcza w krótkim okresie. Tymczasem **jednym z celów projektu było wskazanie sekcji kluczowych dla pomorskiej gospodarki w perspektywie krótkookresowej**. Podobnie jak w zeszłym roku zadanie to zrealizowano w oparciu o informacje zebrane bezpośrednio od pracodawców w badaniu CATI oraz dane pochodzące z monitoringu ofert pracy publikowanych na portalach internetowych. Przyjęte kryteria wyboru sekcji kluczowych dla pomorskiego rynku pracy odnosiły się do dwóch pytań badawczych – pytania o branże obecnie generujące największe zapotrzebowanie na pracowników oraz pytania o to, jak popyt ten będzie się kształtował w relatywnie bliskiej przyszłości. W szczególności pod uwagę wzięto: zapotrzebowanie na pracowników (w ujęciu brutto i netto) odnotowane w ostatnich 6 miesiącach, wzrost zatrudnienia w ujęciu netto w ostatnich 6 miesiącach, plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy oraz kierunek zmian strukturalnych popytu.

Według badania CATI firm **największe zapotrzebowanie na pracowników (w ujęciu brutto²⁰)** odnotowano w ostatnich 6 miesiącach w pięciu sekcjach gospodarki: *Przetwórstwo przemysłowe* (C) (23,9% łącznej liczby osób zatrudnionych w ciągu ostatnich 6 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach), *Handel* (G) (18,7%), *Edukacja* (P) (15,5%), *Transport* (H) (8,5%) oraz *Opieka zdrowotna* (Q) (7,1%). Także informacje z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2012 prowadzonego przez WUP w Gdańsku pokazują, iż największy popyt w ujęciu brutto odnotowano w pięciu sekcjach: *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), *Handel* (G), *Informacja i komunikacja* (J), *Przetwórstwo przemysłowe* (C) oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M): odpowiadały one za prawie 83% wszystkich ofert zgłoszonych w internecie (patrz: Tabela 3.6.). W tym wypadku mamy jednak do czynienia z silną specyfiką ofert pracy ogłaszanych w tym kanale pośrednictwa (koncentracja na grupie pracowników z wyższym wykształceniem).

²⁰ Deklaracje co do planowanych przyjęć do pracy.

Według danych z badania CATI przedsiębiorstw w ujęciu netto²¹ zatrudnienie wzrosło w ostatnim okresie jedynie w 4 sekcjach gospodarki: w sekcji *Informacja i komunikacja (J)*, *Edukacja (P)*, *Handel (G)* oraz *Pozostała działalność usługowa (S)*²².

Tabela 3.6. Branże pomorskiego rynku pracy w perspektywie krótkookresowej: podsumowanie

Sekcja PKD	Stan zatrudnienia obecny	Przyjęci w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zwolnieni w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zmiana zatrudnienia w okresie ostatnich 6 m-cy	Plany zatrudnieniowe na 6 m-cy	Stan zatrudnienia obecny	Przyjęci w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zwolnieni w ciągu ostatnich 6 m-cy	Plany zatrudnieniowe na 6 m-cy	Oferty internetowe
	osoby					%				
A	872	18	17	1	4	0,9	0,5	0,4	0,3	0,2
B	56	2	7	-5	0	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2
C	24 326	834	1 126	-292	469	25,7	23,9	26,8	31,2	9,8
D	822	7	42	-35	0	0,9	0,2	1,0	0,0	1,4
E	1 133	17	53	-36	24	1,2	0,5	1,3	1,6	0,0
F	2 293	66	275	-209	59	2,4	1,9	6,6	3,9	2,2
G	6 045	652	589	63	275	6,4	18,7	14,0	18,3	19,3
H	8 440	296	406	-110	89	8,9	8,5	9,7	5,9	2,5
I	297	15	20	-5	16	0,3	0,4	0,5	1,1	1,2
J	2 005	201	51	150	101	2,1	5,8	1,2	6,7	15,0
K	955	20	23	-3	10	1,0	0,6	0,5	0,7	29,2
L	1 594	21	48	-27	15	1,7	0,6	1,1	1,0	2,3
M	2 568	144	146	-2	71	2,7	4,1	3,5	4,7	9,6
N	3 676	157	328	-171	164	3,9	4,5	7,8	10,9	2,8
O	8 503	202	230	-28	45	9,0	5,8	5,5	3,0	0,1
P	16 740	543	419	124	54	17,7	15,5	10,0	3,6	2,6
Q	11 946	248	355	-107	87	12,6	7,1	8,5	5,8	0,4
R	1 088	20	38	-18	12	1,2	0,6	0,9	0,8	0,3
S	1 185	32	23	9	10	1,3	0,9	0,5	0,7	0,8
Suma końcowa	94 544	3 495	4 196	-701	1 505	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego pracodawców metodą CATI i monitoringu ofert internetowych.

Objaśnienie:

A: Rolnictwo, leśnictwo 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.

Jeśli chodzi o **plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy**, 6 sekcji odpowiada za ponad ¾ planowanego wzrostu zatrudnienia (w ujęciu brutto; 78,7% wszystkich planowanych przyjęć). Są to sekcje: *Przetwórstwo przemysłowe (C)*, *Handel (G)*, *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)*, *Informacja i komunikacja (J)*, *Transport (H)* oraz *Opieka zdrowotna (Q)*. Jednocześnie w przypadku pierwszych czterech sekcji ich udział w łącznej liczbie planowanych za-

²¹ Różnica między liczbą deklarowanych przyjęć a zwolnień z pracy.

²² Piątą sekcją, w której odnotowano dodatnią zmianę zatrudnienia w badanej próbie, było *Rolnictwo (A)*. Z uwagi na minimalny przyrost oraz niewielkie znaczenie w zatrudnieniu sekcję tę pominięto.

trudnień przekracza ich udział w bieżącym zatrudnieniu (co oznacza, że – w przypadku realizacji tych planów – ich udział w zatrudnieniu na pomorskim rynku pracy wzrośnie). Co więcej w sekcjach C, N i J udział w planowanych zatrudnieniach przekracza udział w strukturze zrealizowanego popytu na pracę w ujęciu brutto w ostatnich 6 miesiącach. Tabela 3.7. prezentuje zestawienie sekcji wybranych jako wyróżniające się z punktu widzenia poszczególnych kryteriów.

Tabela 3.7. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy w świetle wybranych kryteriów

Największy popyt brutto	Największy popyt netto	Największe plany zatrudnieniowe	Kierunek przesuwania się popytu	Największy udział w ofertach internetowych
C	J	C	G	K
G	P	G	N	G
P	G	N	C	J
H	S	J	J	C
Q		H	M	M
		Q	F	

Źródło: Opracowanie własne.

Objaśnienie:

C: Przetwórstwo przemysłowe, F: Budownictwo, G: Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H: Transport i gospodarka magazynowa, J: Informacja i komunikacja, K: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, M: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N: Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, P: Edukacja, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, S: Pozostała działalność usługowa.

Zebrane dane dają podstawy do stwierdzenia, iż w krótkim okresie kluczowymi sekcjami dla pomorskiego rynku pracy są:

- **Przetwórstwo przemysłowe (C),**
- **Informacja i komunikacja (J),**
- **Handel (G).**

Te właśnie sekcje występują na przynajmniej czterech z pięciu list przedstawionych w Tabeli 3.7. Warto zwrócić także uwagę na sekcje:

- **Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)** oraz
- **Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M),**

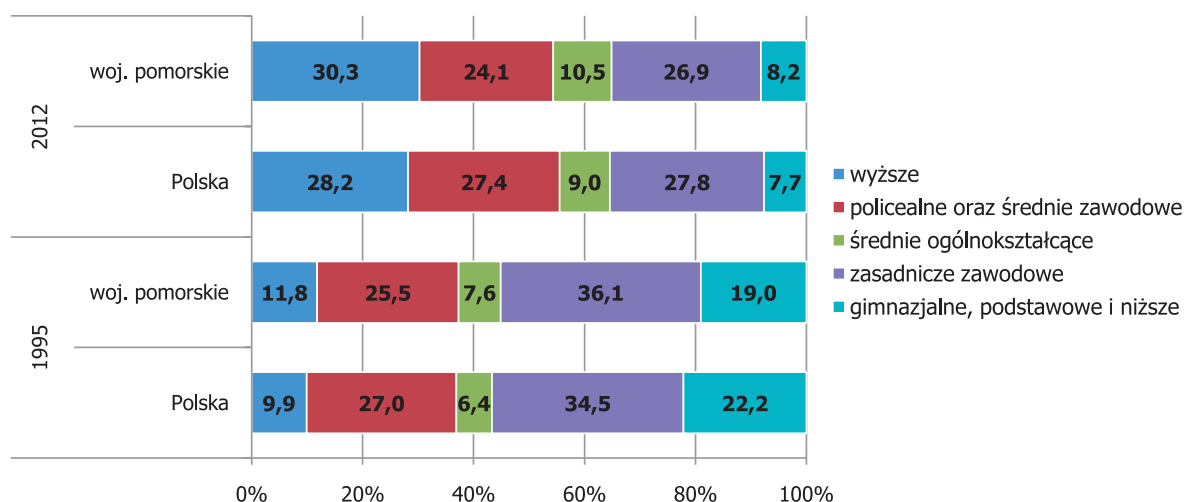
w kierunku których można spodziewać się przesuwania popytu.

3.5. Zmiany struktury podaży siły roboczej

Okres transformacji polskiej gospodarki to nie tylko zmiany po stronie popytu na pracę, ale także znaczące zmiany w zakresie struktury podaży pracy. Dotyczyły one w największym stopniu zasobu kapitału ludzkiego mierzonego przede wszystkim poziomem i typem wykształcenia.

Na tle Polski województwo pomorskie wyróżnia się wyraźnie wyższym niż przeciętnie poziomem wykształcenia (patrz: Wykres 3.5.), choć w ostatnich latach jego przewaga względem średniej dla Polski uległa zmniejszeniu (nastąpiło względne wyrównanie struktury zasobów kapitału ludzkiego w Polsce).

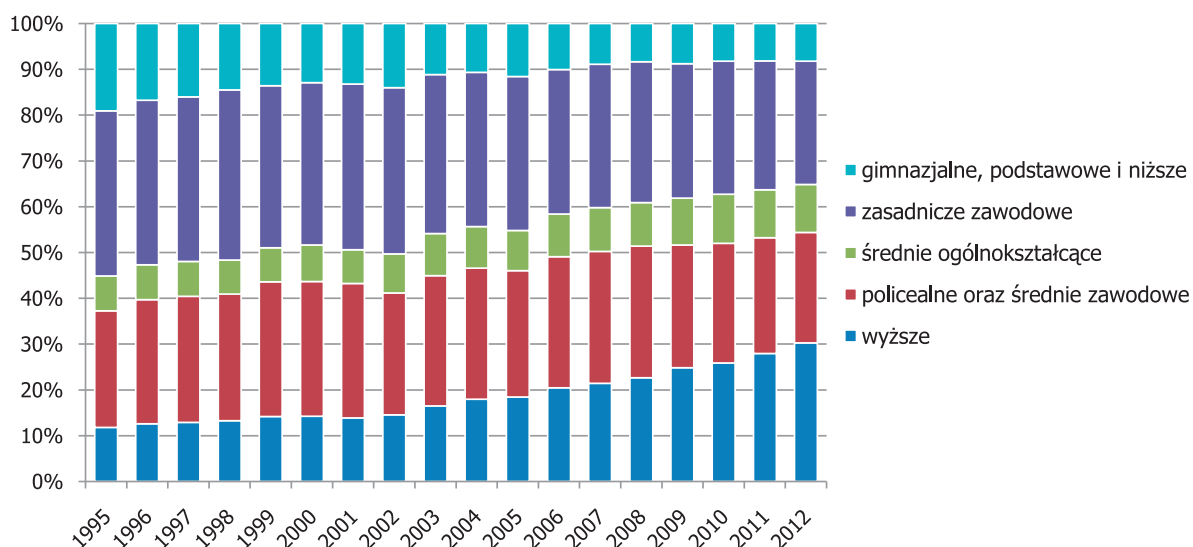
Wykres 3.5. Struktura zasobów siły roboczej w roku 1995 i 2012 według poziomu wykształcenia: województwo pomorskie na tle Polski ogółem²³ (%)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

Między rokiem 1995 a 2012 zasoby pracy osób z wyższym wykształceniem wzrosły prawie trzykrotnie – ze 104 tys. do 288 tys. osób. Tym samym ponad 2,5-krotnie zwiększył się udział osób z tym poziomem wykształcenia w populacji aktywnej zawodowo (patrz: Wykres 3.6.). Rok 2012 był pierwszym, kiedy grupa ta okazała się być najbardziej liczną w zasobach pracy województwa (jej udział w populacji aktywnych zawodowo wynosił 30,3%). Zwiększył się także udział osób z wykształceniem średnim ogólnym i obecnie wynosi 10,5%. Nieznacznie przy tym zmniejszyły się zasoby pracy osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym. Zmiany te dokonały się kosztem populacji z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a w szczególności – z gimnazjalnym lub niższym. Ten ostatni spadek wiąże się zapewne z opuszczaniem zasobów siły roboczej przez najstarsze osoby, często pracujące w rolnictwie. Znaczenie tego poziomu wykształcenia w młodszych grupach aktywnych zawodowo jest marginalne.

Wykres 3.6. Struktura zasobów siły roboczej województwa pomorskiego według poziomu wykształcenia



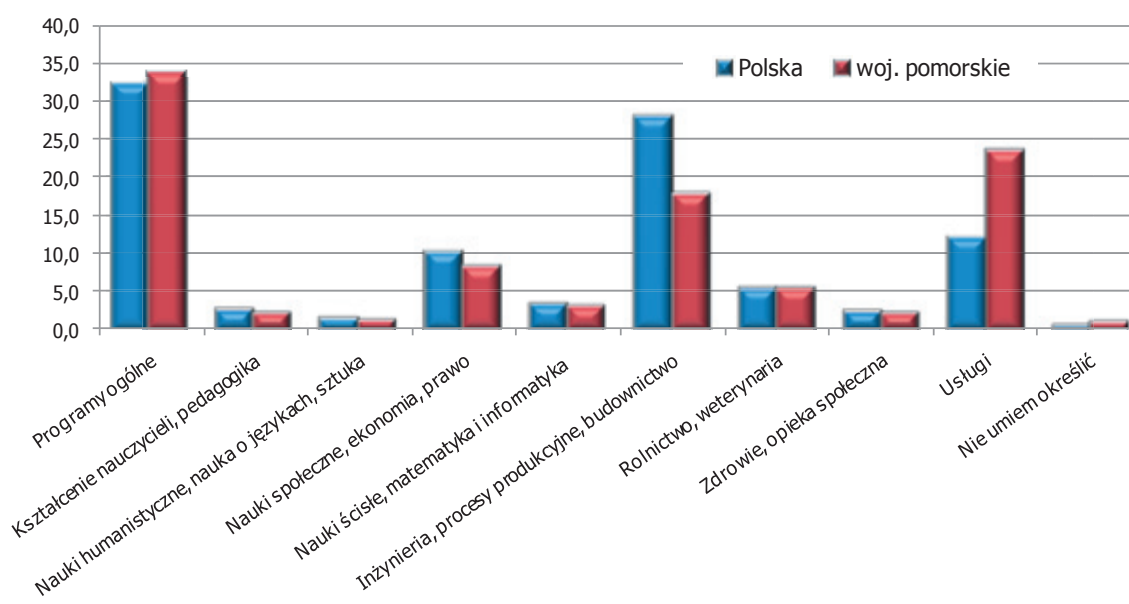
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

²³ Dane dla roku 1995 oparte są o oficjalne przeliczenie przez Główny Urząd Statystyczny wybranych danych statystycznych zgodnie z nowym podziałem administracyjnym dla okresów sprzed 1999 roku.

Wraz ze zmianą struktury poziomów wykształcenia zmieniła się także jego struktura dziedzinowa (patrz: Wykres 3.7.)²⁴. W BAEL dziedzina wykształcenia badana jest dopiero od 2004 roku, ale nawet w tak krótkim okresie zauważyć można zmiany w tej strukturze. Obecnie w zasobach siły roboczej województwa **dominują osoby z wykształceniem w zakresie programów ogólnych, inżynierii procesów produkcyjnych i budownictwa oraz nauk społecznych, ekonomii i prawa**. Nie jest to struktura nietypowa, dziedziny te generalnie dominują w strukturze wykształcenia ludności Polski. Dla województwa pomorskiego charakterystyczne są:

- nadreprezentacja zasobów siły roboczej z wykształceniem w zakresie usług, nauk społecznych, ekonomii, prawa oraz kształcenia nauczycieli, pedagogiki,
- niedoreprezentowanie zasobów siły roboczej z wykształceniem w zakresie rolnictwa i weterynarii oraz – co może być zaskakujące w świetle wiedzy o strukturze aktywności gospodarczej w województwie – w zakresie inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa.

Wykres 3.7. Struktura zasobów siły roboczej według dziedziny wykształcenia w 2010 roku: Polska i województwo pomorskie (%)



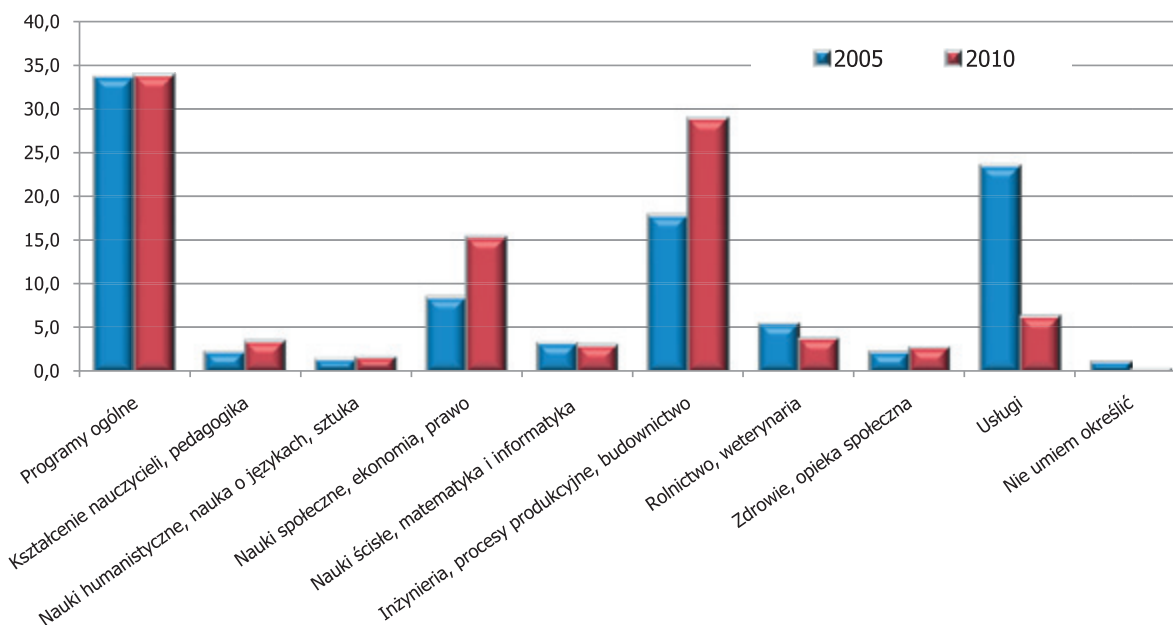
Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., „Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce”, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

W okresie ostatnich lat w województwie pomorskim nastąpiła znacząca zmiana struktury wykształcenia według dziedziny (patrz: Wykres 3.8.). Najbardziej spektakularne zmiany dotyczyły wzrostu udziału w zasobach siły roboczej osób z wykształceniem w dziedzinie nauk społecznych, ekonomii, prawa, inżynierii, procesów produkcyjnych, budownictwa oraz kształcenia nauczycieli, pedagogiki. Udział tych trzech dziedzin wzrósł w ciągu pięciu lat z 28,3% do 47,9%. Są to zmiany typowe generalnie dla gospodarki Polski, choć w województwie pomorskim wystąpiły z ponadprzeciętną siłą (ogółem dla zasobów siły roboczej Polski udział wspomnianych wyżej trzech dziedzin zwiększył się z 41,4% do 47,9%). Jest to niezwykle ważna zmiana strukturalna na pomorskim rynku pracy. Jednocześnie bardzo zmniejszył się udział osób z wykształceniem w dziedzinie usług (z 23,5% do 6,4%). Wiązać to można generalnie ze zmianą ścieżek kształcenia i zwiększeniem popularności wykształcenia na poziomie wyższym kosztem średniego, w tym zawodowego, w szczególności w zakresie usług. Według klasyfikacji ISCED 1997 kształcenie w tym zakresie obejmuje następujące rodzaje usług: usługi dla ludności (usługi indywidualne, hotele, restauracje i zbiorowe żywienia, podróże, turystykę

²⁴ Analiza wykorzystuje klasyfikację ISCED 1997.

i wczasy, nauki o sporcie i kulturze fizycznej, usługi transportowe), ochronę środowiska (badania dotyczące środowiska, kontrolę środowiska i technologię ochrony środowiska, środowisko naturalne i zwierzęta w stanie naturalnym, usługi sanitarne komunalne) oraz ochronę (ochronę osób i mienia, bezpieczeństwo i higienę pracy).

Wykres 3.8. Zmiana struktury zasobów siły roboczej województwa pomorskiego według dziedziny wykształcenia między rokiem 2005 a 2010



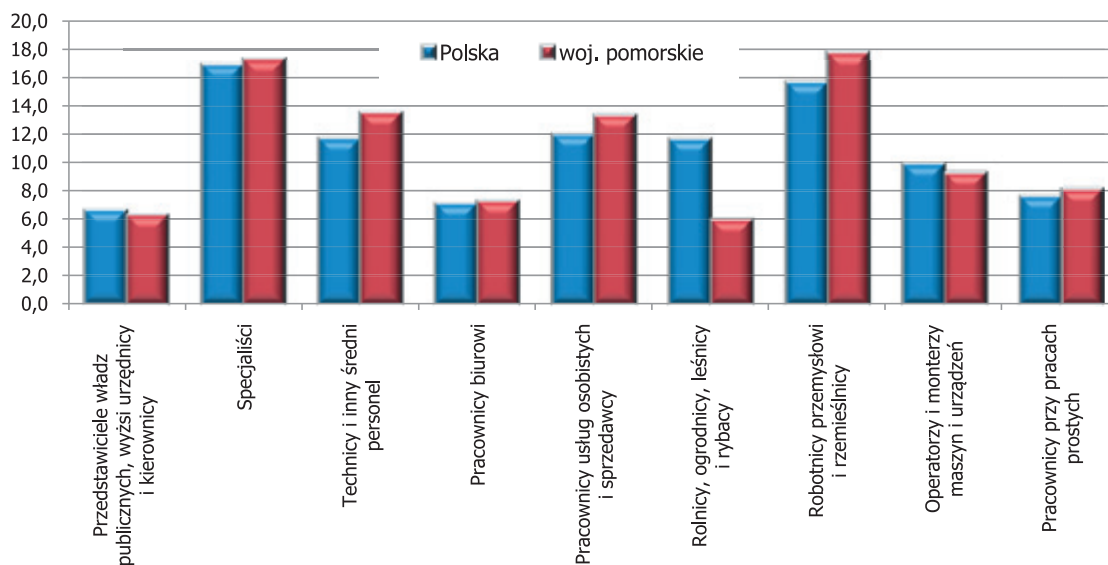
Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., „Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce”, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

Strukturalne zmiany w popycie na pracę objęły nie tylko realokację międzygałęziową, ale – nie mniej ważne – zmiany wewnątrz poszczególnych gałęzi gospodarki. **Pracodawcy zmienili profil kompetencyjny poszukiwanych pracowników zarówno pod względem poziomu, jak i typu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych czy cech osobowych pracowników.** Zjawisko to dobrze ilustruje zmiana struktury zawodowej w obrębie całej gospodarki, jak i poszczególnych gałęzi działalności gospodarczej.

Wnioskując na podstawie danych BAEL z 2010 roku²⁵, stwierdzić można, iż województwo pomorskie wyróżnia się na tle kraju ponadproporcjonalnym udziałem w zatrudnieniu techników i innego średniego personelu, robotników przemysłowych i rzemieślników, a także pracowników usług osobistych i sprzedawców (patrz: Wykres 3.9.).

²⁵ W BAEL z 2010 roku informacje o wykonywanych zawodach prezentowane były w układzie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 roku (Dz.U. Nr 265, poz. 2644) oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz.U. Nr 106, poz. 728) zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

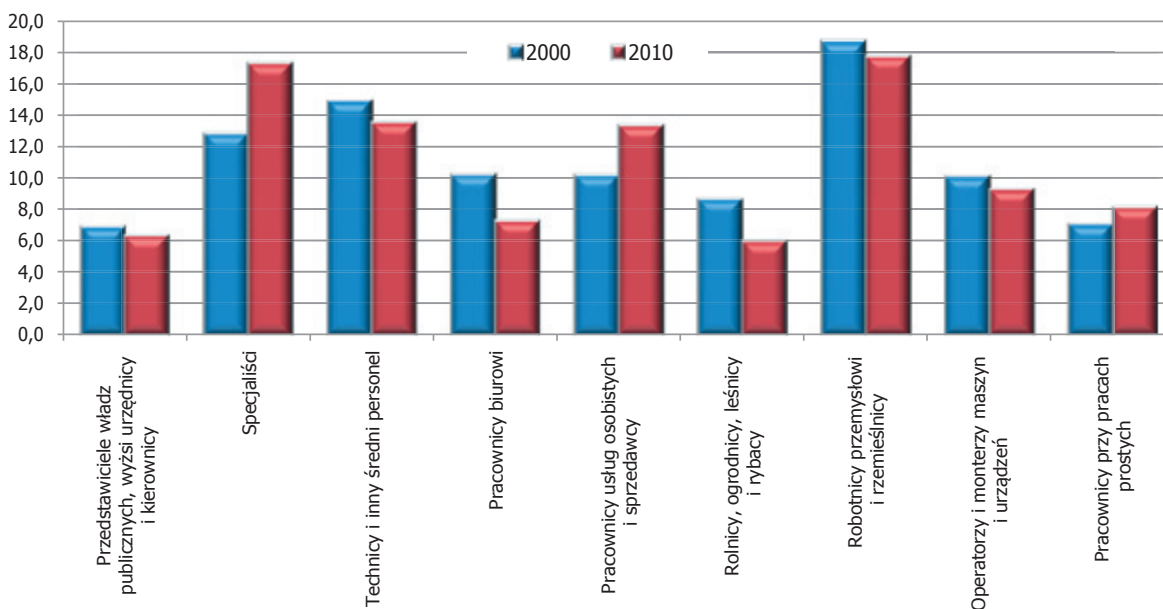
Wykres 3.9. Udział wielkich grup zawodowych w zatrudnieniu ogółem według BAEL, 2010, Polska i woj. pomorskie (%)



Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., „Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce”, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

Ostatnia dekada zaznaczyła się przede wszystkim wzrostem znaczenia dwóch grup zawodów: specjalistów oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców (patrz: Wykres 3.10.). W 2010 roku były to dwie najliczniejsze grupy na pomorskim rynku pracy i stanowiły aż 30,7% wszystkich pracujących. Wzrost roli tych grup pracowników odbył się przede wszystkim kosztem pracowników biurowych oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

Wykres 3.10. Udział wielkich grup zawodowych w zatrudnieniu ogółem według BAEL w woj. pomorskim w roku 2000 i 2010

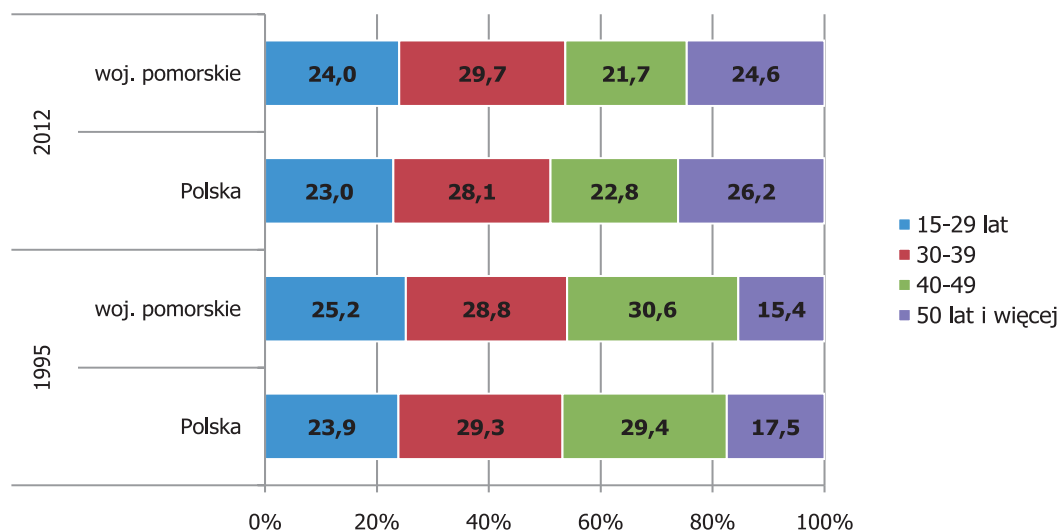


Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., „Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce”, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

Innym ważnym aspektem dotyczącym zmiany struktury podaży pracy w województwie pomorskim są zmiany demograficzne, w szczególności związane ze starzeniem się społeczeństwa (patrz: Wykres 3.11.).

Sytuacja w województwie pomorskim pod tym względem pogorszyła się w ostatnich latach (wzrost udziału starszych grup wieku w populacji), nadal jednak **pozostaje wyraźnie bardziej korzystna z punktu widzenia długookresowej sytuacji na rynku pracy i rozwoju gospodarczego niż przeciętnie w Polsce (mniejsza skala problemu starzenia się społeczeństwa).**

Wykres 3.11. Struktura zasobów siły roboczej w roku 1995 i 2012 według grup wieku: województwo pomorskie na tle Polski (%)

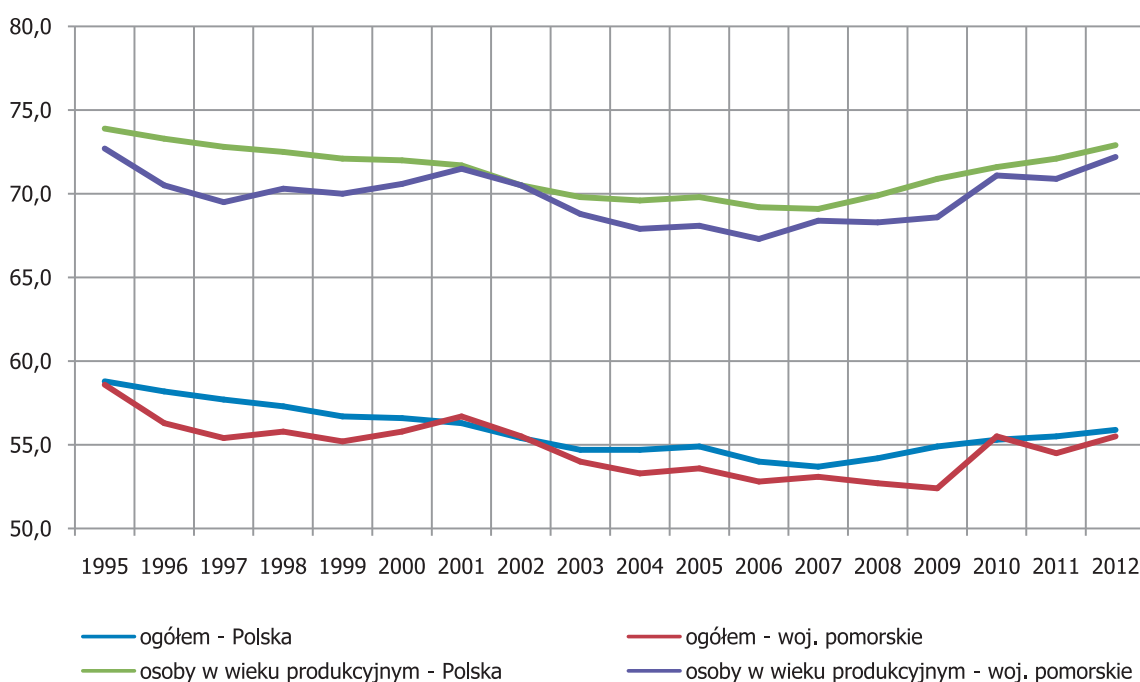


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

3.6. Wykorzystanie zasobów pracy w województwie pomorskim i ewolucja w zakresie strukturalnego dopasowania popytu i podaży pracy

Aktywność ekonomiczna mieszkańców Pomorza jest nieco niższa niż przeciętnie w Polsce, przy czym prawidłowość ta dotyczy zarówno ludności ogółem, jak i osób w wieku produkcyjnym (to jest – zgodnie z definicją stosowaną przez GUS – mężczyzn w wieku 18-64 lata i kobiet w wieku 18-59 lat). W ostatnich latach różnica między województwem a przeciętnymi współczynnikami aktywności dla Polski zmniejszyła się (a w roku 2010 stopa aktywności w województwie pomorskim przekroczyła wartość średnią dla kraju). Podobnie jak przeciętnie w Polsce także w województwie pomorskim w ostatnich latach **obserwowano regularny spadek aktywności zawodowej** (aż do końca pierwszej dekady nowego wieku), **po czym nastąpiła stopniowa poprawa sytuacji**. Przyczyn tej zmiany upatrywać można w zmianach instytucjonalnych, w podobnym stopniu dotyczących obszaru całego kraju (np. zmiany regulacji dotyczących wcześniejszych emerytur czy innych rozwiązań prawnych sprzyjających późniejszej dezaktywacji zawodowej).

Wykres 3.12. Współczynnik aktywności zawodowej według BAEL w latach 1995-2012: województwo pomorskie na tle Polski (%)

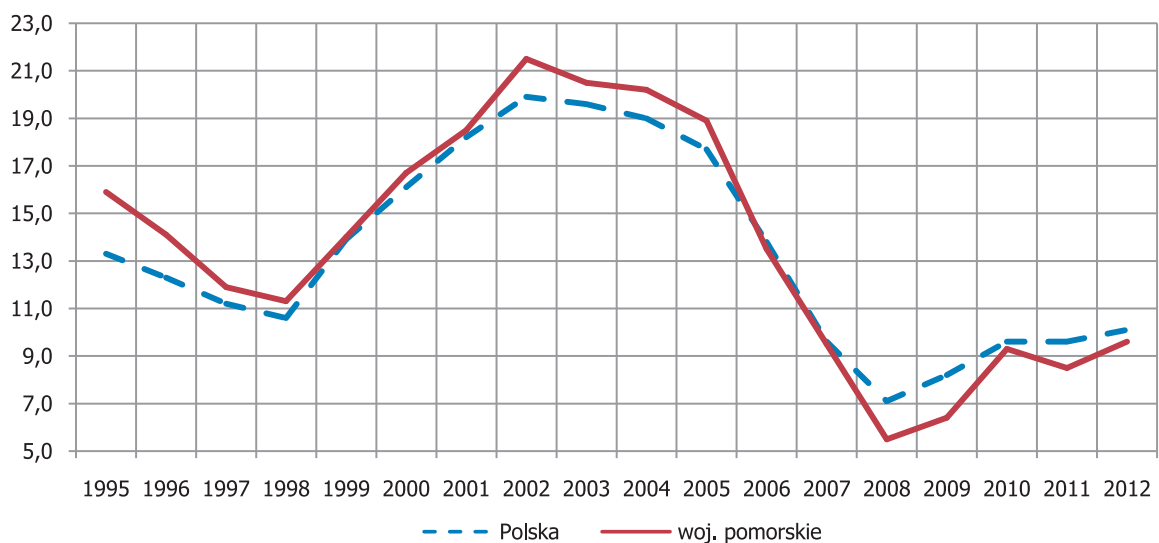


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

Gdyby chcieć oceniać efekt zderzenia popytu i podaży na rynku pracy, należy spojrzeć na kształtowanie się ekonomicznej **stopy bezrobocia**²⁶ (patrz: Wykres 3.13.). To ona informuje nas bowiem o tym, jaki odsetek siły roboczej pozostaje bez pracy, a zatem jej dopełnienie do 100 możemy interpretować jako miarę stopnia absorbowania pojawiającej się na rynku pracy podaży przez popyt. Po wzroście bezrobocia na samym początku okresu transformacji w kolejnych latach obserwowano w Polsce jego spadek (aż do 1998 roku), przy czym w województwie pomorskim był on słabszy niż przeciętnie w Polsce. W kolejnych latach stopa bezrobocia rosła, przy czym w przypadku województwa pomorskiego osiągnęła poziom wyraźnie wyższy niż przeciętnie w kraju. Najwyższe bezrobocie odnotowano w roku 2002, gdy stopa bezrobocia w województwie pomorskim osiągnęła poziom 21,5%. W kolejnych latach sytuacja na rynku pracy poprawiła się, tak że ponad 95% zasobów pracy znalazło zatrudnienie: w 2008 roku stopa bezrobocia osiągnęła minimalny po okresie transformacji poziom 5,5%. Było to znacząco mniej niż przeciętnie w Polsce (różnica wyniosła 1,6 pkt. proc.). W kolejnych latach (również po pogorszeniu się sytuacji gospodarczej w związku ze światowym kryzysem ekonomicznym) **sytuacja na pomorskim rynku pracy była korzystniejsza niż przeciętnie w Polsce**. Przebieg zjawisk na rynku pracy w ostatnich latach nie pozwala na jednoznaczną ocenę względnej podatności województwa na zmiany koniunktury – w okresie kryzysu po roku 2000 wrażliwość ta była większa niż przeciętnie. Obecnie – jak można domniemywać – zmiany strukturalne, które zaszły na rynku pracy (zmiana struktury źródeł popytu na pracę oraz struktury jej podaży), spowodowały, że **województwo okazało się być bardziej odporne na wahania popytu zagregowanego niż polski rynek pracy ogółem**.

²⁶ Zgodnej z kryteriami stosowanymi przez GUS w BAEL.

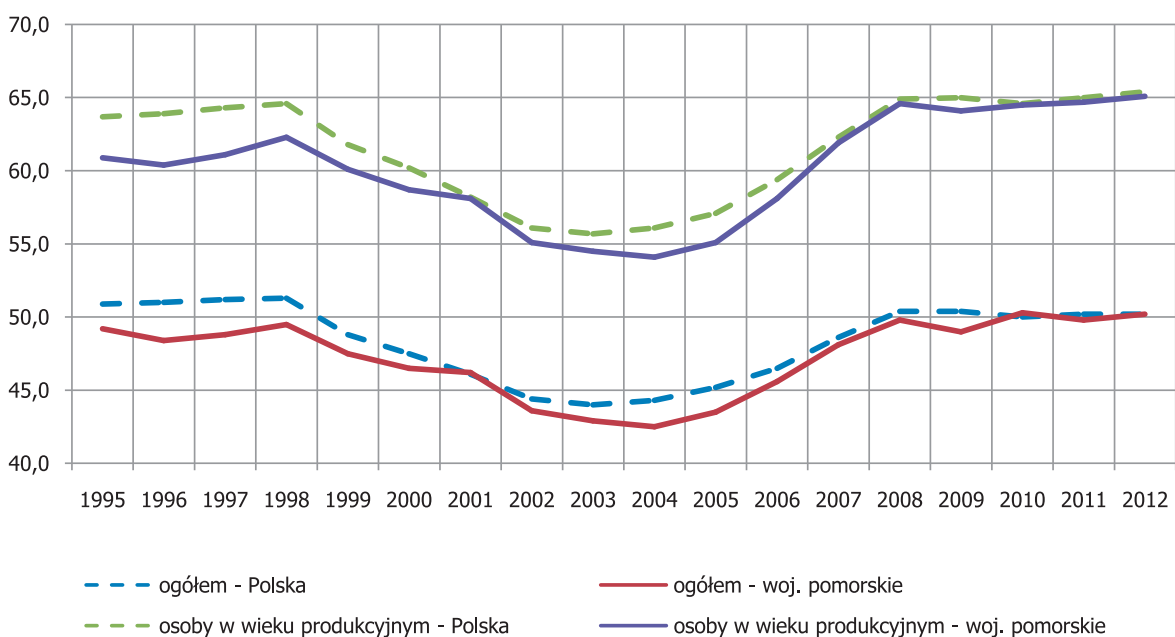
Wykres 3.13. Stopa bezrobocia według BAEL w latach 1995-2012: województwo pomorskie na tle Polski (%)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013 r.

Ostateczną i najlepszą miarą wykorzystania zasobów pracy jest wskaźnik zatrudnienia, czyli odsetek pracujących w ludności ogółem (w danej grupie wieku). Generalnie województwo pomorskie charakteryzuje się niższymi wskaźnikami zatrudnienia niż Polska (patrz: Wykres 3.14.). Na początku lat 90. XX wieku różnica ta była znacząca, ale w ostatnich latach prawie uległa zniwelowaniu. Co ciekawe różnica ta wynika przede wszystkim z niskiej zatrudnialności kobiet. **Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w Pomorskiem nie odbiega istotnie od średniej dla Polski, a w ostatnich latach nawet go przewyższa**, co wiązać można ze wzrostem zatrudnienia w sekcjach charakteryzujących się nadreprezentacją mężczyzn w zatrudnieniu, takich jak *Budownictwo (F)*, *Przetwórstwo przemysłowe (C)* czy *Transport (H)*.

Wykres 3.14. Wskaźnik zatrudnienia według BAEL w latach 1995-2012: województwo pomorskie na tle Polski (%)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 26 października 2013 r.

Ostatnim zagadnieniem poruszonym w niniejszym rozdziale jest próba oceny **zmian w skali niedopasowania strukturalnego popytu i podaży na regionalnym rynku pracy**. Nie jest to zadanie łatwe, głównie z powodu braków informacyjnych. W przypadku idealnego dostępu do danych pożądanym byłoby porównanie struktury popytu na pracę (faktycznie zrealizowanego popytu, czyli zatrudnienia, oraz wakatów) i podaży pracy (czyli populacji aktywnych zawodowo, składającej się z pracujących i bezrobotnych) w możliwie szczegółowych przekrojach kwalifikacyjnych. Takie dane nie są dostępne. Możemy zastosować jednak pewne przybliżenia struktury strony popytowej i podażowej. Przybliżeniem struktury popytu może być populacja pracujących, zaś przybliżeniem struktury efektywnej podaży pracy może być populacja bezrobotnych, czyli ta część siły roboczej, która w danej chwili poszukuje zatrudnienia.

Innym problemem jest kwestia przekrojów, w których możemy scharakteryzować popyt i podaż pracy. Ponieważ porównanie obu struktur przeprowadzono z wykorzystaniem danych z BAEL z roku 2000 i 2010, przekroje dobrano spośród zmiennych dostępnych w tej bazie. Uwzględniono zatem płeć, wiek, wykształcenie oraz klasę miejscowości zamieszkania (patrz: Tabela 3.8.).

Tabela 3.8. Niedopasowanie strukturalne popytu i podaży pracy w województwie pomorskim, rok 2000 i 2010: porównanie struktury pracujących i bezrobotnych

Grupy siły roboczej	Rok 2000			Rok 2010		
	pracujący (%)	bezrobotni (%)	relacja B/P	pracujący (%)	bezrobotni (%)	relacja B/P
Płeć						
Mężczyźni	56,4	44,3	0,785	55,2	54,6	0,988
Kobiety	43,6	55,7	1,278	44,8	45,4	1,014
Wiek						
Osoby do 24. roku życia	10,2	24,8	2,430	8,3	23,3	2,798
Osoby w wieku 25-44 lata	53,9	56,8	1,053	55,2	48,7	0,881
Osoby w wieku 45-64 lata	35,9	18,4	0,513	36,5	28,1	0,770
Wykształcenie						
Wykształcenie wyższe	16,8	4,6	0,276	27,8	11,9	0,427
Wykształcenie średnie zawodowe i policealne	28,5	21,2	0,743	26,4	23,8	0,903
Wykształcenie średnie ogólne	9,2	7,4	0,799	10,4	13,0	1,249
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	34,2	45,3	1,324	28,3	33,9	1,199
Wykształcenie gimnazjalne i niższe	11,3	21,5	1,903	7,1	17,4	2,434
Klasa miejscowości						
Miasta powyżej 100 tys. mieszkańców	43,5	28,2	0,649	40,2	29,7	0,738
Miasta 20-100 tys. mieszkańców	17,2	26,8	1,552	20,5	26,7	1,302
Miasta do 20 tys. mieszkańców	12,1	13,0	1,077	7,8	9,8	1,256
Wieś	27,2	32,0	1,179	31,5	33,8	1,074

Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., „Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce”, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

Wyniki tego porównania są niezwykle ciekawe. Okazuje się bowiem, iż **skala niedopasowania strukturalnego na pomorskim rynku pracy uległa znaczącej zmianie w ciągu badanej dekady (w większości przypadków uległa zmniejszeniu)**.

W zasadzie zniwelowane zostało niedopasowanie struktury popytu i podaży ze względu na płeć: o ile w 2000 roku wyraźna była przewaga mężczyzn w populacji pracujących i przewaga kobiet w grupie bezrobotnych, dziesięć lat później różnica uległa zniwelowaniu.

Powiększyło się niedopasowanie struktury popytu i podaży ze względu na wiek siły roboczej: osoby w wieku do 24. roku życia stanowią prawie 2,8-krotnie większą część populacji bezrobotnych niż populacji pracujących, podczas gdy dekadę wcześniej relacja ta nie przekraczała 2,5. Z kolei wyraźnie mniejszy udział w ogóle bezrobotnych niż w ogóle pracujących mają starsze kohorty tych ka-

tegorii. Wyraźnie wskazuje to na poważne problemy związane z wejściem na rynek pracy osób młodych. Mogą one wynikać zarówno z relatywnych braków w doświadczeniu zawodowym, jak i bardziej fundamentalnego niedopasowania wiedzy, umiejętności i postaw osób poszukujących pracy do wymagań pracodawców.

Wyraźnie **zmieniła się skala niedopasowania na rynku pracy w przekroju wykształcenia**. W roku 2000 obserwowano zależność, zgodnie z którą im niższy poziom wykształcenia, tym wyższa była relacja udziału osób o danym poziomie wykształcenia w populacji bezrobotnych do udziału osób o tym poziomie wykształcenia w grupie pracujących. W przypadku wykształcenia wyższego i średniego (zawodowego i ogólnego) ich udział w populacji bezrobotnych był wyraźnie niższy niż w populacji pracujących. W przypadku wykształcenia wyższego różnica była prawie 4-krotna. Dziesięć lat później grupa osób z wykształceniem wyższym miała już tylko 2-krotnie wyższy udział w grupie pracujących niż bezrobotnych. Wyraźnie zmieniła się także charakterystyka osób z wykształceniem średnim ogólnym – są one nadreprezentowane w grupie bezrobotnych.

Na terenie województwa pomorskiego utrzymuje się także **znaczące przestrzenne niedopasowanie struktury popytu i podaży pracy**. Popyt wyraźnie skoncentrowany jest w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców, choć w ciągu ostatniej dekady relacja udziału tej grupy w pracujących do udziału w populacji bezrobotnych zmniejszyła się. Z kolei po stronie podaży obserwujemy nadreprezentację mniejszych ośrodków osiedleńczych, w szczególności mniejszych miast.

3.7. Podsumowanie

Powyższy rozdział stanowił wprowadzenie i kontekst dalszych analiz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na pomorskim rynku pracy. Zaprezentował on zmiany struktury popytu na pracę i podaży pracy w województwie pomorskim.

Ostatnie lata przyniosły znaczące zmiany strukturalne na pomorskim rynku pracy. Po stronie popytu obejmowały one przede wszystkim zmianę struktury zatrudnienia w przekroju sekcji PKD oraz struktury zawodowej. Najważniejsze zmiany to wzrost udziału zatrudnienia w *Budownictwie* (F), w sekcji *Informacja i komunikacja* (J), w sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) oraz w sekcji *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M), a także niewielki spadek znaczenia sekcji: *Handel* (G), *Przetwórstwo przemysłowe* (C) – dwóch kluczowych dla regionalnego rynku pracy typów działalności gospodarczej – oraz sekcji *Transport* (H).

Z kolei w samym przemyśle wzrosło zatrudnienie w działach: *Produkcja pozostałych wyrobów*, *Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych*, *Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych*, *Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych*, *Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji* oraz *Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń*, przy czym szczególnie dużą rolę odgrywa *Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych* oraz *Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych*. Jednocześnie spadło zatrudnienie w dziale *Produkcja pozostałego sprzętu transportowego* oraz w działach związanych z przemysłem lekkim, jak *Produkcja wyrobów tekstylnych*, *Produkcja odzieży* oraz *Produkcja skór i wyrobów skórzanych*.

Ostatnia dekada zaznaczyła się wzrostem znaczenia dwóch grup zawodów w zatrudnieniu: specjalistów oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Wzrost roli tych grup odbył się przede wszystkim kosztem pracowników biurowych oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

W krótkim okresie za kluczowe sekcje dla pomorskiego rynku pracy uznać można:

- *Przetwórstwo przemysłowe* (C),
- *Informację i komunikację* (J),
- *Handel* (G).

Możemy spodziewać się także przesuwania popytu na pracę w kierunku sekcji:

- *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)* oraz
- *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)*.

W ostatnich latach nastąpiły też wyraźne zmiany struktury podaży pracy: przede wszystkim wzrosły zasoby pracy osób z wyższym wykształceniem. Rok 2012 był pierwszym, kiedy grupa ta okazała się być najbardziej liczną w zasobach pracy województwa. Zwiększył się także udział osób z wykształceniem średnim ogólnym. Równocześnie nastąpiła znacząca zmiana struktury wykształcenia według dziedziny. Najbardziej spektakularne zmiany dotyczyły wzrostu udziału w zasobach siły roboczej osób z wykształceniem w dziedzinie nauk społecznych, ekonomii, prawa, inżynierii, procesów produkcyjnych, budownictwa oraz kształcenia nauczycieli, pedagogiki.

4. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY NA POMORSKIM RYNKU PRACY: PODEJŚCIE SYNTETYCZNE

4.1. Wprowadzenie

Przedmiotem rozdziału jest analiza popytu na pracę w województwie pomorskim w przekroju grup zawodów (według kodu 4-cyfrowego z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności 2010, KZiS 2010). W rozdziale zaprezentowano wyniki analiz opartych na metodzie syntezy informacji ilościowych pochodzących z różnych źródeł, która po raz pierwszy została zastosowana do analizy popytu na elementarne grupy zawodów na rynku pracy w województwie pomorskim w 2012 roku²⁷.

Celem analizy jest wskazanie elementarnych grup zawodów, dla których obserwowane jest największe zapotrzebowanie na siłę roboczą, oraz wskazanie tych grup zawodów, w których pracodawcy doświadczają trudności w rekrutacji pracowników. Dzięki wyłonieniu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, i grup zawodów deficytowych możliwe było określenie grup zawodów kluczowych dla pomorskiego rynku pracy. Dla tych grup stworzono szczegółowy profil kompetencyjny, wyłaniający się z badań ilościowych oraz jakościowych. Przeprowadzona analiza zawiera także elementy oceny dopasowania cech siły roboczej do wymagań pracodawców oraz dopasowania systemu kształcenia do wymogów popytu na pracę.

Analizy będące podstawą rozdziału przeprowadzono z wykorzystaniem kilku źródeł danych. Podstawowym źródłem danych ilościowych były badania pracodawców oraz agencji zatrudnienia. W analizach wykorzystano również ilościowe dane zastane (pochodzące z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2012 prowadzonego przez WUP w Gdańsku oraz z bazy Syriusz). Materiał ilościowy uzupełniają informacje z badań jakościowych (przeprowadzonych wywiadów pogłębionych z pracodawcami, przedstawicielami agencji zatrudnienia, przedstawicielami instytucji szkoleniowych, przedstawicielami szkół ponadgimnazjalnych i wyższych oraz z pracownikami powiatowych urzędów pracy). W części dotyczącej dostosowania struktury podaży pracy do popytu na pracę korzystano także z danych Systemu Informacji Oświatowej. Ze względu na niską liczbę wskazań poszczególnych elementarnych grup zawodów w źródłach ilościowych niemożliwe jest przedstawienie wyników w formie analiz statystycznych. Zastosowano więc opis jakościowy.

²⁷ Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Raport końcowy 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Raport dostępny jest na stronie www.pomorskiabarometr.pl oraz www.wup.gdansk.pl/barometr.

4.2. Metodologia syntezy źródeł o popycie na pracę według grup zawodów

W roku 2012 po raz pierwszy wykorzystano autorską metodę syntezy źródeł danych w celu stworzenia rankingów grup zawodów deficytowych oraz o największym zapotrzebowaniu. Metoda była wielokrotnie poddawana ocenie i konsultacjom. Wobec pozytywnej oceny efektów badań w 2012 roku zdecydowano, iż w analizie popytu na zawody w roku 2013 zostanie zastosowana ta sama metoda, choć z uwzględnieniem kilku poprawek. Poniżej szczegółowo przedstawiono metodologię zastosowaną w 2013 roku. Szczególnie uwypuklono różnice metodologiczne względem analiz z roku 2012.

4.2.1. Schemat postępowania

Za kryterium wagi grupy zawodów dla regionalnego rynku pracy przyjęto **wielkość zapotrzebowania na daną grupę oraz jej deficytowość, rozumianą jako trudności pracodawców w znalezieniu pracowników**. W wyniku przeprowadzonych analiz dostępnych danych ilościowych stworzono dwa syntetyczne rankingi odnoszące się do wspomnianych kryteriów. Pierwszy ranking ujmuje grupy zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, i pozwala zidentyfikować grupy, na które jest największy popyt na pomorskim rynku pracy (w ujęciu brutto). Następnie dla elementarnych grup zawodów określono deficytowość (drugi ranking), a więc to, w jakim stopniu podaż pracy odpowiada rynkowemu zapotrzebowaniu. Metoda uzyskania list grup zawodów była analogiczna dla obu rankingów, choć w procesie ich tworzenia wykorzystano różne dane. Należy wyraźnie zastrzec, że zastosowana metodologia jest ciągle nowatorską próbą połączenia wielu źródeł o różnym charakterze, stąd (wobec braku jednej uznanej metody) zastosowane rozstrzygnięcia mają w wielu miejscach charakter ekspercki.

W celu stworzenia rankingu grup zawodów, na które jest **największe zapotrzebowanie** na pomorskim rynku pracy, zastosowano następującą procedurę:

1. Na podstawie dostępnych czterech źródeł danych ilościowych (które szczegółowo omówiono poniżej) dokonano segregacji informacji w celu oddzielenia danych niosących informację o zapotrzebowaniu na grupy zawodów (wielkości popytu) od danych mówiących o deficytowości grup (niezdolności podaży do zaspokojenia popytu). Dalsza część procedury została przeprowadzona osobno dla obu tych kategorii zmiennych.
2. Dla każdej informacji z danego źródła danych stworzono zmienną obrazującą zapotrzebowanie na poszczególne elementarne grupy zawodów obserwowane na pomorskim rynku pracy.
3. W celu zyskania możliwości porównywania (a także agregowania) poszczególnych zmiennych zostały one poddane standaryzacji Z. Otrzymane w opisany sposób przekształcone zmienne posiadają identyczną średnią (wynoszącą zero) i identyczne odchylenie standardowe (wynoszące jeden).

Zastosowana metoda standaryzacji to tzw. standaryzacja Z, w której wartości zmiennych są przekształcane według następującej formuły:

$$z = \frac{x - \mu}{\sigma}$$

gdzie:

x - zmienna niestandaryzowana,

μ - średnia z populacji,

σ - odchylenie standardowe populacji.

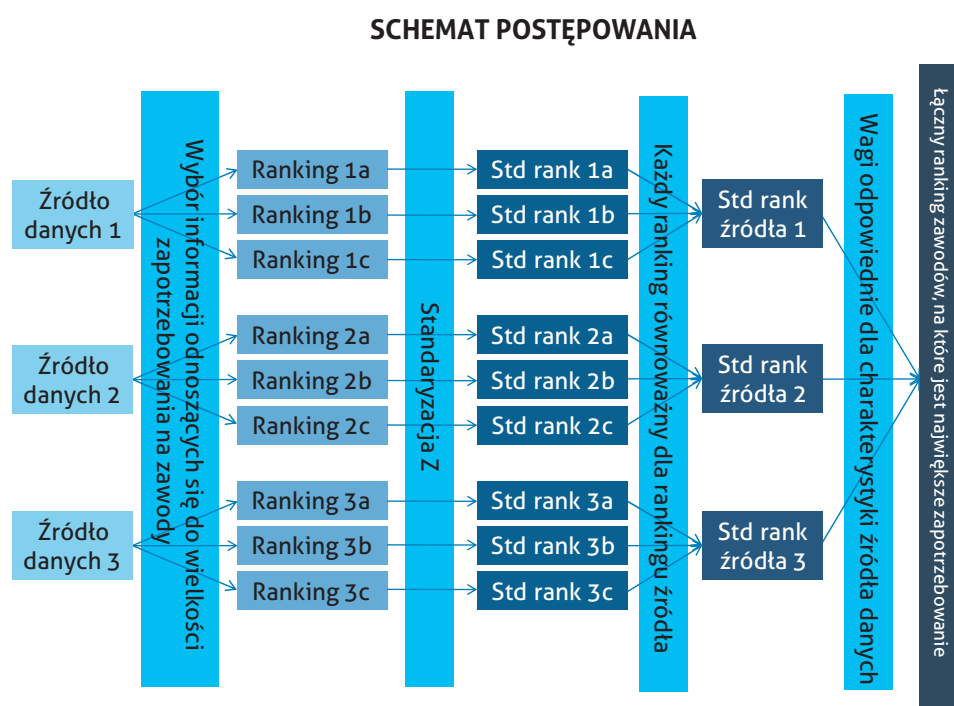
4. W celu uzyskania syntetycznej informacji z każdego źródła danych zestandaryzowane wartości zmiennych dla każdej z grup zawodów dodano do siebie (w obrębie danego źródła). W ten sposób powstały cztery syntetyczne zmienne ujmujące zapotrzebowanie na poszczególne elementarne grupy zawodów (w świetle każdego z czterech źródeł danych).

- Następnie uzyskane wartości zmiennych dla każdego źródła danych zostały raz jeszcze zestandaryzowane metodą standaryzacji Z.
- Ostateczny ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, uzyskano poprzez zsumowanie czterech zestandaryzowanych zmiennych przy użyciu dobranych do tego celu wag i uporządkowanie zmiennej finalnej od największej do najmniejszej wartości.
- Ostatnim (nowym wobec analiz z 2012 roku) elementem procesu tworzenia rankingów była eliminacja z rankingów grup zawodów, które nie występowały w badaniu pracodawców CATI. Uznano, że wobec grup zawodów, które nie wystąpiły w badaniu pracodawców, nie ma dostatecznych informacji do wnioskowania o ich sytuacji na rynku pracy. Badanie pracodawców (w odróżnieniu od badań kanałów pośrednictwa pracy) ma charakter reprezentacyjny. Uznano, że jeśli dana elementarna grupa zawodów nie występuje w tym badaniu, ma ona pomijalną wagę dla rynku pracy województwa pomorskiego.

Model syntezy źródeł danych został przedstawiony na Schemacie 4.1.

Ranking grup zawodów deficytowych, czyli takich, w przypadku których pracodawcy napotykali trudności w rekrutacji, został stworzony przy użyciu identycznej metody, z tym że wykorzystano przy nim dane dotyczące deficytowości grup.

Schemat 4.1. Metodologia tworzenia rankingów grup zawodów o największym zapotrzebowaniu na pomorskim rynku pracy: synteza danych ilościowych pochodzących z różnych źródeł



Źródło: Opracowanie własne.

4.2.2. Źródła danych

Przy konstrukcji rankingów grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy, wykorzystano szereg informacji pochodzących z czterech głównych źródeł.

Z badania ilościowego pracodawców wykorzystano następujące informacje:

- saldo przyjęć i zwolnień w ostatnich 6 miesiącach: jest to różnica pomiędzy liczbą osób przyjętych i zwolnionych (lub które odeszły z pracy) w danej grupie zawodów w ostatnich 6 miesiącach (na podstawie pytań B2 oraz D2 z kwestionariusza ankiety²⁸),
- różnica w udziałach w przyjęciach i zwolnieniach w ostatnich 6 miesiącach: jest to różnica pomiędzy udziałem przyjętych w danej grupie zawodów w liczbie przyjętych ogółem a udziałem zwolnionych (lub tych którzy odeszli) w danej grupie w liczbie zwolnionych ogółem (na podstawie pytań B2 oraz D2 z kwestionariusza ankiety),
- plany rekrutacyjne: jest to liczba wskazań grupy zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 6 miesięcy (na podstawie pytania E4 z kwestionariusza ankiety).

W przypadku zmiennych: „Saldo przyjęć i zwolnień w ostatnich 6 miesiącach” i „Różnica w udziałach w przyjęciach i zwolnieniach w ostatnich 6 miesiącach” zastosowano standaryzację pełnego rozkładu zmiennej, zaś w przypadku zmiennej „Plany rekrutacyjne” zdecydowano się zastosować standaryzację jednostronną. O ile w przypadku dwóch pierwszych zmiennych możliwe jest zaobserwowanie zarówno dodatniej, jak i ujemnej wartości, w przypadku planów rekrutacyjnych obserwujemy jedynie wartości dodatnie. Brak planów rekrutacyjnych nie oznacza bowiem planów zwolnień. W przypadku tego typu zmiennych standaryzacja obustronna obciążałaby finalne wyniki. Obserwacje, dla których zarejestrowano plany rekrutacyjne w niewielkiej skali (liczba planowanych wakatów poniżej średniej dla całej próby), przyjęłyby bowiem wartość ujemną. Stąd w przypadku zmiennej „Plany rekrutacyjne” wartości po standaryzacji należą jedynie do połowy rozkładu (zakładamy w ten sposób, że istnieje nieuchwycony w badaniu rozkład planów zwolnień, który to rozkład jest symetryczny do rozkładu jednostronnego).

Z badania ilościowego agencji zatrudnienia wykorzystano następujące informacje:

- najczęściej poszukiwane przez pracodawców grupy zawodów: jest to liczba wskazań danej grupy zawodów wśród wymienianych przez przedstawicieli badanych agencji jako najbardziej poszukiwane (na podstawie pytania B2 z kwestionariusza ankiety),
- spadek liczby ofert: jest to liczba wskazań grupy zawodów wśród wymienianych przez przedstawicieli badanych agencji jako te, dla których zaobserwowano spadek liczby ofert pracy (na podstawie pytania D4 z kwestionariusza ankiety),
- wzrost liczby ofert: jest to liczba wskazań grupy zawodów wśród wymienianych przez przedstawicieli badanych agencji jako te, dla których zaobserwowano wzrost liczby ofert pracy (na podstawie pytania D5 z kwestionariusza ankiety).

Ze względu na jednostronny charakter zmiennych we wszystkich powyższych przypadkach zastosowano (opisaną wyżej) standaryzację jednostronną.

Ze sprawozdań agencji zatrudnienia wykorzystano jedną informację, to jest liczbę osób zatrudnionych przez agencje zatrudnienia w każdej z elementarnych grup zawodów.

Z monitoringu ofert internetowych uzyskano informację o liczbie ofert pracy zamieszczanych w internecie według elementarnych grup zawodów.

Ostatnim źródłem danych wziętych pod uwagę przy konstrukcji rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, był monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony przez publiczne służby zatrudnienia (wskaźnik szansy uzyskania oferty według elementarnych grup zawodów). Wartość występująca w rankingu odpowiada wskaźnikowi obliczonemu dla poszczególnych grup elementarnych według obowiązującej metodologii²⁹.

²⁸ Wszystkie wykorzystane w badaniach narzędzia zawiera aneks metodologiczny.

²⁹ Dane pobrano z <http://mz.praca.gov.pl>. Data pobrania: 20 lipca 2013 r.

Z kolei przy konstrukcji **rankingu grup zawodów deficytowych, czyli takich, przy których pracodawcy napotykały trudności w rekrutacji**, wykorzystano trzy źródła danych.

Z badania ilościowego pracodawców wykorzystano informację o trudnościach w rekrutacji, tj. liczbę wskazań danej grupy zawodów w pytaniu dotyczącym grup, w których pracodawcy doświadczali problemów w rekrutacji w 6 miesiącach poprzedzających badanie (na podstawie pytania C3 kwestionariusza ankiety), w stosunku do liczebności zatrudnienia.

Z badania ilościowego agencji zatrudnienia uzyskano następujące zmienne:

- trudności w znalezieniu pracowników: jest to liczba wystąpień danej grupy zawodów w odpowiedzi na pytanie o to, w jakich zawodach trudno jest znaleźć pracowników (na podstawie pytania B8 kwestionariusza ankiety),
- łatwość znalezienia pracy: jest to liczba wskazań danej grupy zawodów w odpowiedzi na pytanie o to, w jakich zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę (na podstawie pytania C1 kwestionariusza ankiety),
- trudności w znalezieniu pracy: jest to liczba wskazań danej grupy zawodów w odpowiedzi na pytanie o to, w jakich zawodach trudno jest znaleźć pracę (na podstawie pytania C2 kwestionariusza ankiety).

Z danych monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia wykorzystano ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych według wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu.

W kolejnym kroku wspomniane dane oraz dane pochodzące z systemu Syriusz (nazywane dalej również „danymi PUP”) wykorzystane zostały do stworzenia opisu profili kompetencyjnych grup zawodów kluczowych zidentyfikowanych w rankingach.

4.2.3. Ostateczna konstrukcja rankingów

Jednym z kluczowych punktów tworzenia rankingu jest dobór odpowiednich wag, którymi zmienne cząstkowe waży się do zmiennej syntetycznej dla danego źródła danych, a także wag, które służą do agregacji zmiennych syntetycznych dla źródeł danych w celu uzyskania wartości zmiennej finalnej, będącej syntezą wszystkich informacji branych pod uwagę w badaniu. W drodze konsultacji eksperckich ustalono parametry opisane poniżej.

Do stworzenia zmiennych syntetycznych dla poszczególnych źródeł danych przyjęto założenie, że wszystkie rankingi elementarne mają tę samą wagę. Oznacza to, że wartości zmiennych po standaryzacji zostały zsumowane w obrębie źródeł danych³⁰.

Znacznie mniej oczywisty był dobór wag do syntezy źródeł danych w ostateczny ranking. Przy rozwiązywaniu tego problemu wzięto pod uwagę fakt, iż dysponujemy dwoma typami informacji o popycie na pracę:

- bezpośrednio z firm (badanie CATI),
- z kanałów pośrednictwa (agencje zatrudnienia, publiczne służby zatrudnienia, Internet).

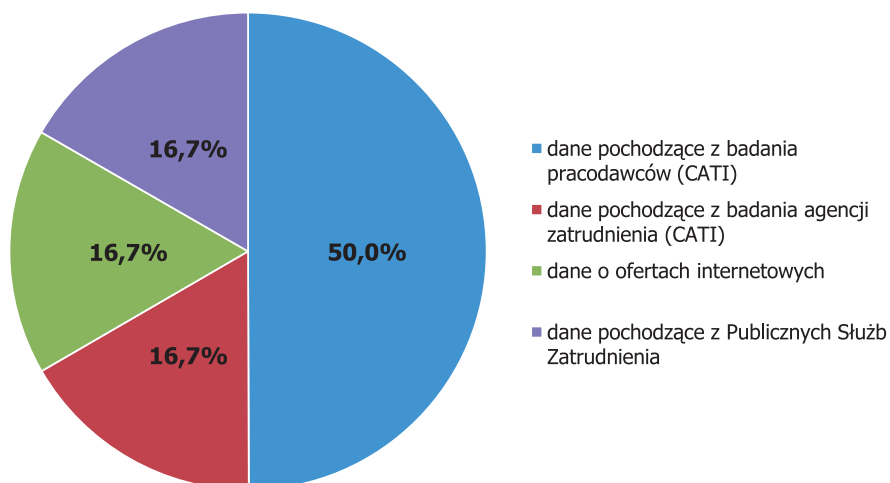
Oba typy informacji dokumentują to samo zjawisko (np. wakat pojawia się w firmie, a następnie jest zgłaszany do PUP czy do internetowego portalu pośrednictwa pracy). Stąd każdemu z tych źródeł przyznano równą wagę. Zmienna syntetyczna stworzona na podstawie badania CATI firm, jako najpełniejszego źródła informacji, w ostatecznych rankingach otrzymała wagę 50%. Pozostałe źródła danych, ze względu na ich komplementarny charakter (kanały pośrednictwa są w dużym stopniu charakterystyczne dla danego typu zatrudnienia³¹), uznano za jednakowo ważne.

³⁰ Przy czym problem ten wymagał rozwiązania jedynie przy dwóch źródłach: badaniu firm metodą CATI oraz badaniu agencji zatrudnienia. W pozostałych dwóch źródłach uwzględniano jedynie jedną zmienną, a zatem problem wewnętrznej agregacji nie występował.

³¹ Wywiady w PUP wskazują, iż po roku 2009, kiedy zniesiono obowiązek rejestracji oferty pracy w PUP, pracodawcy wyrażają nie mniej systematycznie zgłaszają do PUP fakt wakatu w firmach.

Ostateczny ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, powstał na podstawie uporządkowania listy grup zawodów według wartości finalnej zmiennej rankingującej, która obliczona została z wykorzystaniem przedstawionych na wykresie kołowym wag (patrz: Schemat 4.2.).

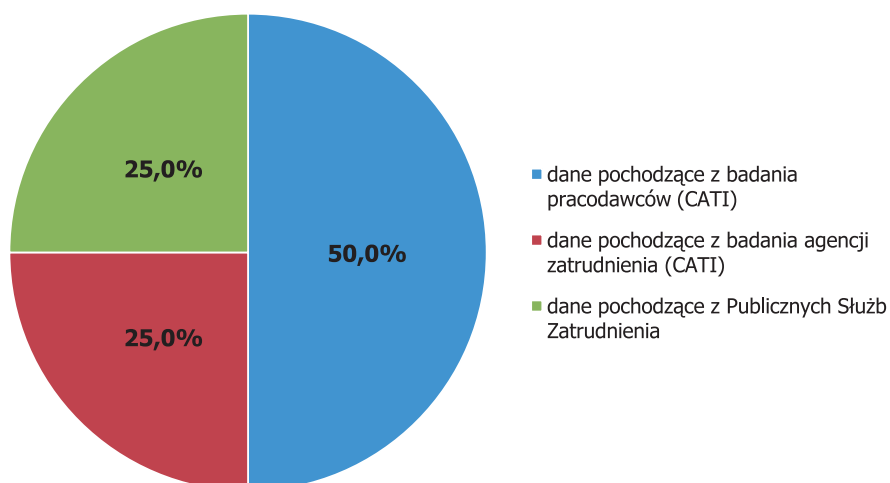
Schemat 4.2. Dobór wag dla poszczególnych źródeł danych do finalnego rankingu zapotrzebowania



Źródło: Opracowanie własne.

Z kolei ranking grup zawodów deficytowych powstał na podstawie uporządkowania listy grup zawodów według wartości finalnej zmiennej rankingującej, która obliczona została na podstawie dobranych wag, przedstawionych na poniższym wykresie kołowym (Schemat 4.3.).

Schemat 4.3. Dobór wag dla poszczególnych źródeł danych do finalnego rankingu deficytowości



Źródło: Opracowanie własne.

Należy zaznaczyć, że dobór wag ma charakter z gruntu ekspercki. Na podstawie panelu ekspertów oraz komentarzy do wyników rankingów z roku 2012 zdecydowano o utrzymaniu dotychczasowych wag przypisywanych źródłom danych.

4.3. Rankingi grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych

Opisana powyżej metodologia pozwoliła stworzyć dwa rankingi elementarnych grup zawodów. Rankingi nie zawierają wszystkich elementarnych grup zawodów, a jedynie te, które zostały wskazane w badaniu pracodawców metodą CATI. Uznano bowiem, iż to źródło danych ma najbardziej reprezentatywny charakter.

Pełna wersja rankingu została przedstawiona w aneksie statystycznym (w Tabeli 11 – ranking zapotrzebowania, w Tabeli 12 – ranking deficytowości). W treści rozdziału zaprezentowano górne części obu rankingów (dwadzieścia pierwszych grup zawodów z jednego i drugiego rankingu). Analizując oba rankingi trzeba mieć bowiem świadomość, że największą wartość interpretacyjną ma ich górna część, zaś środek i koniec rankingu powinien być raczej pomijany w interpretacjach, z uwagi na niskie liczebności tych grup zawodów obserwowane na pomorskim rynku pracy.

Analiza rankingów często wymaga komentarza w kontekście realiów pomorskiego rynku pracy. Uzyskanie wniosków, co do grup zawodów kluczowych dla regionalnego rynku pracy, wymaga jednoczesnego spojrzenia na oba rankingi. Deficytowość grupy zawodów powinna być oceniana w kontekście wielkości zatrudnienia w danej grupie oraz ogólnych perspektyw rozwoju makroekonomicznego i zmian struktury branżowej gospodarki. Z drugiej strony grupy zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, są interesujące z punktu widzenia polityki rynku pracy, gdy występuje w ich przypadku nierównowaga popytowo-podażowa (ilościowa lub strukturalna). Stąd, omawiając poszczególne grupy zawodów, określano zarówno wagę danej grupy dla pomorskiego rynku pracy (pod względem wielkości zgłaszanego zapotrzebowania – na podstawie pierwszego rankingu) i jednocześnie analizowano jej deficytowość (na podstawie drugiego rankingu).

Tabela 4.1. Ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy, według KZiS 2010

Pozycja w rankingu zapotrzebowania	Kod KZiS	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik zapotrzebowania
1	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	5,7517
2	7212	Spawacze i pokrewni	4,3894
3	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3,4299
4	3322	Przedstawiciele handlowi	3,1422
5	2514	Programiści aplikacji	2,8958
6	3313	Księgowi	2,8193
7	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	2,2325
8	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1,7521
9	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	1,6269
10	2310	Nauczyciele akademicy	1,5676
11	9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1,5635
12	3321	Agenci ubezpieczeniowi	1,3239
13	2643	Filolodzy i tłumacze	1,1227
14	9321	Pakowacze	0,9687
15	3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	0,9402
16	8311	Maszyniści kolejowi i metra	0,8889
17	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,8300
18	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,7811
19	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,7385
20	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	0,7217

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych, monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych PSZ, monitoringu ofert internetowych WUP.

Tabela 4.2. Ranking grup zawodów zidentyfikowanych w badaniach jako deficytowe, według KZiS 2010

Pozycja w rankingu deficytowości	Kod KZiS	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik deficytu
1	7212	Spawacze i pokrewni	4,2732
2	2222	Pielęgniarki specjalistki	2,1125
3	2514	Programiści aplikacji	1,3152
4	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1,2183
5	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1,1348
6	5120	Kucharze	1,0923
7	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1,0695
8	3322	Przedstawiciele handlowi	1,0434
9	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	0,9921
10	2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,9800
11	1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,9788
12	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,9378
13	2511	Analitycy systemowi	0,9324
14	2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,9206
15	2144	Inżynierowie mechanicy	0,9110
16	3113	Technicy elektrycy	0,9084
17	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	0,8873
18	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	0,8799
19	7522	Stolarze meblowi i pokrewni	0,8757
20	7213	Błacharze	0,8729

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych, monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych PSZ, monitoringu ofert internetowych WUP.

Należy zauważyć, że **podane wartości wskaźników nie mają bezpośredniej interpretacji**. Ich wartość informacyjna ujawnia się jedynie w stosunku do wartości wskaźnika dla innych grup elementarnych zawodów.

4.4. Wybrane grupy zawodów: profile kompetencyjne

Z punktu widzenia odpowiedzi na pytania badawcze sformułowane we wprowadzeniu do niniejszego raportu najciekawsze wydaje się analizowanie uzyskanych wyników w trzech ujęciach:

1. analiza grup zawodów, które **znalazły się na wysokich pozycjach obu list rankingowych**: są to grupy, na które jest największe zapotrzebowanie i które jednocześnie są najbardziej deficytowe,
2. analiza grup zawodów, na które jest **duże zapotrzebowanie** (wysoka pozycja w rankingu zapotrzebowania) bez względu na ich deficytowość: są to grupy elementarne najistotniejsze na pomorskim rynku pracy ze względu na skalę zatrudnienia,
3. analiza grup zawodów **najsilniej deficytowych**, bez względu na wielkość generowanego zapotrzebowania; wprawdzie znaczenie grup zawodów z tego zestawienia dla całego rynku pracy może być marginalne (ze względu na niskie zapotrzebowanie), to jednak niemożność zaspokojenia popytu na pracę powinno budzić zainteresowanie, gdyż może wynikać z pojawienia się nowych, szczególnych potrzeb kwalifikacyjnych. Trudności rekrutacyjne w tym wypadku mogą znacząco utrudniać rozwój pewnych dziedzin działalności gospodarczej.

Dla każdej z powyższych kategorii dokonano wyboru najistotniejszych grup zawodów, które zostały szczegółowo opisane. Do opisu profili kompetencyjnych wybrano według zadanych kryteriów jedynie te zawody, które **nie były analizowane szczegółowo w toku analiz w 2012 roku**³².

Przedmiotem analizy są:

- **spośród grup zawodów o największym zapotrzebowaniu i jednocześnie o dużej deficytowości:**
 - Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (3412),
 - Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (5223),
 - Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) (2433),
 - Elektrycy budowlani i pokrewni (7411),
 - Kucharze (5120),
 - Księgowi (3313);
- **spośród grup zawodów o największym zapotrzebowaniu, ale bez znaczących trudności w zaspokojeniu popytu:**
 - Doradcy finansowi i inwestycyjni (2412),
 - Agenci ubezpieczeniowi (3321),
 - Filolodzy i tłumacze (2643),
 - Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani (2519),
 - Pracownicy ochrony osób i mienia (5413);
- **spośród grup zawodów o największej deficytowości:**
 - Pielęgniarki specjalistki (2222),
 - Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych (7126),
 - Technicy wsparcia informatycznego i technicznego (3512),
 - Inżynierowie mechanicy (2144),
 - Technicy elektrycy (3113).

Elementarne grupy zawodów opisane zostały według następującego klucza: w pierwszej kolejności podano podstawowe informacje o zawodach wchodzących w skład grupy oraz o charakterystycznych dla niej kanałach pośrednictwa. W drugiej części omówiono strukturę popytu na kwalifikacje w ramach danej grupy zawodów, przy wykorzystaniu danych z badania pracodawców metodą CATI oraz z kanałów pośrednictwa (danych systemu Syriusz, badania agencji zatrudnienia oraz ofert internetowych). Dalej opisano drugą stronę rynku pracy, a więc to, w jaki sposób kształtuje się podaży pracy w danej grupie elementarnej. Informacji o podaży dostarczyły dane o bezrobotnych pochodzące z PUP (system Syriusz) oraz dane o kształceniu z Systemu Informacji Oświatowej. Opis danej grupy zawodów kończy podsumowanie, w którym przedstawiono wnioski ze zgromadzonego materiału stanowiące uwypuklenie najważniejszych faktów o danej grupie zawodów. Tam, gdzie było to możliwe, profile kompetencyjne zostały wzbogacone o wnioski z analizy danych jakościowych.

4.4.1. Duże zapotrzebowanie i istotne trudności w rekrutacji

Z punktu widzenia pomorskiego rynku pracy to właśnie kategoria grup zawodów generujących największe zapotrzebowanie i jednocześnie charakteryzujących się deficytowością stanowi najciekawsze pole do analizy. Ważne jest przy tym nie tylko zidentyfikowanie tych grup zawodów, ale także określenie ich profili kompetencyjnych i przyczyn występowania trudności w rekrutacji. Wskazanie konkretnych kompetencji, kwalifikacji i cech osobowych wymaganych przez pracodawców może pozwolić na zwiększenie efektywności prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia działań (np. w zakresie doboru tematyki szkoleń), a także być cenną wskazówką w polityce edukacyjnej prowadzonej w regionie. W Tabeli 4.3. przedstawiono grupy zawodów wybrane do szczegółowego opisu w tej kategorii.

³² Grupy zawodów opisane szczegółowo w raporcie 2012 wymienione zostały w podrozdziale 1.4. niniejszego raportu.

Tabela 4.3. Grupy zawodów najsilniej deficytowe, na które jest jednocześnie największe zapotrzebowanie

Pozycja grupy w rankingu zapotrzebowania	Pozycja grupy w rankingu deficytowości	Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów
17	7	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej
1	28	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
3	36	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
27	17	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
39	6	5120	Kucharze
6	40	3313	Księgowi

Źródło: Opracowanie własne.

PRACOWNICY POMOCY SPOŁECZNEJ I PRACY SOCJALNEJ (3412)

Pierwszą analizowaną grupą elementarną zawodów są *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412). Według opisu grup elementarnych zawodów „pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej tworzą i wdrażają programy pomocy społecznej i prac społecznych oraz pomagają klientom w postępowaniu w przypadku problemów osobistych i społecznych”³³. W skład tej elementarnej grupy zawodów wchodzi 7 zawodów, z których najliczniej reprezentowany wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy jest *Opiekun w domu pomocy społecznej* (341203) (32,2% bezrobotnych z omawianej grupy elementarnej) oraz *Opiekun osoby starszej* (341202) (29,0%). Jeśli chodzi o oferty pracy dla pracowników z tej elementarnej grupy zawodów, to niemal co trzecia dotyczy zawodu *Opiekun osoby starszej* (341202) – 29,9%, a co piąta zawodu *Opiekun w domu pomocy społecznej* (341203) – 20,9%.

Grupę zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412) charakteryzowała wysoka pozycja rankingowa na listach zawodów stworzonych na podstawie danych pochodzących ze statystyk PSZ oraz z agencji zatrudnienia (dotyczyło to wartości zmiennych wchodzących w skład zarówno rankingu grup zawodów deficytowych, jak i o największym zapotrzebowaniu). Omawiana grupa zawodów zajmowała również wysoką pozycję w rankingu stworzonym na podstawie badania własnego pracodawców (metodą CATI) oraz danych o ofertach internetowych.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej*

Jak wynika z danych systemu Syriusz, w grupie elementarnej zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412) w 86,7% ofert nie sprecyzowano wymaganej dziedziny wykształcenia. Jeśli chodzi o jego poziom, w nieco ponad 1/3 ofert został on sprecyzowany, przy czym 42,1% deklaracji wskazywało na wymóg posiadania wykształcenia średniego ogólnego. Jedynie w kilku przypadkach pracodawcy postawili wymóg dotyczący znajomości języków obcych. W ofertach składanych w PUP niemal nie występują wymogi dotyczące szczegółowych umiejętności potrzebnych do pracy³⁴.

Własne badania terenowe wskazują, iż w odniesieniu do omawianej grupy zawodów pracodawcy i pośrednicy pracy mają jednak ściśle zdefiniowane wymagania³⁵. Pracodawcy objęci badaniem CATI wśród cech osobowych, które najbardziej cenią u pracowników z omawianej grupy zawodów, wskazywali odpowiedzialność i komunikatywność. Najważniejszą kompetencją kluczową w grupie zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412) są niewątpliwie kompetencje interpersonalne oraz kultura ogólna, na które zwracali uwagę niemal wszyscy respondenci. Wśród innych kompetencji powtarzała się umiejętność uczenia się oraz empatia. Wskazywane przez pracodawców wy-

³³ *Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010. Opisy grup elementarnych zawodów/specjalności*. Za: http://www.psz.praca.gov.pl/_files/_klasyfikacja_zwodow/110223_opisy_grup_elementarnych_22_02_2011.pdf. Data pobrania dla tego i innych elementarnych grup zawodów: 5 sierpnia 2013 r.

³⁴ Wśród pojedynczych wymogów występują głównie kwalifikacje do pracy biurowej.

³⁵ Liczebność występowania tej grupy elementarnej w badaniach własnych nie daje niestety możliwości analizy statystycznej.

magane kwalifikacje zawodowe dotyczą głównie wykształcenia wyższego pedagogicznego, psychologicznego lub na kierunku związanym z opieką lub pracą socjalną. Wnioski z badania pracodawców i agencji zatrudnienia są zbieżne.

▪ **Podaż pracy w grupie zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej***

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w tej grupie zawodów najwięcej osób posiada wykształcenie policealne (23,5%), zasadnicze zawodowe (17,8%) oraz wyższe (17,5%). Zakres posiadanych przez bezrobotnych uprawnień jest niezwykle szeroki i w większości nie pokrywa się z tematyką wykonywanych w zawodzie zadań. Jest to związane z brakiem typowych dla zawodu szkoleń i kursów. Jediną formą przygotowania do zawodu jest kształcenie zawodowe w szkołach policealnych (co odpowiada strukturze bezrobotnych zarejestrowanych w PUP) na kierunkach: *Opiekun osoby starszej, Opiekun w domu pomocy społecznej i Opiekunka dziecięca*. Według danych Systemu Informacji Oświatowej łącznie na tych kierunkach kształcono w 2012 roku 416 uczniów (w tym 396 dziewcząt).

▪ **Podsumowanie**

Grupa zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412) znalazła się wysoko na obu listach rankingowych prowadzonych w 2013 roku badań. Najliczniej reprezentowane są oferty pracy związane z opieką w domach pomocy społecznej oraz z opieką nad osobami starszymi. Znaczące i rosnące zapotrzebowanie na *Pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412) może wynikać ze zmiany struktury wiekowej społeczeństwa i rosnącego popytu na usługi opiekuńcze. Sprzyjać temu powinien także wzrost dobrobytu i dochodów społeczeństwa, co prowadzi do większego zainteresowania rynkowym mechanizmem zapewniania opieki nad osobami jej wymagającymi. Profil kompetencyjny, który wyłania się z przeprowadzonych badań, wskazuje jednoznacznie, że pracodawcy poszukują osób o rozwiniętych kompetencjach interpersonalnych i społecznych, najlepiej posiadających kierunkowe wykształcenie.

Trudność w zaspokojeniu popytu na pracę w grupie zawodów *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412) wydaje się nie wynikać z braku umiejętności czy kompetencji do wykonywania zawodu, a raczej z relatywnie niskich zarobków przy charakterystycznej dla tych zawodów uciążliwości pracy.

SPRZEDAWCY SKLEPOWI (EKSPEDIENCI) (5223)

Druga wybrana do analizy elementarna grupa zawodów, która plasowała się na wysokich pozycjach zarówno w rankingu deficytowości, jak i zapotrzebowania, to *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223). Według opisu grup elementarnych zawodów: „Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) sprzedają różne towary i usługi bezpośrednio odbiorcom lub w detalicznych i hurtowych przedsiębiorstwach oraz objaśniają funkcje i cechy tych towarów i usług”. W skład tej grupy elementarnej wchodzi następujące zawody: *Sprzedawca* (522301), *Sprzedawca w branży mięsnej* (522302), *Sprzedawca w branży przemysłowej* (522303), *Sprzedawca w branży spożywczej* (522304), *Technik handlowiec* (522305), *Technik księgarstwa* (522306) oraz *Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (522390). Aż 83,0% ofert pracy w PUP w tej grupie elementarnej kierowanych jest dla zawodu *Sprzedawca* (522301). Dominacja tej grupy elementarnej występuje także wśród bezrobotnych: aż 89,2% spośród zarejestrowanych w tej grupie elementarnej bezrobotnych wcześniej pracowało w zawodzie *Sprzedawca* (522301).

Grupa zawodów *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223) znalazła się na wysokich pozycjach we wszystkich rankingach częściowych wchodzących w skład rankingu zapotrzebowania. Oznacza to, że zawód ten relatywnie często wskazywali zarówno pracodawcy, jak i ujawniał się on często w każdym z kanałów pośrednictwa pracy. W rankingach częściowych wchodzących w skład rankingu deficytowości wysokie wartości wskaźników występują w rankingach częściowych uzyskanych z badania pracodawców oraz agencji zatrudnienia. Niską wartością charakteryzuje się natomiast zmienna uzyskana ze statystyk PSZ. Może to oznaczać, że do publicznego kanału pośrednictwa trafiają bezrobotni poszukujący pracy w tym zawodzie, lecz znaczna część pracodawców omija ten kanał przy poszukiwaniu pracowników.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)***

Mimo że grupa elementarna *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223) jest bardzo licznie reprezentowana we wszystkich źródłach danych, to jednak profil kompetencyjny, który wyłania się z analiz, wskazuje na bardzo mgliste i ogólne wymagania dotyczące pracowników w tej grupie zawodów. W 83,0% ofert zgłoszonych do PUP nie wskazano wymaganego kierunku wykształcenia, natomiast wymagania co do jego poziomu w 97,8% nie przekraczają poziomu średniego. Zaledwie 3,1% ofert zawiera wymagania dotyczące znajomości języka obcego (głównie angielskiego). Śladowe są również ilości zgłoszeń innych wymagań. Jeśli w ogóle występowały, odnosiły się raczej do ogólnych cech osobowych.

Wyniki badania pracodawców także nie pozwalają na zdefiniowanie szczegółowych wymagań. W przeważającej liczbie przypadków pracodawcy wymagali najbardziej ogólnych cech osobowych, takich jak uczciwość/prawość (46,3%), komunikatywność (37,1%) oraz pracowitość (33,3%). Podobne wnioski wynikają z ilościowego badania agencji zatrudnienia, jednak liczebności nie pozwalają na analizę ilościową danych. Wśród kompetencji kluczowych pracodawcy cenią głównie kulturę ogólną (70,4%), kompetencje interpersonalne (50,0%) oraz umiejętność uczenia się (40,7%). Wśród wymaganych kwalifikacji zawodowych podawano głównie trzy: doświadczenie zdobyte u innego pracodawcy, wykształcenie w dziedzinie handlu oraz znajomość branży. Co ciekawe, wielu pracodawców podkreślało, że kandydat nie musi spełniać żadnych wymogów poza posiadaniem rozwiniętych cech osobowych i chęcią do pracy.

Podobne wnioski wyłaniają się z badania ofert internetowych. W większości przypadków wymagania wobec pracowników były minimalne: nie zgłaszano wymagań wobec wykształcenia czy posiadania prawa jazdy. Najczęściej pojawiającym się wymaganiem było posiadanie doświadczenia zawodowego.

Warto odnotować różnorodność nazewnictwa stosowanego przez pracodawców w internetowych ofertach pracy skierowanych do pracowników z omawianej grupy (nazwy zawodów/stanowisk, podawane w języku potocznym przez pracodawców, gromadzone są w ramach monitoringu internetowych ofert pracy prowadzonego przez WUP). Najczęściej pracodawcy poszukiwali poprzez kanał internetowy pracowników na stanowiska: Sprzedawca, Doradca sprzedaży, Sprzedawca-kasjer, Prezenter handlowy oraz Handlowiec.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)***

Największa liczba bezrobotnych poszukujących pracy w zawodach z grupy 5223 w województwie pomorskim legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,4%), średnim zawodowym (19,6%) i średnim ogólnym (16,9%). Co ciekawe, aż co dziesiąty bezrobotny zarejestrowany w PUP, który ostatnio pracował w zawodzie z grupy *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223), miał wykształcenie wyższe. Bezrobotni ci wykazują się zdecydowanie wyższymi kompetencjami językowymi niż wymagają tego pracodawcy. Aż 29,9% bezrobotnych, którzy mają doświadczenie w pracy w zawodach z grupy 5223, deklaruje znajomość języka angielskiego, a 13,5% niemieckiego.

Kształcenie przygotowujące do zawodu odbywa się głównie poprzez zasadnicze szkoły zawodowe kształcące w zawodzie *Sprzedawca*. Według Systemu Informacji Oświatowej w 2012 roku w tym zawodzie kształciło się 1 654 uczniów (w tym 1 444 dziewczęta). Kształcenie koncentruje się wokół pięciu obszarów tematycznych (według Programu Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej): towaroznawstwa, organizacji sprzedaży, sprzedaży towarów, podstaw działalności handlowej i zajęć praktycznych. Poza kształceniem szkolnym dla osób już funkcjonujących na rynku pracy odbywają się także kursy (organizowane głównie przez PUP), przede wszystkim dotyczące obsługi kas fiskalnych i obsługi klienta.

- **Podsumowanie**

Grupa elementarna *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223) zajmuje 1. pozycję w rankingu zapotrzebowania i 28. w rankingu deficytowości. Jest to zatem najbardziej poszukiwana elementarna grupa zawodów na pomorskim rynku pracy. Pozycja w rankingu deficytowości sugeruje, iż występują pewne trudności w zaspokojeniu olbrzymiego popytu podażą pracowników. Dziwi jednak fakt, że dzieje się tak pomimo minimalnych wymagań zawodowych stawianych przez pracodawców. Nie-

mał wszystkie wymagania koncentrują się wokół cech osobowych dotyczących postaw społecznych. Można zatem wnioskować, że największą rolę w kształtowaniu podaży pracy w tej grupie zawodów ma edukacja ogólna, w toku której kształtowane są umiejętności społeczne. W świetle niskich wymagań kwalifikacyjnych pracodawców powstaje pytanie o zasadność kształcenia zawodowego w zawodzie *Sprzedawca*. Wydaje się, że trudności w zaspokojeniu znaczącego popytu wynikają głównie z niskich wynagrodzeń, natomiast wszelkie luki kompetencyjne związane są jedynie z cechami osobowymi, których kształtowanie odbywa się raczej poprzez edukację ogólną, a nie zawodową. Jak zauważał jeden z przedstawicieli urzędów pracy, „sprzedawcy sklepowi – tutaj akurat pracodawcy nie stawiają takich wymagań, żeby być sprzedawcą; sprzedawca... wystarczy mu wykształcenie średnie, jakieś tam doświadczenie zawodowe i to... to wszystko”.

SPECJALIŚCI DO SPRAW SPRZEDAŻY (Z WYŁĄCZENIEM TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH) (2433)

Kolejną omawianą grupą zawodów związaną z branżą „sprzedażową” jest elementarna grupa zawodów *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)* (2433). Według opisu elementarnych grup zawodów „specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) reprezentują przedsiębiorstwa podczas sprzedaży wielu towarów i usług przemysłowych, medycznych i farmaceutycznych firmom prowadzącym działalność przemysłową, biznesową i inną”. W skład tej grupy wchodzi następujące zawody: *Inżynier sprzedaży* (243301), *Opiekun klienta* (243302), *Przedstawiciel medyczny* (243303), *Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)* (243304), *Specjalista do spraw sprzedaży* (243305), *Specjalista zaopatrzenia medycznego* (243306). Ponad ¾ ofert pracy (75,3%) zarejestrowanych w PUP w 2012 roku w tej grupie zawodów dotyczyło zawodu *Specjalista do spraw sprzedaży* (243305). W dalszej kolejności rejestrowano oferty dotyczące zawodów: *Opiekun klienta* (243302) – 13,0% ofert oraz *Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)* (243304) – 6,8% ofert. Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w PUP deklarujących doświadczenie w zawodach z tej grupy elementarnej występuje podobna struktura zawodów.

Elementarna grupa *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)* (2433) znalazła się na 3. miejscu rankingu zapotrzebowania i 36. w rankingu deficytowości. Wysoką pozycję w rankingu zapotrzebowania omawiana grupa elementarna zawdzięcza wynikom badania agencji zatrudnienia oraz wynikom monitoringu ofert internetowych. Tymczasem z badania pracodawców wyłania się obraz trudności zaspokojenia popytu na pracę w omawianej grupie zawodów.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)*

Elementarna grupa zawodów *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)* (2433) posiada znacząco inny profil kompetencyjny niż opisywana wyżej grupa *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223). Wprawdzie wymagania dotyczące dziedziny wykształcenia nie są w większości przypadków sprecyzowane (w 69,8% ofert rejestrowanych w PUP deklarowano brak preferowanej dziedziny wykształcenia), to jednak 21,0% oferentów wymagało wyższego wykształcenia (w pozostałych przypadkach wymagano co najmniej średniego poziomu edukacji szkolnej). W co czwartej ofercie zgłaszanej w publicznym kanale pośrednictwa wymagano znajomości języka angielskiego. Drugim najczęściej wymaganym językiem był niemiecki.

Najczęściej zgłaszanymi w badaniach pracodawców wymaganiami wobec pracowników były cechy osobowe: komunikatywność oraz kreatywność (zgłaszane przez większość respondentów). Wśród kompetencji kluczowych najczęściej wymieniano: kompetencje techniczno-informacyjno-komunikacyjne oraz interpersonalne i kulturę ogólną. Najczęściej wymienianą kwalifikacją w badaniu pracodawców było doświadczenie zawodowe.

Dużej ilości informacji o wymaganiach wobec pracowników (choć na poziomie ogólnym) dostarcza badanie ofert internetowych. W zdecydowanej większości z nich wymagano wyższego wykształcenia (84,8%), doświadczenia zawodowego (98,0%) oraz umiejętności obsługi komputera (71,6%).

Można stwierdzić, że wymagania zgłaszane w internecie są znacząco wyższe niż te stawiane w ofertach składanych w PUP. O specyfice ofert zgłaszanych poprzez kanał internetowy świadczy także nazewnictwo stanowisk, na które zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy. Są to przede wszystkim: (Key) Account Manager, Przedstawiciel sprzedaży oraz zawody związane z kierownictwem w sprzedaży.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)***

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy z doświadczeniem w zawodach z grupy *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)* (2433) dominującym poziomem wykształcenia jest wykształcenie wyższe (65,7%). Ponad połowa bezrobotnych (51,5%) deklaruje znajomość języka angielskiego.

Nie można zidentyfikować konkretnego toku kształcenia do pracy w zawodzie. Trudno jest także przypisać konkretne typy szkoleń lub kursów przygotowujące do podjęcia zatrudnienia w tym zawodzie.

- **Podsumowanie**

Profil kompetencyjny w elementarnej grupie zawodów *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)* (2433) wskazuje, że pożądanym pracownikiem w zawodach z tej grupy charakteryzuje się rozwiniętymi cechami osobowymi i zdolnościami pozwalającymi na kreatywne prowadzenie sprzedaży. Można stwierdzić, że w porównaniu do grupy zawodów *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223) omawiana grupa powinna cechować się nieco wyższym wykształceniem i rozwinięciem kompetencji ogólnych. Wymagania w tej grupie zawodów różnią się znacząco pomiędzy źródłami danych. O ile w przypadku danych pochodzących z systemu Syriusz wymagania są niższe, o tyle pracodawcy w internecie poszukują doświadczonych i wykształconych pracowników. Ciężko jest przypisać konkretny kierunek kształcenia do pracy w omawianym zawodzie. Wydaje się, że pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników z rozwiniętymi kompetencjami interpersonalnymi, kreatywnością i kulturą ogólną.

ELEKTRYCY BUDOWLANI I POKREWNI (7411)

Kolejną analizowaną grupą elementarną zawodów są *Elektrycy budowlani i pokrewni* (7411). Według opisu grup elementarnych zawodów „Elektrycy budowlani i pokrewni instalują, konserwują i naprawiają okablowanie elektryczne budynków oraz pokrewny sprzęt i urządzenia”. W skład tej elementarnej grupy zawodów wchodzi 5 zawodów. Najwięcej ofert dotyczy zawodu *Elektryk* (741103) – 70,9% oraz *Elektromonter instalacji elektrycznych* (741101) – 23,0%. Ten ostatni zawód dominuje wśród bezrobotnych (53,7% zarejestrowanych legitymujących się doświadczeniem w pracy w tej elementarnej grupie zawodów posiada doświadczenie w tym zawodzie), podczas gdy *Elektryk* (741103) jest ostatnim wykonywanym zawodem dla 42,1% zarejestrowanych bezrobotnych.

Wysoką pozycję w rankingu zapotrzebowania grupa zawodowa 7411 uzyskała przede wszystkim dzięki wskazaniom pochodzącym z badania agencji zatrudnienia i danych PSZ, tymczasem deficytowy zawód ujawniła się jedynie w badaniu agencji zatrudnienia oraz – w niewielkim stopniu – w badaniu pracodawców. Oznacza to, że typowym kanałem pośrednictwa dla tego zawodu są agencje zatrudnienia i PSZ. Relatywnie rzadko w procesie rekrutacji w tej grupie zawodów wykorzystywany jest kanał internetowy.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Elektrycy budowlani i pokrewni***

Profil kompetencyjny grupy zawodów *Elektrycy budowlani i pokrewni* (7411) wydaje się być spójnie zdefiniowany w dostępnych źródłach danych. Dane pochodzące z systemu Syriusz wskazują, że 61,9% pracodawców wymaga od kandydatów do pracy wykształcenia zasadniczego zawodowego lub średniego zawodowego. 37,7% pracodawców wskazuje na wykształcenie w kierunku elektrycznym. Wśród ofert zgłaszanych w publicznym kanale pośrednictwa niemal nie spotyka się wymagań dotyczących języka obcego. Najczęściej pojawiającym się wymaganiem kwalifikacyjnym jest posiadanie ważnych uprawnień SEP.

Analiza wyników terenowych badań własnych wskazuje, że pracodawcy szczególnie cenią w tej grupie zawodów pracowitość, samodzielność i odpowiedzialność. Wśród kompetencji kluczowych

najistotniejsze są zdolności techniczno-informacyjno-komunikacyjne, umiejętność uczenia się oraz kultura ogólna. Wśród kwalifikacji wymieniano najczęściej uprawnienia oraz doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku.

W bazie ofert internetowych omawiana grupa zawodów wystąpiła zaledwie 4 razy. W zgłoszonych ofertach wymogi wobec pracowników koncentrowały się wyłącznie wokół doświadczenia zawodowego.

▪ **Podaż pracy w grupie zawodów *Elektrycy budowlani i pokrewni***

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w zawodzie *Elektrycy budowlani i pokrewni* (7411) ponad połowa posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (50,6%), a 18,8% ukończyło technikum. Niemal co czwarty bezrobotny (23,2%) deklaruje znajomość języka angielskiego, a około co dziesiąty – niemieckiego lub rosyjskiego. Wśród uprawnień i umiejętności deklarowanych przez bezrobotnych najczęściej występowały: uprawnienia SEP i uprawnienia elektryczne. Wydaje się, że prowadzone przez PUP szkolenia w efektywny sposób pomagają bezrobotnym uzyskać lub uaktualnić wymagane uprawnienia. Jak zauważył przedstawiciel PUP: „jest problem z tym, że są przedawnienia tych SEP-owskich uprawnień, ale staramy się wtedy robić, nawet jeżeli mamy osoby, dogadamy się z pracodawcą i on sobie już wybierze konkretną osobę, robimy indywidualne szkolenie, czyli odnowienie tych SEP-owskich uprawnień”.

Kształcenie w zawodzie *Elektrycy budowlani i pokrewni* (7411) odbywa się poprzez szereg potencjalnych ścieżek edukacyjnych i szkoleń, wśród których warto wyróżnić kształcenie zasadnicze zawodowe w zawodach elektryk i elektromechanik, w których w województwie pomorskim kształciło się w 2012 roku łącznie 704 uczniów (w tym 0 dziewcząt). Na poziomie średnim zawodowym (technikum) w zawodzie technik elektryk kształciły się 1 063 osoby (w tym 104 dziewczęta).

▪ **Podsumowanie**

Profil kompetencyjny grupy zawodów *Elektrycy budowlani i pokrewni* (7411) jest typowy dla zawodów charakterystycznych dla niższych poziomów wykształcenia. Pracodawcy wymagają głównie aktualnych uprawnień SEP, wykształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym lub ogólnym oraz doświadczenia w pracy. Inne wymagania koncentrują się na najogólniejszych cechach osobowych, takich jak pracowitość i uczciwość oraz kompetencjach kluczowych, takich jak kultura ogólna. Wydaje się, że podaż pracy w omawianej grupie elementarnej zawodów odpowiada kryteriom jakościowym zgłaszanym przez pracodawców. Ze względu na częsty wymóg posiadania wykształcenia zawodowego, zwraca uwagę fakt, że w zawodzie kształci się niemal dwukrotnie mniej osób niż w zawodzie sprzedawcy, w przypadku którego kierunkowe wykształcenie nie jest wymagane przez pracodawców.

KUCHARZE (5120)

Elementarna grupa zawodów *Kucharze* (5120) znalazła się na 39. miejscu rankingu zapotrzebowania i 6. miejscu rankingu deficytowości. Według opisu elementarnych grup zawodów „kucharze planują, przygotowują i gotują posiłki w hotelach, restauracjach i innych lokalach gastronomicznych, na pokładzie statków, w pociągach pasażerskich oraz w prywatnych gospodarstwach domowych”. W skład tej grupy wchodzi trzy zawody: *Kucharz* (512001) – 82,2% ofert i 71,4% zarejestrowanych bezrobotnych, *Kucharz małej gastronomii* (512002) – 11,7% ofert i 25,4% bezrobotnych oraz *Pozostali kucharze* (512090) – 6,1% ofert i 3,2% bezrobotnych.

Interesujących wniosków dostarcza analiza wartości rankingów cząstkowych stworzonych na podstawie poszczególnych źródeł danych. W rankingach dotyczących zapotrzebowania najwyższe pozycje zanotowano w rankingach cząstkowych uzyskanych z badania agencji zatrudnienia i PSZ. Tymczasem 6. miejsce w rankingu grup deficytowych grupa elementarna *Kucharze* uzyskała głównie dzięki danym z badania pracodawców oraz agencji zatrudnienia. Co ciekawe, w danych pochodzących z PUP ta grupa elementarna jawi się jako nadwyżkowa. Można zatem wnioskować, że agencje zatrudnienia są ważnym kanałem pośrednictwa pracy dla tej grupy zawodów. Jednocześnie można przypuszczać, że dla bezrobotnych najbardziej oczywistą drogą poszukiwania pracy w tej grupie zawodów są PUP (stąd ujawniona w tych danych nadwyżkowość).

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Kucharze***

Elementarna grupa zawodów *Kucharze* (5120) była licznie reprezentowana w ofertach zgłaszanych do PUP. Ponad połowa pracodawców zgłaszała wymagany poziom wykształcenia, lecz był on silnie zróżnicowany. W największej liczbie ofert wskazywano na wykształcenie zasadnicze zawodowe (28,8% ofert). Częściej niż w co czwartej ofercie (27,2%) wskazywano na wykształcenie gastronomiczne jako pożądany kierunek wykształcenia. W nielicznych ofertach występował wymóg znajomości języków obcych.

Badania ilościowe pracodawców oraz agencji zatrudnienia dostarczają dokładniejszych informacji na temat profilu kompetencyjnego omawianej grupy. Co ciekawe, cechy osobowe były relatywnie rzadko wskazywane jako wymagane przez pracodawców. Pośród kompetencji kluczowych większość pracodawców wskazywała na umiejętność uczenia się oraz kulturę osobistą jako najważniejsze wśród kucharzy. Bogaty zasób informacyjny stanowi natomiast rejestr podawanych przez pracodawców kwalifikacji. Wśród najczęściej występujących (zarówno w badaniu pracodawców, jak i w danych pochodzących z agencji zatrudnienia) znajdują się wykształcenie hotelarskie lub gastronomiczne, ukończone kursy i szkolenia oraz doświadczenie zawodowe. To ostatnie jest także niemal jedynym wymaganiem zgłaszanym w ofertach internetowych w elementarnej grupie zawodów *Kucharze* (5120).

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Kucharze***

Ponad połowa bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w grupie zawodów *Kucharze* (5120) legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (54,0%), podczas gdy pozostałe poziomy wykształcenia reprezentowane są relatywnie równolicznie. Co czwarty zarejestrowany bezrobotny (24,7%) deklaruje znajomość języka angielskiego.

Kształcenie w zawodzie kucharza realizowane jest zarówno na poziomie zasadniczym zawodowym, jak i średnim zawodowym. Łącznie na tym kierunku kształciło się w 2012 roku 1 987 uczniów (w tym 884 dziewczęta).

- **Podsumowanie**

Grupa elementarna zawodów *Kucharze* (5120) odbiega pod względem profilu kompetencyjnego od poprzednio omawianych grup elementarnych: znacznie mniejsza część wymagań pracodawców dotyczy cech osobowych. Jest to grupa elementarna, w której szczególnie duże znaczenie zdają się mieć odbyte kursy i szkolenia w zakresie gastronomii. Przedstawiciel jednej z pomorskich szkół zawodowych zauważył, że „podstawową luką w kompetencjach naszych absolwentów jest to, że w kształceniu zawodowym do tej pory mało kładło się nacisku na dodatkowe kursy, czyli dodatkowe doszkalanie tych uczniów. Przykładowo uczeń, który jest kucharzem, (...) powinien kończyć jakieś dodatkowe szkolenia w zakresie barmana, umiejętności np. ozdabiania potraw, tego typu szkolenia. Tego jest brak i tutaj w tej chwili pracodawcy wymagają jakby dodatkowych umiejętności, a nasi absolwenci, zresztą absolwenci wszystkich szkół zawodowych, no jakby nie mają, muszą gdzieś na własny koszt w ramach kursów doszkalać. A można by było to ująć w szkoleniu zawodowym albo organizować takie kursy przez PUP, gdzie by dopasowano możliwości tych kursów do wykształcenia absolwenta szkoły zawodowej”.

Jest to istotna konkluzja w kontekście polityki zatrudnienia, tym bardziej że zawód zajmuje 6. pozycję w rankingu deficytowości. Oznacza to, że występują relatywnie znaczne trudności w zaspokojeniu popytu na pracę w tej grupie zawodów. O ile w przypadku większości zawodów poprawa kwalifikacji siły roboczej jest niezwykle trudna, o tyle w zawodach grupy *Kucharze* (5120) działania nakierowane na zwiększenie specyficznego kapitału ludzkiego mają szansę przynieść wymierne skutki.

KSIĘGOWI (3313)

Według opisu elementarnych grup zawodów *Księgowi* (3313) „prowadzą pełne rejestry transakcji finansowych przedsiębiorstwa i sprawdzają prawidłowość dokumentów i rejestrów dotyczących tych transakcji, odpowiadając za rzetelność danych i zgodność z prawem zawieranych transakcji”. W ramach tej grupy zawodów funkcjonuje tylko jeden zawód: *Księgowy* (331301).

Wysokie pozycje w rankingach zapotrzebowania i deficytowości grupa elementarna zawdzięcza danym pochodzącym z badania pracodawców i agencji zatrudnienia. Relatywnie wiele ofert pracy dla księgowych wykazano także w monitoringu ofert internetowych. Można zatem stwierdzić, że PSZ nie jest typowym kanałem pośrednictwa dla tej elementarnej grupy zawodów.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Księgowi***

Grupa elementarna *Księgowi* (3313) posiada jasno zdefiniowany profil wymaganych kompetencji. Analiza danych pochodzących z systemu Syriusz wskazuje, że w większości ofert pracy zarejestrowanych w tej elementarnej grupie zawodów występują wymagania dotyczące wykształcenia. W 20,7% przypadków jest to wykształcenie wyższe, a w 21,4% przypadków średnie zawodowe. Pracodawcy preferują wykształcenie o kierunku ekonomicznym (54,7%). Wśród wymaganych w ofertach umiejętności pojawia się głównie obsługa komputera.

Wymagania pracodawców ujawnione w badaniach terenowych silnie wskazują, że najbardziej pożądaną cechą osobową jest odpowiedzialność, uczciwość/prawość oraz uporządkowanie. Cechy te doskonale wpisują się w charakter wykonywanych przez księgowych zadań. Najczęściej wskazywaną kompetencją kluczową są zdolności matematyczne oraz naukowo-techniczne i informatyczne. Wielu pracodawców wskazywało także na umiejętność uczenia się i kulturę ogólną. Wśród kwalifikacji wymieniano bardzo wiele rodzajów umiejętności, jednak najczęściej dotyczyły one wykształcenia w dziedzinie księgowości, znajomości specjalistycznego oprogramowania, ukończenia specjalistycznych kursów oraz posiadania udokumentowanego wieloletniego doświadczenia zawodowego.

Wśród ofert zamieszczonych w internecie najwięcej wymagań dotyczyło doświadczenia zawodowego oraz znajomości języka obcego. Większość ofert kierowana była do osób, które potrafią obsługiwać komputer i posiadają wyższe wykształcenie.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Księgowi***

Dominującą grupę wśród bezrobotnych deklarujących doświadczenie w pracy księgowego stanowią osoby z wykształceniem średnim zawodowym (34,1%), wyższym (32,6%), średnim ogólnym (14,0%) oraz podstawowym (11,7%). Znajomość języka angielskiego deklaruje 27,7% bezrobotnych w omawianym zawodzie. Z innych języków obcych najliczniej reprezentowane są rosyjski (15,1%) oraz niemiecki (12,0%).

Nie istnieje kształcenie zasadnicze zawodowe ani średnie techniczne w zawodzie *Księgowy* (3313), jednak można założyć, że kwalifikacje osób wykształconych w zawodzie technik ekonomista częściowo pokrywają się z wymaganiami do pracy księgowego. Przygotowanie do zawodu po tej ścieżce edukacji opisał w wywiadzie przedstawiciel technikum ekonomicznego: „(...) myślę, że nasi absolwenci technikum ekonomicznego są szczególnie dobrze przygotowani do zawodu. Bardzo praktycznie podchodzą do kształcenia, pracują w firmie symulacyjnej, prowadzą działalność gospodarczą, sami sobie tę działalność gospodarczą zakładają, więc nasi (...) technicy ekonomiści są najbardziej przygotowani do zawodu księgowego, ale również są przygotowani do (...) [wykonywania] też innych (...) zawodów. Więc do biur rachunkowych, jako pracownicy podatkowi, do urzędów skarbowych. I wiem, że tam właśnie bardzo często to zatrudnienie znajdują. (...) Wielu absolwentów zakłada własne działalności gospodarcze. Niekoniecznie musi to być biuro rachunkowe, ale wiem, że coraz częściej spotykam naszych absolwentów, którzy się chwala, że mają biura rachunkowe. Też mają (...) inne działalności swoje własne, ponieważ oni tutaj uczą się rozliczać działalność gospodarczą, więc jeśli założą sobie na przykład firmę transportową albo firmę budowlaną, to już wiedzą jaką formę opodatkowania wybrać, jak to rozliczyć, jakie podatki płacić, więc nie jest to dla nich żaden problem. Mają tutaj szereg też różnych innych przedmiotów, które jakby są podbudową do już tego konkretnego zawodu księgowego, więc uczą się przedsiębiorczości, uczą się podstaw ekonomii, mają marketing, mają ekonomikę, uczą się obsługi programów komputerowych. Także (...) nasi absolwenci technikum ekonomicznego (...) mogą być referentami ekonomicznymi, mogą być doradcami właśnie ekonomicznymi, mogą pracować w sklepie, w magazynie, wystawiać faktury, pracować również na stanowisku sekretarki, bo też do tego są przygotowani, mają technikę biurową. Mają też na ekonomice (...) taki przedmiot jak kontakt z klientem, więc kulturę zawodu”. Według Systemu Informacji Oświatowej w zawodzie technik ekonomista kształciły się w 2012 r. 3 492 osoby (w tym 2 722 dziewczęta).

▪ Podsumowanie

Grupa zawodów *Księgowi* (3313) wydaje się charakteryzować ściśle określoną wiązką kompetencji. Księgowi powinni być uzdolnieni matematycznie i technicznie, jednak kluczowe wydaje się wykształcenie kierunkowe lub przynajmniej ukończenie określonych kursów. W przypadku tej grupy zawodów szczególnie widoczne jest jednak przekonanie pracodawców, że najlepszą szkołą zawodu jest doświadczenie. Trudno się temu dziwić. Kształcenie na poziomie poniżej wyższego w zawodzie praktycznie nie występuje, natomiast (zdaniem pracodawców) absolwenci wyższych uczelni (choćby z popularnego kierunku finanse i rachunkowość) nie są przygotowani do praktyki zawodowej. Specyfikę luk kompetencyjnych trafnie ujął przedstawiciel urzędu pracy w Gdyni: „(...) księgowi nie znają [się na] tych nowych programach komputerowych w księgowości i to faktycznie widać, że w urzędach są zarejestrowani ludzie, szczególnie panie, które pracowały w księgowości, wykonywały jakiś (...) wycinek tej księgowości w dawnych firmach i nie są w stanie poprowadzić całej księgowości, całej firmy. Nawet nie są w stanie pracować w biurze rachunkowym, bo w zasadzie ten zakres, który poznały w swojej firmie to jest wycinek, (...) [tego, co] powinny robić teraz. A przy takiej liczbie ludzi poszukujących pracy biura rachunkowe również nie chcą przyjmować kogoś, kogo muszą uczyć wszystkiego. Więc nawet sam kurs nie załatwi tutaj sprawy i nie sprawi, że ta osoba natychmiast pozyska pracę”.

4.4.2. Duże zapotrzebowanie i brak znaczących trudności w rekrutacji

Drugą kategorią grup zawodów poddanych szczegółowej analizie są grupy wybrane z górnej części rankingu zapotrzebowania, bez względu na ich deficytowość. W tej kategorii znajdują się grupy zawodów niezwykle istotnych dla pomorskiego rynku pracy ze względu na ich liczebność. Grupy zawodów wybrane do analizy przedstawiono w Tabeli 4.4.

Tabela 4.4. Grupy zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie i nie występują istotne trudności w rekrutacji pracowników

Pozycja grupy w rankingu zapotrzebowania	Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów
9	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni
12	3321	Agenci ubezpieczeniowi
13	2643	Filolodzy i tłumacze
19	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
21	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia

Źródło: Opracowanie własne.

DORADCY FINANSOWI I INWESTYCYJNI (2412)

Według opisu elementarnych grup zawodów *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412) zajmują się „opracowywaniem planów finansowych dla osób prywatnych i organizacji oraz inwestowaniem funduszy i zarządzaniem nimi w imieniu tych osób oraz organizacji; doradztwem podatkowym, inwestycyjnym i emerytalnym”. W skład tej grupy elementarnej wchodzi następujące zawody: *Doradca emerytalny* (241201), *Doradca finansowy* (241202), *Doradca inwestycyjny* (241203) oraz *Doradca podatkowy* (241204). W ofertach pracy dziewięć na dziesięć ofert (90,4%) dotyczy zawodu *Doradca finansowy* (241202). Zawód ten jest najliczniej reprezentowany także wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne z doświadczeniem w pracy w zawodach z tej grupy (64,0%). Dla pozostałych bezrobotnych z tej grupy elementarnej ostatnim wykonywanym zawodem był przede wszystkim *Doradca inwestycyjny* (241203) – 32,9%. Udział bezrobotnych z ostatnim zatrudnieniem jako *Doradca podatkowy* (241204) był marginalny (2,9%).

Wysoka pozycja grupy zawodów *Doradcy finansowi i inwestycyjni* w rankingu zapotrzebowania wynika głównie z informacji z badania agencji zatrudnienia oraz ofert internetowych. Można konkludować, że PSZ nie jest kanałem pośrednictwa dla tej elementarnej grupy zawodów. Także bezrobot-

ni z doświadczeniem w tym zawodzie nie rejestrują się licznie w PUP. Świadczy o tym m.in. wysoka pozycja tej grupy zawodów w rankingu częściowym dla PSZ dotyczącym deficytowości zawodów.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Doradcy finansowi i inwestycyjni***

Jako że publiczny kanał pośrednictwa nie jest typowym dla zawodów grupy elementarnej *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412), system Syriusz nie dostarcza istotnych informacji na temat wymogów ze strony pracodawców. Firmy poszukujące pracowników przez ten kanał pośrednictwa nie mają istotnych wymagań ani wobec poziomu, ani dziedziny wykształcenia.

Badani pracodawcy wyraźnie podkreślali, że wśród cech osobowych najistotniejsza jest komunikatywność. Najważniejszą kompetencją kluczową są natomiast umiejętności techniczno-komunikacyjne oraz niezmiennie – kultura ogólna. Wśród kwalifikacji zawodowych pracodawcy wskazywali najczęściej na wykształcenie wyższe kierunkowe oraz ukończenie kursów specjalistycznych. Podobne wnioski wynikają z badania ilościowego przedstawicieli agencji zatrudnienia. Najlepszym źródłem informacji o tej grupie zawodów jest niewątpliwie baza danych z monitoringu ofert internetowych. W odróżnieniu od niesprecyzowanych wymagań zgłaszanych w ofertach kierowanych do publicznego kanału pośrednictwa w ofertach internetowych niemal w każdym przypadku wymagane było wyższe wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe. W około połowie ofert pracodawcy stawiali wymóg obsługi komputera, a w jednej trzeciej posiadania prawa jazdy kategorii B oraz własnej działalności gospodarczej.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Doradcy finansowi i inwestycyjni***

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy deklarujących jako ostatni wykonywany zawód jeden z zaliczanych do elementarnej grupy *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412) dominującą grupę (58,2%) stanowią osoby z wyższym wykształceniem. Ponad połowa (50,6%) bezrobotnych deklaruje znajomość języka angielskiego.

Charakterystycznych ścieżek kształcenia do tej grupy zawodów (z oczywistych względów) trudno się doszukiwać w szkolnictwie zawodowym. Większość przedstawicieli omawianych zawodów to absolwenci wyższych uczelni, głównie kierunków ekonomicznych, finansowych i zarządczych. Liczba absolwentów tych kierunków jest znacząca, jednak wykonywanie zawodu doradcy wymaga zaawansowanej wiedzy i umiejętności, których – jak można domniemywać – nie posiada każdy absolwent kierunku ekonomicznego, a jedyni ci najlepsi, którzy ukończyli renomowane uczelnie.

- **Podsumowanie**

Popyt na pracę w grupie zawodów *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412) charakteryzuje się znaczną polaryzacją wymagań w zależności od kanału, przez który poszukiwani są pracownicy. W PUP rejestrowane są oferty o bardzo niskim poziomie wymagań, wręcz nieadekwatne do wykonanych zadań i charakterystyki wielkiej grupy zawodów. Znacznie więcej wymaga się od kandydatów do pracy w omawianych zawodach w ofertach internetowych oraz agencjach zatrudnienia. Pracownik powinien posiadać wyższe wykształcenie kierunkowe, być komunikatywny i gotowy na nowe wyzwania. W zawodach z omawianej grupy popularny jest prowizyjny system wynagradzania, co czasem jest problemem w efektywnym zaspakajaniu popytu przez podaż pracy. Jak zauważył pracownik PUP w Gdańsku: „[...] nie ma tutaj (...) dużego problemu z niedopasowaniem kwalifikacji osób poszukujących pracy, ale zawody jak doradcy finansowi, agenci ubezpieczeniowi, (...), które często w wynagrodzeniu są prowizyjne (...), w naszym urzędzie cieszą się dużo mniejszą popularnością ze strony osób poszukujących pracy, ale dużym popytem [prawdopodobnie chodzi o dużą liczbę zgłaszanych ofert – przyp. autorów] ze strony samych pracodawców”.

AGENCI UBEZPIECZENIOWI (3321)

Na 12. pozycji w rankingu zawodów o największym zapotrzebowaniu uplasowała się grupa elementarna *Agenci ubezpieczeniowi* (3321). Według opisu grup elementarnych agenci ubezpieczeniowi „doradzają i sprzedają ubezpieczenia; zawierają umowy w imieniu i na rachunek ubezpieczyciela (towarzystwa ubezpieczeniowego) z nowymi oraz stałymi klientami w zakresie ubezpieczeń majątkowych i osobowych, w tym: ubezpieczenia na życie, od nieszczęśliwych wypadków, samochodowe, od odpowiedzialności cywilnej, na dożycie, emerytalne, od pożaru, morskie oraz innego typu”. Niemal wszystkie oferty pracy zarejestrowane w PUP w tej grupie (96,7%) dotyczyły zawodu *Agent ubezpieczeniowy* (332101). Pozostałe, jak np. *Broker reasekuracyjny* (332103) czy *Broker ubezpieczeniowy* (332104), nie są charakterystyczne dla publicznego kanału pośrednictwa pracy. Podobna struktura wewnętrzna omawianej grupy obserwowana jest wśród zarejestrowanych bezrobotnych deklarujących, że ostatnio wykonywali zawód z tej grupy.

Wysoką pozycję rankingową w rankingu zapotrzebowania omawiana grupa elementarna zawdzięcza przede wszystkim licznym ofertom internetowym. Można stwierdzić, że jest to typowy kanał pośrednictwa dla zawodów z tej grupy elementarnej.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Agenci ubezpieczeniowi*

Bardzo mała liczebność danych dotyczących grupy zawodów *Agenci ubezpieczeniowi* (3321) w badaniu pracodawców i agencji zatrudnienia uniemożliwia analizę profilu kompetencyjnego wynikającego z tych źródeł danych. Jedyne dostępne informacje pochodzą z systemu Syriusz oraz bazy ofert internetowych. W ofertach zarejestrowanych w PUP aż w 45,0% przypadków wskazano na wymóg wykształcenia na poziomie co najmniej średnim. Kierunek wykształcenia nie był istotny dla większości oferentów. Wśród innych wymagań pracodawcy wskazywali przede wszystkim na obsługę komputera i umiejętności pracy biurowej.

Baza monitoringu ofert internetowych zawiera aż 286 ofert pracy w tej grupie zawodów. W przypadku 83,6% ofert internetowych w grupie zawodów *Agenci ubezpieczeniowi* (3321) jako wymagane wskazano posiadanie wykształcenia co najmniej średniego. W 69,2% ofert pracodawcy wymagali posiadania doświadczenia zawodowego. W zdecydowanej większości ofert nie było wymogu znajomości języka obcego. Znacznie częściej od kandydatów oczekiwano posiadania prawa jazdy kategorii B (40,3%). Podobnie jak w przypadku opisywanej wyżej grupy zawodów *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412), w grupie elementarnej *Agenci ubezpieczeniowi* (3321) w znaczącej liczbie ofert internetowych (19,9%) wskazywano na konieczność prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

▪ Podaż pracy w grupie zawodów *Agenci ubezpieczeniowi*

Najliczniej reprezentowanym poziomem wykształcenia wśród bezrobotnych deklarujących uprzednie wykonywanie zawodów z grupy elementarnej *Agenci ubezpieczeniowi* (3321) jest wyższe (36,7%) oraz średnie zawodowe (19,3%). Z danych urzędów pracy wynika, że najpopularniejszym językiem obcym, którego znajomość deklarują bezrobotni, jest angielski (33,5%). Co dziesiąty bezrobotny deklarował również znajomość języka niemieckiego lub rosyjskiego. Osoby, które szukają pracy w zawodach z tej grupy, są absolwentami bardzo różnorodnego typu i kierunków kształcenia.

▪ Podsumowanie

Na podstawie danych ilościowych nie można wnioskować na temat szczegółowego profilu kompetencyjnego pracowników w grupie zawodów *Agenci ubezpieczeniowi* (3321). Sylwetkę wymagań nakreślono jednak na podstawie danych pochodzących z systemu Syriusz oraz bazy danych ofert internetowych. *Agenci ubezpieczeniowi* nie muszą znać języka obcego ani legitymować się wyższym wykształceniem. Największy nacisk przy zatrudnianiu pracowników pracodawcy kładą na posiadanie doświadczenia zawodowego, co prawdopodobnie znacząco obniża koszty szkolenia nowych osób w firmie. Barierą w zaspakajaniu popytu na pracę jest często mało atrakcyjny dla pracowników prowizyjny system wynagradzania.

FILOLODZY I TŁUMACZE (2643)

13. pozycję w rankingu zapotrzebowania zajmuje elementarna grupa zawodów *Filolodzy i tłumacze* (2643). Według opisu grup elementarnych zawodów „Filolodzy i tłumacze tekstowi i ustni studiują pochodzenie, rozwój i strukturę języków i dokonują pisemnego lub ustnego przekładu z jednego języka na inny oraz badają pochodzenie, rozwój i strukturę języków”. W skład tej grupy wchodzi aż 16 zawodów, z których w ofertach pracy zarejestrowanych w PUP występuje jedynie sześć: *Tłumacze języków: chińskiego* (264306) *hiszpańskiego* (264308), *niemieckiego* (264311), *rosyjskiego* (264312) oraz *Tłumacz tekstów* (264315) i *Pozostali filolodzy i tłumacze* (264390). Niemal co trzecia oferta dotyczy zawodu *Tłumacz tekstów* (264315). Dla 39,9% zarejestrowanych bezrobotnych ostatnim wykonywanym zawodem był *Filolog – filologia obcojęzyczna* (264302). Pozostali bezrobotni wykonywali przede wszystkim zawody *Filolog – filologia polska* (264303) – 19,8%, *Tłumacz języka angielskiego* (264304) – 13,7% oraz *Tłumacz tekstów* (264315) – 11,0%.

Pozycja w rankingu zapotrzebowania wynika głównie z danych uzyskanych z badania pracodawców metodą CATI. Typowym kanałem pośrednictwa pracy są tu urzędy pracy. Przedstawiciel jednej z agencji zatrudnienia określił tę sytuację krótko: „Filolodzy, tłumacze to nie od nas”. Rosnące znaczenie zawodu dla regionalnego rynku pracy można wiązać choćby z wysokim zapotrzebowaniem na pracowników o rozwiniętych umiejętnościach językowych w dynamicznie rozwijającym się sektorze BPO/SSC.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Filolodzy i tłumacze*

Elementarna grupa zawodów *Filolodzy i tłumacze* (2643) posiada bardzo specyficzny profil wymaganych kompetencji. Głównym wymogiem jest oczywiście biegła znajomość wybranego języka obcego, przy czym jedynie w 30,8% ofert zgłoszonych w PUP pracodawcy wymagali, aby kandydaci mieli wyższe wykształcenie. Co ciekawe, dominującymi wymaganymi językami w ofertach były koreański i rosyjski.

Z własnych badań terenowych wynika, że pracownik w omawianej grupie zawodów powinien być komunikatywny i kreatywny, posiadać kompetencje interpersonalne i umiejętność szybkiego uczenia się. Wśród wymaganych kwalifikacji najczęściej spotykano wymóg ukończenia kursu językowego lub studiów filologicznych. Kanał ofert internetowych nie dostarcza informacji o profilu kompetencyjnym w tym zawodzie. Nie jest to bowiem typowy kanał pośrednictwa dla ofert z tej elementarnej grupy zawodów.

▪ Podaż pracy w grupie zawodów *Filolodzy i tłumacze*

Dominującym poziomem wykształcenia wśród bezrobotnych deklarujących ostatnie doświadczenie zawodowe w zawodach z grupy *Filolodzy i tłumacze* (2643) jest poziom wyższy (91,3%). Zdecydowana większość *Filologów i tłumaczy* (2643) zajmuje się językiem angielskim, w dalszej kolejności niemieckim i rosyjskim.

Głównym kierunkiem kształcenia w zawodzie są wyższe studia filologiczne. Część filologów i tłumaczy nauczyła się języka w innych okolicznościach (np. poprzez długotrwałą emigrację).

▪ Podsumowanie

Miejsce elementarnej grupy zawodów *Filolodzy i tłumacze* (2643) wśród zawodów o największym zapotrzebowaniu może dziwić. Jednym z prawdopodobnych wyjaśnień tego stanu rzeczy jest niezwykle dynamiczny rozwój branży BPO/SSC w województwie pomorskim. Szczegółowy opis sytuacji w tej branży znaleźć można w raporcie *Pomorski barometr zawodowy* z 2012 roku. Pracodawcy działający w tej dynamicznie rosnącej branży wskazywali niejednokrotnie, że jedynym brzegowym wymaganiem do pracy w *outsourcingu* usług biznesowych jest biegła znajomość języka obcego. Wszelkich pozostałych umiejętności pracownicy zostaną nauczeniu w miejscu pracy. Pracownik w grupie elementarnej *Filolodzy i tłumacze* (2643) to właśnie osoba, która poza znajomością języka obcego umie się szybko uczyć i jest komunikatywna. W omawianej elementarnej grupie zawodów występuje znaczna heterogeniczność. Jak zauważył badany przedstawiciel agencji zatrudnienia: „Filolodzy – no i tu akurat zależy, o jakim języku (...) mówimy, bo jest częściowo, wiadomo, angielski to jest rynek zapchany i tutaj to już ciężko gdziekolwiek znaleźć pracę, ale [...] język niemiecki... teraz tutaj

bardzo duże mamy zapotrzebowanie na osoby, które znają język niemiecki, i niestety, ale jest ich dość mało [...], deficyt jest tutaj, jeżeli o to chodzi”.

ANALITYCY SYSTEMOWI I SPECJALIŚCI DO SPRAW ROZWOJU APLIKACJI KOMPUTEROWYCH GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANI (2519)

Według opisu elementarnych grup zawodów do grupy elementarnej *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (2519) należą „analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych nie zaklasyfikowani do grupy średniej 251 Analitycy systemowi i programiści”. Grupa ta obejmuje na przykład osoby zajmujące się informatyką medyczną, zastosowaniami informatycznymi, testowaniem oprogramowania komputerowego i systemów teleinformatycznych. 80,0% ofert pracy z tej grupy (liczącej w sumie pięć zawodów) stanowiły oferty w zawodzie *Specjalista zastosowania informatyki* (251902). Pozostałe dotyczyły zawodów: *Tester oprogramowania komputerowego* (251903) – 13,3% oraz *Pozostali analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (251990) – 6,7%. Wśród bezrobotnych deklarujących ostatnie doświadczenie zawodowe w omawianej grupie zawodów występowała podobna struktura zawodów.

Wysoką pozycję w rankingu zapotrzebowania omawiana grupa zawdzięcza danym pochodzącym od pracodawców oraz danym z monitoringu ofert internetowych. Ten ostatni kanał pośrednictwa wydaje się być dla niej najbardziej typowy. Przedstawiciele urzędów pracy są świadomi, że pracodawcy poszukujący pracowników w tej elementarnej grupie zawodów omijają ich kanał pośrednictwa pracy: „Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani... to tutaj być może z naszego (...) »urzędowego« rynku, to nie możemy tego potwierdzić”.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani*

Powiatowe urzędy pracy w niewielkim stopniu są instytucjami, do których zwracają się pracodawcy w poszukiwaniu kandydatów do pracy w grupie elementarnej *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (2519). Wśród ofert, które jednak trafiły do PUP 66,7% zawierało wymóg posiadania wyższego wykształcenia w kierunku informatycznym. Zaledwie w 26,7% ofert w publicznym kanale pośrednictwa występował wymóg znajomości języka obcego.

Z ilościowego badania pracodawców wnioskować można, że pracownik grupy zawodów *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (2519) powinien przede wszystkim posiadać kompetencje interpersonalne, matematyczne i naukowo-techniczne oraz umiejętność szybkiego uczenia się.

Więcej konkretnych informacji dotyczących wymagań do pracy w grupie zawodów *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (2519) dostarcza baza danych z monitoringu ofert internetowych. Aż 92,9% ofert z tej bazy zawierało wymóg wyższego wykształcenia, a aż 97,1% wymóg posiadania doświadczenia zawodowego. Co ciekawe, o niezbędnych kwalifikacjach zawodowych świadczą nazwy stanowisk pracy podawane w ogłoszeniach internetowych przez pracodawców (w oderwaniu od KZiS). Najczęściej pojawiające się oferty dotyczą programistów i informatyków działających w środowisku C++, SAS oraz SQL. Wiele ofert dotyczy pracy jako tester oprogramowania. Blisko połowa nazw stanowisk opisywanych w ofertach internetowych sformułowana jest w języku angielskim.

▪ Podaż pracy w grupie zawodów *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani*

Według danych pochodzących z systemu Syriusz wśród bezrobotnych w zawodach z grupy *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (2519) zdecydowaną większość stanowią osoby z wykształceniem wyższym (76,9%). Blisko 2/3 bezrobotnych (64,1%) zadeklarowało znajomość języka angielskiego. Wśród ukończonych kursów

i posiadanych uprawnień ciężko doszukać się spójnej sylwetki kompetencyjnej osób poszukujących pracy. Większość odbytych kursów dotyczy jednego z języków programowania.

Ze względu na powszechny wymóg posiadania wykształcenia wyższego domniemywać można, że główną ścieżką kształcenia jest kształcenie na uczelniach wyższych na kierunkach informatycznych. Wymagania pracodawców wskazują jednak, że w przypadku części ofert kształcenie w zawodzie technik informatyk mogłoby być wystarczające. W zawodzie technika informatyka kształciło się w 2012 roku aż 6 100 osób (w tym 998 kobiet). Można jednak oczekiwać, iż absolwenci techników o tej specjalności trafiają do zatrudnienia w zawodach z grupy *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego*, opisanej w dalszej części raportu.

▪ Podsumowanie

Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani (2519) to grupa elementarna zawodów, w której od pracowników oczekuje się przede wszystkim wyższego wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego. Wydaje się, że wymóg posiadania dodatkowo kompetencji interpersonalnych związany jest z koniecznością pracy zespołowej, która jest charakterystyczna dla zawodów tego obszaru. Specyfikę luk kompetencyjnych w zawodzie dobrze oddaje wypowiedź przedstawiciela urzędu pracy z Bytowa: „Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych – myślę, że problemem niedopasowania kwalifikacji może być [...] – mówię z punktu widzenia pracodawcy [...] to, że takie osoby, powiem wprost, nie są na bieżąco [...]. Jest to tego typu zawód, który wymaga ciągłego kształcenia, ciągłego dokształcania i też takiej wielkiej ciekawości, takich nawet predyspozycji badawczych do tego, żeby poznawać świat... świat wirtualny, świat komputerów, programów itd.”

PRACOWNICY OCHRONY OSÓB I MIENIA (5413)

Według opisu elementarnych grup zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413) „wykonują zadania związane z ochroną osób i obiektów, zapewnianiem spokoju i porządku w obiektach i miejscach publicznych oraz zapobieganiem przestępstwom i wykroczeniom”. Ta grupa elementarna zawiera aż 16 zawodów, z których w ofertach pracy rejestrowanych w urzędach pracy reprezentowane najliczniej są: *Pracownik ochrony fizycznej bez licencji* (541307) – 67,2% ofert, *Pracownik ochrony fizycznej I stopnia* (541308) – 9,9%, *Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia* (541390) – 8,9% oraz *Portier* (541306) – 8,2%.

Charakterystycznymi kanałami pośrednictwa dla pracy w omawianej grupie zawodów są PUP oraz agencje zatrudnienia. To właśnie dane pochodzące z tych kanałów zapewniły grupie elementarnej *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413) wysoką pozycję w rankingu zapotrzebowania.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia*

Baza danych systemu Syriusz zawiera dość dużą liczbę ofert pracy w grupie zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413). W zdecydowanej większości z nich pracodawcy nie precyzują minimalnego poziomu ani dziedziny wykształcenia. Zaledwie w 3,4% ofert zarejestrowanych w PUP pracodawcy wskazywali na wymaganie znajomości języka obcego.

Własne badania terenowe wskazują, że główne wymagania wobec pracowników tej grupy zawodów dotyczą cech osobowych oraz kompetencji kluczowych. Pracownik powinien być przede wszystkim uczciwy i pracowity oraz posiadać rozwinięte kompetencje interpersonalne i kulturę ogólną. Wśród wymaganych kwalifikacji pracodawcy wymieniali najczęściej licencję pracownika ochrony i posiadanie zaświadczenia o niekaralności oraz – co może dziwić w odniesieniu do omawianego zawodu – orzeczenie o niepełnosprawności. To ostatnie wiąże się z pewnością z korzyściami finansowymi, które uzyskać może pracodawca zatrudniający taką osobę.

Także dane pochodzące z internetowego kanału pośrednictwa pracy wskazują na niskie wymagania specyficzne wobec kandydatów do pracy w zawodach grupy elementarnej *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413). Jedynym zgłaszanym wymaganiem w ofertach internetowych było posiadanie doświadczenia zawodowego (63,5% ofert).

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia***

Wśród zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych deklarujących ostatnie doświadczenie zawodowe w elementarnej grupie zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413) występuje znacząca różnorodność poziomów wykształcenia. Dominującą grupę stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,4%), lecz wśród osób bezrobotnych są przedstawiciele niemal wszystkich poziomów wykształcenia, w tym także osoby legitymujące się dyplomem ukończenia studiów wyższych (6,6%). Niemal co czwarty bezrobotny (24,2%) deklarował znajomość języka angielskiego, a co dziesiąty (10,5%) języka rosyjskiego.

Z obrazu wymagań pracodawców zdaje się wynikać brak jednoznacznej ścieżki kształcenia prowadzącej do spełnienia wymogów stawianych kandydatom do pracy w zawodach tej grupy. W 2012 roku w technikach w województwie pomorskim w zawodzie technik ochrony fizycznej osób i mienia kształciło się 925 uczniów (w tym 395 dziewcząt).

- **Podsumowanie**

Nakreślony wyżej profil kompetencyjny dla elementarnej grupy zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413) wskazuje, że pracodawcy poszukują pracowników bez specyficznej wiedzy czy umiejętności. Najważniejsze dla pracodawców są postawy pracowników: ich uczciwość i kultura ogólna. Wobec tego wydaje się, że podaż pracy w zawodzie wykazuje zbyteczne kwalifikacje, a kształcenie techniczne w zawodzie (w liczbie niemal tysiąca) wydaje się nie do końca być uzasadnione faktycznymi potrzebami rynku pracy. W badaniach jakościowych wielokrotnie zwracano także uwagę na problem jednoczesnego wymagania orzeczonej niepełnosprawności (co obniża koszty zatrudnienia pracownika) oraz dobrego stanu zdrowia i/lub licencji ochroniarskiej: „Pracownicy ochrony osób i mienia – myślę, że tutaj największym problemem niestety jest to, że pomimo tego, że osoba odbyła szkolenie w zakresie ochrony osób i mienia, np. pierwszego stopnia, i pracodawca zgłasza ofertę pracy, w której wskazuje na to, żeby osoba posiadała orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, to z drugiej strony oczekuje, żeby miała nienaganny stan zdrowia [...] i tu jest taki... no sprzeczna informacja [...] – orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, a z drugiej strony stan zdrowia pozwalający na wykonywanie pracy ochroniarza [...], czyli tutaj te predyspozycje zdrowotne nieadekwatne do roli”.

4.4.3. Silna deficytowość, lecz umiarkowane zapotrzebowanie

Trzecia analizowana kategoria grup zawodów, która zostanie bliżej opisana, obejmuje te grupy, które są silnie deficytowe, choć niekoniecznie generują znaczną liczbę miejsc pracy. Pogłębiona analiza grup z tej kategorii jest szczególnie ważna w przypadku zawodów charakterystycznych dla branż rozwojowych dla pomorskiego rynku pracy.

Niestety grupy zawodów silnie deficytowe, na które obserwowane jest relatywnie niskie zapotrzebowanie, są – siłą rzeczy – nielicznie reprezentowane w badaniach ilościowych. Stąd trudności w określeniu profilu kompetencyjnego. Poniżej zebrano jednak wszelkie dostępne informacje o wymaganiach pracodawców wobec analizowanych grup zawodów.

Tabela 4.5. Grupy zawodów silnie deficytowe, lecz niekoniecznie należące do kategorii grup zawodów o największym zapotrzebowaniu

Pozycja grupy w rankingu deficytowości	Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów
2	2222	Pielęgniarki specjalistki
4	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych
9	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego
15	2144	Inżynierowie mechanicy
16	3113	Technicy elektrycy

Źródło: Opracowanie własne.

PIELĘGNIARKI SPECJALISTKI (2222)

2. pozycję w rankingu deficytowości zajęta grupa zawodów *Pielęgniarki specjalistki (2222)*. Według opisu grup elementarnych zawodów pielęgniarki specjalistki „opiekują się osobami wymagającymi opieki pielęgniarskiej ze względu na wiek, obrażenia, chorobę lub innego rodzaju upośledzenia fizyczne, umysłowe lub ze względu na potencjalne zagrożenia dla zdrowia, a także leczą i wspierają takie osoby. Do ich obowiązków należy planowanie i sprawowanie opieki nad pacjentami, praca indywidualna lub w zespołach z lekarzami lub innymi pracownikami służby zdrowia w zakresie stosowania w praktyce środków profilaktycznych i leczniczych”. W skład tej elementarnej grupy zawodów wchodzi aż 23 zawody, z których w ofertach zarejestrowanych w PUP najliczniej reprezentowane są: *Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa rodzinnego (222218)* – 36,4%, *Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa i środowiska nauczania i wychowania (222219)* – 36,4% oraz *Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej (222213)* – 18,2%. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych deklarujących ostatnie zatrudnienie w zawodach z tej grupy najczęściej spotykanym zawodem były *Pozostałe pielęgniarki specjalistki (222290)* – 30,2% oraz *Pielęgniarka specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej (222222)* – 15,4%.

Wysoka pozycja rankingowa tej grupy zawodów wynika z danych pochodzących z badania pracodawców oraz statystyk PSZ. Co ciekawe, liczba zarejestrowanych ofert pracy w tej elementarnej grupie zawodów była w urzędach pracy niemal dwukrotnie wyższa od liczby bezrobotnych.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Pielęgniarki specjalistki*

Dane pochodzące z systemu Syriusz są w zasadzie jedynymi, w których grupa elementarna zawodów *Pielęgniarki specjalistki (2222)* jest na tyle licznie reprezentowana, że możliwe jest sformułowanie uogólnionego obrazu wymagań stawianych pracownikom. W 63,6% ofert składanych w PUP pracodawcy wymagali wykształcenia medycznego, natomiast w 81,8% ofert wskazano jako minimalny poziom wykształcenia wykształcenie średnie zawodowe. Z własnych badań terenowych wynika, że spośród cech osobowych i kwalifikacji pracodawcy w tej grupie zawodów cenią najbardziej samodzielność i odpowiedzialność.

▪ Podaż pracy w grupie zawodów *Pielęgniarki specjalistki*

Liczba zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych z doświadczeniem w pracy w zawodzie *Pielęgniarki specjalistki (2222)* jest tak niska, że niemożliwe jest wyciąganie statystycznych wniosków na podstawie tego źródła danych.

Kształcenie w grupie zawodów *Pielęgniarki specjalistki (2222)* odbywa się na poziomie wyższym na studiach licencjackich i magisterskich. Absolwenci licencjackich studiów pielęgniarskich pozyskują w toku edukacji wiedzę nie tylko w zakresie działań opiekuńczych, ale także nauk medycznych i regulacji prawnych. Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe objęte programem nauczania, absolwent potrafi udzielać świadczeń w zakresie promowania zachowania zdrowia i zapobiegania chorobom oraz sprawować całościową, indywidualną opiekę nad pacjentem, włączając w to obsługę instrumentarium medycznego. W zakresie kompetencji społecznych kształcenie skoncentrowane jest wokół komunikacji interpersonalnej i psychologii, kluczowej w kontaktach z pacjentami. Na kompetencje pielęgniarki składają się także takie specyficzne aspekty jak: przestrzeganie tajemnicy zawodowej, umiejętność doboru słownictwa do sytuacji pacjenta, oszczędność wypowiedzi itp. Zakres wiedzy, którą absolwent posiadał na studiach, przedstawiony jest w suplementie do dyplomu. Proces, w którym pracodawca posługuje się tym dokumentem, dobrze ilustruje wypowiedź przedstawiciela Akademii Pomorskiej w Słupsku: „Otóż w zależności od tego, jaką funkcję pełni: czy opiekuńczą, czy wychowawczą, czy promocji zdrowia, czy funkcję leczniczą, ten zakres obowiązków ma podany przez pracodawcę, natomiast pracodawca ma taką ściągę, tak zwany suplement do dyplomu. W tym suplementie do dyplomu, on jest obszerny, zawiera co najmniej 10, 12 stron, uczelnia (...) podaje, jaki rodzaj wiedzy, umiejętności, kompetencji z poszczególnych dziedzin medycyny posiada absolwent. Ile godzin praktyk odbył na poszczególnych oddziałach, jaką ocenę uzyskał z tych praktyk. To jest tak zwany suplement do dyplomu. To jeszcze nie wszystko. Na podstawie samego dyplomu i suplementu absolwent, by mógł pracować, musi uzyskać prawo wykonywania zawodu pielęgniarskiego, to jest, są tak zwane unormowania prawne dla zawodu regulowanego. To prawo wykonywania zawodu wy-

daje Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych na danym terenie, a podstawą jest dyplom licencjata, suplement do dyplomu, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku pielęgniarskim, (...) obywatelstwo polskie, (...) niekaralność”.

▪ Podsumowanie

Zgromadzona wiedza pozwala sądzić, że kandydat do pracy w elementarnej grupie zawodów *Pielęgniarki specjalistki (2222)* powinien posiadać kierunkowe wykształcenie i odpowiedzialnie podchodzić do swoich obowiązków. Wobec niskich liczebności występowania elementarnej grupy zawodów *Pielęgniarki specjalistki (2222)* w źródłach, z których możliwe jest statystyczne określenie profilu kompetencyjnego, pewnym tropem są wyniki badań jakościowych. Zdaniem przedstawiciela agencji zatrudnienia deficytowość grupy na lokalnym rynku pracy można wytłumaczyć niskimi płacami: „moim zdaniem pielęgniarki [obecność tej grupy zawodów na wysokiej pozycji w rankingu deficytowości – przyp. red.] wynikają z tego, że po prostu jak one już gdzieś pracują, to znaczy, że pracują za dobre pieniądze [...], a niestety, pracodawcy tutaj z wynagrodzeniami dla pielęgniarek czasami troszeczkę skąpią”.

HYDRAULICY I MONTERZY INSTALACJI SANITARNYCH (7126)

Według opisu elementarnych grup zawodów hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych „montują, instalują, konserwują i naprawiają rurociągi, instalacje i armatury wodne, gazowe, drenaże, instalacje ściekowe i sprzęt hydrauliczny i pneumatyczny”. Spośród 16 zawodów wchodzących w skład tej grupy w ofertach pracy zarejestrowanych w PUP najliczniej reprezentowane są następujące zawody: *Hydraulik (712601)* – 42,8% ofert, *Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (712604)* – 25,2%, *Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych (712612)* – 10,6%, *Monter rurociągów okrętowych (712606)* – 8,5% oraz *Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (712602)* – 5,1%.

Na podstawie pozycji tej grupy zawodów w poszczególnych rankingach cząstkowych można wnioskować, że charakterystycznymi dla niej kanałami pośrednictwa pracy są PUP oraz agencje zatrudnienia. Szczególnie w tym ostatnim kanale ujawniła się deficytowość grupy zawodów *Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych (7126)*.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych*

Profil kompetencyjny wyłaniający się z danych systemu Syriusz wskazuje, że w większości ofert pracodawcy nie stawiali wymagań co do posiadania przez kandydatów wykształcenia lub wskazywali na preferowane wykształcenie zasadnicze zawodowe (38,6%). Poza tym dla pracodawców istotne jest, aby kandydat posiadał doświadczenie w branży hydraulicznej. Wielu pracodawców w ofertach kierowanych do PUP wskazywało na umiejętność czytania rysunku technicznego lub izometrycznego.

Podobnie jak w przypadku innych zawodów z „dalszych” wielkich grup zawodów profil kompetencyjny grupy zawodów *Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych (7126)* charakteryzuje silna preferencja rozwiniętych cech osobowych i postaw społecznych. W badaniu pracodawców wyraźnie wskazywano, że najważniejszymi cechami pracowników omawianej grupy elementarnej zawodów są odpowiedzialność, samodzielność i pracowitość. Wśród kompetencji kluczowych pracodawcy cenią najbardziej kulturę ogólną (około trzech na czterech pracodawców wskazywało tę kompetencję) oraz umiejętność szybkiego uczenia się. Wśród podawanych przez pracodawców wymaganych kwalifikacji zawodowych warto wyróżnić: wykształcenie w zawodzie (bez precyzowania, o jakie chodzi), posiadanie uprawnień spawalniczych lub uprawnień do obsługi koparki oraz doświadczenie w pracy zawodowej. To ostatnie wymaganie było praktycznie jedynym, jakie pojawiło się w ofertach zamieszczonych w internecie.

▪ Podaż pracy w grupie zawodów *Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych*

Z danych systemu Syriusz wynika, że wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy a deklarujących ostatnie doświadczenia zawodowe w zawodach z grupy *Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych (7126)* występuje znaczące zróżnicowanie poziomu wykształcenia. Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (54,2%), poli-

cealnym (22,6%) i średnim zawodowym (9,8%). Z deklaracji bezrobotnych wynika, że 13,5% osób zna język angielski, 8,6% rosyjski a 8,2% niemiecki.

Kształcenie w omawianej grupie zawodów odbywa się głównie poprzez zasadnicze szkoły zawodowe w zawodach *Monter instalacji i urządzeń sanitarnych* oraz *Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*. W obu tych zawodach kształcono w 2012 roku 382 uczniów (wyłącznie płci męskiej).

▪ Podsumowanie

Profil kompetencyjny grupy zawodów *Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych* (7126) jest typowy dla zawodów z wielkiej grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. Wobec prostych czynności, do których nie ma specyficznych wymagań co do wykształcenia, pracodawcy oczekują od pracowników doświadczenia (określanego często jako „bycie fachowcem”) oraz zestawu cech osobowych związanych z wykonywaniem powierzonych zadań uczciwie i rzetelnie. Podobnie jak w innych zawodach dotyczących prac prostych jako najbardziej pożądana kompetencja szczególnie często wskazywana jest kultura ogólna. Lukę kompetencyjną powodującą deficytowość zawodu przedstawiciel urzędu pracy z Bytowa opisuje następująco: „Jeżeli chodzi o hydraulików i monterów instalacji sanitarnych, powiem szczerze, że nie mamy... nie mieliśmy do tej pory przynajmniej takiego doświadczenia, żeby jakoś tak... nie wiem... niedopasowanie kwalifikacji, kompetencji. Po prostu hydraulików, którzy chcą pracować w swoim zawodzie, po prostu u nas (...) w bazie danych nie ma. Są hydraulicy, którzy nie odnaleźli się w swoim zawodzie i wnioskowali o przekwalifikowanie, natomiast hydraulicy, którzy są hydraulikami i chcą być hydraulikami, nie mają problemu ze znalezieniem pracy. No ale z kolei tutaj pracodawcy mają problem ze znalezieniem (...) fachowców, dlatego on jest zawodem deficytowym”.

TECHNICY WSPARCIA INFORMATYCZNEGO I TECHNICZNEGO (3512)

Kolejną analizowaną grupą elementarną zawodów są *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego* (3512). Według opisu grup elementarnych zawodów: „technicy wsparcia informatycznego i technicznego zapewniają, bezpośrednio lub za pośrednictwem telefonu, wsparcie techniczne użytkownikom poczty elektronicznej lub innych elektronicznych środków komunikacji w zakresie rozwiązywania problemów dotyczących oprogramowania, sprzętu, komputerowych urządzeń zewnętrznych, sieci, baz danych oraz Internetu, a także zapewniają poradnictwo i wsparcie w zakresie rozmieszczenia, instalacji i konserwacji systemów”. W skład tej elementarnej grupy zawodów wchodzi 4 zawody: *Konserwator systemów komputerowych i sieci* (351201), *Operator zintegrowanych systemów zarządzania zasobami firmy (ERP)* (351202), *Technik informatyk* (351203) oraz *Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego* (351290). Oferty pracy zarejestrowane w PUP są silnie skoncentrowane: 85,6% z nich dotyczy zawodu *Technik informatyk* (351203). Wśród wskazań ostatniego wykonywanego zawodu przez bezrobotnych zawodów ten stanowi aż 94,2%.

Grupę zawodów *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego* (3512) charakteryzuje wysoka pozycja w rankingach uzyskanych na podstawie danych pochodzących z badania pracodawców oraz agencji zatrudnienia. To właśnie te dwa źródła ujawniły deficytowość tej grupy zawodów.

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego*

Technicy wsparcia informatycznego i technicznego (3512) są już kolejną omawianą grupą zawodów, w której profil kompetencyjny wyłaniający się z badań terenowych oraz danych pochodzących z PUP jest bardzo ogólny. Według danych pochodzących z publicznego kanatu pośrednictwa pracodawcy preferowali wykształcenie średnie ogólne lub zawodowe (44,7%) o profilu niezdefiniowanym (63,5%) lub informatycznym (28,2%). O ile znajomość języków obcych nie była często wymagana, to wśród wymaganych umiejętności pracodawcy podawali postugiwanie się językiem HTML (lub umiejętność tworzenia stron www). Badania terenowe nie wykazały innych szczególnych wymagań stawianych pracownikom.

Z monitoringu ofert internetowych wyłania się obraz nieco wyższych wymagań: we wszystkich przypadkach kandydat powinien legitymować się doświadczeniem zawodowym oraz bardzo dobrą znajomością obsługi komputera. W blisko połowie przypadków w ofertach internetowych wskazywano na konieczność posiadania wykształcenia średniego lub znajomość języka obcego.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego***

Dominującym poziomem wykształcenia wśród bezrobotnych z doświadczeniem w pracy w zawodach z grupy elementarnej *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego* (3512) jest poziom średni zawodowy (49,0%) oraz (co zaskakujące) podstawowy (21,0%). Ponad połowa bezrobotnych deklaruje znajomość języka angielskiego (58,9%), co piąty (20,1%) niemieckiego.

Kształcenie odpowiednie do zawodu odbywa się na poziomie średnim zawodowym w zawodzie technik informatyk (w roku 2012 kształcono w tym zawodzie w województwie pomorskim 6 100 osób, w tym 998 kobiet). Częstym przypadkiem są jednak osoby, które zawodu nauczyły się same. Jak powiedział przedstawiciel agencji zatrudnienia: „Często są to ludzie, którzy nie mają wykształcenia, ale mają te umiejętności, bo robią to z pasji albo z hobby. (...) Każdy teraz młody człowiek, który skończy na przykład inny, łatwiejszy kierunek, jak geografia, oceanografia, (...) może mieć umiejętności takie, które pozwalają (...) podjąć się pracy jako technik wsparcia informatycznego, bo robią to z pasji. (...) Z umiejętności swoich, które sami zdobyli, a nie mają na to potwierdzenia w certyfikatach, zaświadczeniach”.

- **Podsumowanie**

Technicy wsparcia informatycznego i technicznego (3512) to elementarna grupa zawodów, w której trudno jest wyjaśnić niezdolność podaży do zaspokojenia popytu. Poza posiadaniem wykształcenia średniego i umiejętnością obsługi komputera w zawodzie nie ma większych wymagań. Przyczyn deficytowości zawodu można dopatrywać się m.in. w przepływach migracyjnych ostatnich lat.

INŻYNIEROWIE MECHANIKY (2144)

Na 15. miejscu rankingu deficytowości znalazła się grupa zawodów *Inżynierowie mechanicy* (2144). Według opisu elementarnych grup zawodów inżynierowie mechanicy „zajmują się projektowaniem i nadzorowaniem produkcji samolotów, statków, maszyn i urządzeń energetycznych oraz instalacji przemysłowych i sprzętu; nadzorowaniem funkcjonowania urządzeń oraz ich konserwacją i naprawami. Prowadzą badania i doradztwo w zakresie aspektów mechanicznych poszczególnych materiałów, produktów lub procesów”. W skład tej grupy wchodzi 11 zawodów, z których w zarejestrowanych w PUP ofertach najliczniej reprezentowane są: *Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe* (214404) – 24,2%, *Inżynier mechanik – technologia mechaniczna* (214407) – 21,2% oraz *Pozostali inżynierowie mechanicy* (214490) – 22,7%.

Wysoką pozycję w rankingu deficytowości grupa zawodów uzyskała głównie dzięki wysokiej pozycji w rankingach częściowych stworzonych na podstawie danych pochodzących z agencji zatrudnienia, a także z badania pracodawców. Wynika z tego, że publiczny kanał pośrednictwa nie jest typowym dla grupy *Inżynierowie mechanicy* (2144). Jak zauważył jeden z przedstawicieli PUP: „Inżynierowie mechanicy, (...) brak jest osób bezrobotnych w rejestrze PUP spełniających powyższe kryteria [...] Po prostu z takimi kwalifikacjami nie mamy osób, nie mamy też w sumie kontaktu i jakby trudno jest określić [...], jakie są problemy [...] związane z zatrudnieniem tych osób (...)”.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Inżynierowie mechanicy***

Dane systemu Syriusz wskazują, że pożądanym poziomem wykształcenia jest wyższe (83,3% ofert pracy zgłoszonych do PUP). Preferowane kierunki wykształcenia to techniczne lub mechaniczne (łącznie 69,7%). W 28,8% przypadków w ofertach pracy wymagano znajomości języka angielskiego. Wśród wymaganych kwalifikacji w ofertach zgłaszanych do PUP najczęściej pojawiały się: bardzo dobra obsługa komputera oraz znajomość programu AUTOCAD.

Badania terenowe wskazują, że najbardziej pożądaną cechą osobową jest odpowiedzialność (co można wiązać z wagą powierzanych zadań). Wśród kompetencji kluczowych najbardziej cenione są kompetencje matematyczne, informatyczne i naukowo-techniczne oraz kompetencje interpersonalne. Wśród zgłaszanych przez pracodawców kwalifikacji najczęściej pojawiało się wykształcenie wyższe oraz doświadczenie zawodowe. W przypadku stanowisk menedżerskich wymagane doświadczenie jest dość duże. W wywiadach pracodawcy wskazywali na minimum 5 lat. Podobne wymagania wyłaniają się z analizy ofert zamieszczanych w internecie. Jediną różnicą jest nacisk na znajomość

języków obcych (zaledwie 1 oferta nie zawierała tego wymagania). Z kolei pracodawcy w wywiadach wskazywali na problem zbyt małego nacisku na zdobywanie praktycznych umiejętności na studiach inżynierskich. Jak zauważył przedstawiciel jednej ze stoczni: „Jeśli mówimy o studiach wyższych, no to wiedza ogólna teoretyczna jest, natomiast brakuje praktyki, ponieważ uczelnie praktykę traktują w trakcie studiów po macoszemu”.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Inżynierowie mechanicy***

Niemal wszyscy zarejestrowani w urzędach pracy bezrobotni posiadali wyższe wykształcenie. Sześciu na dziesięciu bezrobotnych (60,4%) deklarowało znajomość języka angielskiego. Wykształceniem odpowiednim do pracy w zawodzie są praktycznie wyłącznie wyższe studia inżynierskie.

- **Podsumowanie**

Profil kompetencyjny grupy zawodów *Inżynierowie mechanicy* (2144) wskazuje, że kandydaci do pracy w tej grupie zawodów powinni legitymować się wyższym wykształceniem oraz kompetencjami matematycznymi. Powierzone pracownikom zadania wymagają także doświadczenia i odpowiedzialności. Co więcej popyt na pracę w grupie elementarnej nie płynie jedynie z województwa, o czym świadczy wypowiedź pracownika PUP z Lęborka: „Inżynierowie mechanicy, również zawód deficytowy, a także zawód poszukiwany zagranicą”.

TECHNICY ELEKTRYCY (3113)

Według opisu elementarnych grup zawodów *Technicy elektrycy* wykonują „prace techniczne mające na celu wsparcie badań w zakresie inżynierii elektrycznej oraz projektowania i konstruowania, produkcji, montażu, eksploatacji, obsługi, konserwacji, naprawy i utrzymania w ruchu aparatury, maszyn i urządzeń elektrycznych, obiektów, systemów zasilania energią elektryczną oraz systemów dystrybucji energii elektrycznej”. W skład tej grupy wchodzi 8 zawodów. Niemal trzy czwarte (73,2%) zarejestrowanych w PUP ofert pracy oraz 80,4% bezrobotnych z doświadczeniem w pracy w jednym z zawodów należących do tej grupy skoncentrowane jest w zawodzie *Technik elektryk* (311303).

Wysoka pozycja w rankingu deficytowości wiąże się z wysoką pozycją w rankingach cząstkowych wygenerowanych na podstawie danych pochodzących z agencji zatrudnienia oraz z badania pracodawców. To właśnie agencje zatrudnienia jawią się jako typowy kanał pośrednictwa pracy w omawianej grupie zawodów.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Technicy elektrycy***

Z danych systemu Syriusz wynika, że wymagania zawarte w ofertach zgłaszanych do PUP dotyczą głównie wykształcenia. W 39,4% ofert zarejestrowanych w PUP pracodawcy wymagali wykształcenia średniego zawodowego, natomiast w 22,6% zasadniczego zawodowego. Jeśli chodzi o wymaganą dziedzinę wykształcenia, to w 62,0% ofert wymagano wykształcenia w kierunku określanym jako techniczny lub elektryczny. Za ledwie w 8,5% ofert występował wymóg posługiwania się językiem angielskim. Wśród kwalifikacji zawodowych pracodawcy wymieniali głównie umiejętność obsługi komputera, posiadanie uprawnień SEP, znajomości programu AUTOCAD oraz czytania rysunków i dokumentacji technicznej.

Według badanych pracodawców oraz przedstawicieli agencji zatrudnienia pracownik zawodów grupy elementarnej *Technicy elektrycy* (3113) powinien być odpowiedzialny i samodzielny oraz charakteryzować się rozwiniętymi kompetencjami interpersonalnymi i kulturą osobistą. Wśród kwalifikacji wskazywano na prawo jazdy kategorii B oraz uprawnienia „różnej kategorii”. Na heterogeniczność wymagań stawianych kandydatom do pracy zwrócił też uwagę przedstawiciel PUP: „Technicy elektrycy. Myślę, że tutaj wszystko jest związane z bardzo (...) konkretnymi ofertami z jakimiś dodatkowymi wymaganiami pracodawcy i to się robi z tego taki mur zaporowy, że nawet jeśli w rejestrach czy wśród osób szukających pracy są technicy elektrycy, to oni nie mogą z tych ofert skorzystać”.

W ofertach internetowych najczęściej pojawiającym się wymaganiem było posiadanie doświadczenia zawodowego. Wymaganym poziomem wykształcenia było w 87,5% przypadków wykształcenie średnie. Oferty zamieszczane w internecie, a skierowane do tej elementarnej grupy zawodów, dotyczyły głównie następujących stanowisk: technik utrzymania ruchu, elektryk, koordynator prac elektrycznych.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Technicy elektrycy***

Według danych z systemu Syriusz dominującym poziomem wykształcenia wśród zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych deklarujących wykonywanie pracy w zawodach z tej grupy elementarnej jest poziom średni zawodowy (technikum – 60,3%) i licealny zawodowy (15,8%). Ponad jedna trzecia bezrobotnych w zawodzie (37,7%) deklaruje znajomość języka angielskiego, około co dziesiąty niemieckiego lub rosyjskiego.

W technikach i szkołach policealnych na terenie województwa pomorskiego w zawodzie technik elektryk kształciło się w 2012 roku 1 063 uczniów (w tym 104 dziewczęta).

- **Podsumowanie**

Wymagania wobec pracowników w elementarnej grupie zawodów *Technicy elektrycy* (3113) dotyczą głównie kierunkowego wykształcenia zawodowego. Poza tym pracodawcy zwracają uwagę na konieczność umiejętności samodzielnej pracy oraz komunikacji w zespole. Uwagę zwraca relatywnie niska liczebność uczniów kształcących się w zawodzie technik elektryk. Deficytowość grupy elementarnej może także wynikać z braku mobilności. Jak zauważyła przedstawicielka urzędu pracy w Kartuzach: „(...) Technicy elektrycy to jest taki zawód, że jest wykonywany poza miejscem zamieszkania i to na terenie całej Polski i dlatego też osoby niechętnie przyjmują takie oferty pracy. (...) Zdarzają się u nas w tych zawodach oferty, ale mamy trudności ze skierowaniem przez to, że jest to praca często poza miejscem zamieszkania i to odległa, w innych powiatach”.

4.5. Podsumowanie

W powyższym rozdziale dokonano syntezy dostępnych informacji o popycie i podaży pracy w przekroju elementarnych grup zawodów w województwie pomorskim. Synteza polegała na zastosowaniu ilościowej agregacji komplementarnych źródeł danych o popycie na pracę w województwie pomorskim. Na podstawie zastosowanego algorytmu wyłoniono dwa niezależne rankingi grup zawodów: deficytowych oraz o największym zapotrzebowaniu. Na podstawie stworzonych rankingów wybrano grupy zawodów do szczegółowego opisu. Druga edycja badania (pierwszy raz podobną metodologię zastosowano w 2012 roku) wydaje się potwierdzać tezę o konieczności uwzględnienia szerokiego spektrum danych przy opisie sytuacji poszczególnych grup zawodów na pomorskim rynku pracy. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na kilka prawidłowości stanowiących uogólnione wnioski z analizy profili kompetencyjnych kluczowych zawodów na pomorskim rynku pracy.

Informacje na temat poszczególnych zawodów na pomorskim rynku pracy płynące z różnych dostępnych źródeł danych są niejednokrotnie diametralnie różne od siebie lub nawet sprzeczne. W szczególności różnice widoczne są w profilach kompetencyjnych. Każdą grupę zawodów charakteryzuje określony rodzaj pośrednictwa pracy, z pomocą którego pracodawcy poszukują pracowników. Wydaje się, że silną determinantą tego, który kanał jest charakterystyczny, jest wielka grupa zawodów, do której należy dana grupa elementarna. Dla zawodów z dalszych wielkich grup (w szczególności grupy: 9 – Pracownicy przy pracach prostych, 8 – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 6 – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) najczęstszym kanałem pośrednictwa są urzędy pracy. W przypadku wielkich grup zawodów związanych z nieco wyższymi poziomami wykształcenia (w szczególności: 5 – Pracownicy usług i sprzedawcy, 4 – Pracownicy biurowi, 3 – Technicy i inny średni personel) pracodawcy poszukują pracowników bezpośrednio, przez agencje zatrudnienia lub poprzez internet. W PUP zamieszczane są oferty charakteryzujące się niższymi wymaganiami. W zawodach z pierwszych grup wielkich zawodów (tj. 1 – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2 – Specjaliści) pośrednictwo odbywa się głównie poprzez rekrutacje własne, kanał internetowy lub (jak wynika z badań jakościowych) poprzez wykorzystanie znajomości. Ofert w tych zawodach niemal nie spotyka się w urzędach pracy. Wobec tak znaczącej selekcji do kanału pośrednictwa jedynym sposobem na ukazanie faktycznego obrazu struktury popytu na pomorskim rynku pracy jest jednoczesna analiza danych ze wszystkich tych źródeł w odniesieniu do omawianego zawodu. Jest to tym bardziej istotne, gdy na podstawie tego typu

analiz podejmowane są działania publicznej polityki nakierowanej na wsparcie funkcjonowania rynku pracy. Działania publicznych służb zatrudnienia czy polityka edukacyjna prowadzone wyłącznie na podstawie danych z publicznego kanału pośrednictwa pracy mogą być istotnie nietrafione.

Kolejnym wnioskiem z powyższych analiz jest (podobnie jak w raporcie z 2012 roku) wyjątkowo duże znaczenie cech osobowych w ofertach pracy na wszystkich poziomach. Określone cechy osobowe i postawy wobec pracy szczególnie istotne są jednak w zawodach z wielkich grup zawodów o wyższych numerach, gdzie inne wymagania miały marginalne znaczenie. Co ciekawe, dotyczy to także części zawodów, w których odbywa się kształcenie zawodowe. Stawia to wiele pytań o jakość i zawartość kształcenia zawodowego oraz szkoleń dostępnych na pomorskim rynku pracy. Cechy osobowe są prawdopodobnie najtrudniejszymi do kształtowania charakterystykami podaży pracy. Warte poruszenia są zatem dwie kwestie: w jaki sposób można efektywnie kształtować cechy osobowe oraz czy i czym można je ewentualnie zastąpić.

Kształtowanie cech osobowych odbywa się w całym toku rozwoju człowieka. Jest to proces długotrwały, w którym udział mają warunki rodzinne, społeczne i ścieżka kształcenia. W praktyce zakres oddziaływania na kształtowanie cech osobowych w ramach aktywnych polityk rynku pracy jest bardzo ograniczony. Potencjalne działania mające wspierać rozwój tych najbardziej pożądaných przez pracodawców kompetencji zostały opisane w niniejszym raporcie w części dotyczącej wniosków i rekomendacji.

Warta zastanowienia jest także kwestia potencjalnej substytucji pomiędzy poszczególnymi wymaganiami pracodawców. Czy możliwe jest zastąpienie części cech osobowych, które trudno kształtować w późniejszym wieku, kompetencjami lub kwalifikacjami zawodowymi? Wydaje się, że w niektórych przypadkach możliwe byłoby ich zastąpienie poprzez doświadczenie czy kompetencje kluczowe związane choćby z łatwością przyswajania wiedzy. Nie sposób jednak pokazać tego mechanizmu przy użyciu dostępnych danych. Naturę substytucji wymagań pracodawców należałoby zbadać przy użyciu nowoczesnych metod mikroekonometrycznych.

5. NA KRZYWEJ WZNOSZĄCEJ³⁶, CZYLI O BRANŻACH TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNEJ I STOCZNIOWEJ W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

5.1. Wprowadzenie

Zarówno wcześniejsze edycje badania *Pomorski barometr zawodowy*, jak i inne analizy gospodarki województwa, pozwoliły wskazać branże strategiczne z punktu widzenia pomorskiego rynku pracy. Są to obszary działalności gospodarczej, które z różnych powodów, takich jak cechy geograficzne województwa, jego specyficzne wyposażenie kapitałowe, dostęp do najnowszych technologii czy wreszcie odpowiednie zasoby kapitału ludzkiego, już są lub mają szansę stać się **obszarami ujawnionych przewag komparatywnych Pomorza**, a więc te rodzaje działalności, w których pomorskie przedsiębiorstwa będą szczególnie konkurencyjne wobec firm z innych regionów lub krajów. Większość list branż kluczowych zawiera dwie, które są przedmiotem zainteresowania niniejszego rozdziału: **branżę transportowo-logistyczną** (TSL) oraz dział przemysłu przetwórczego związany z produkcją i remontem statków lub wyrobów pokrewnych, czyli **branżę stoczniową**. Obie łączy fakt, iż podstawą dla ich szczególnej roli w gospodarce województwa są jego cechy geograficzne, a szczególnie **nadmorski charakter**. To właśnie dostęp do morza poprzez duże i nowoczesne porty wraz z siecią innych rodzajów transportu jest podstawą dla rozwoju branży logistyczno-transportowej, której znaczenie przekracza granice województwa pomorskiego i generuje istotne efekty zewnętrzne także dla pozostałych województw. Położenie nadmorskie historycznie doprowadziło do rozwoju branży stoczniowej w województwie. Dziś zmienia ona gwałtownie swoją strukturę (co często wiązało się z redukcjami zatrudnienia), ale – jak zostanie to pokazane – istnieją silne przesłanki do oczekiwania, iż branża ta, w nowej formie, będzie się dynamicznie rozwijać, a także generować miejsca pracy dla mieszkańców Pomorza.

W rozdziale wykorzystano szeroki wachlarz źródeł danych. Obejmowały one dane ze statystyk publicznych (BDL, raporty US w Gdańsku), dane zastane pochodzące od publicznych służb zatrudnienia (z systemu Syriusz, a także z monitoringu ofert internetowych prowadzonego przez WUP), wyniki własnych badań ilościowych (badanie pracodawców oraz agencji zatrudnienia), a także badania jako-

³⁶ Określenie zaczerpnięto z wywiadu z jednym z ekspertów od planowania strategicznego w województwie („Oba te obszary są na tej krzywej wznoszącej.”).

ściowe (wywiady z przedstawicielami firm, agencji zatrudnienia, szkół, instytucji szkoleniowych i PUP). Kluczowym źródłem były tu wywiady z pracodawcami z branż TSL i stoczniowej oraz wywiady z ekspertami zajmującymi się w pracy naukowej problemami ekonomicznymi związanymi z transportem i przemysłem stoczniowym. Dodatkowym źródłem informacji były publikacje dotyczące funkcjonowania obu branż w województwie pomorskim (czy szerzej – w Polsce).

Rozdział składa się z dwóch autonomicznych części opisujących każdą z branż. Obie mają podobną strukturę. Opisują krótko problemy definicyjne i tło istnienia branży, przedsiębiorstwa w niej działające, znaczenie firm z województwa pomorskiego w danej branży, charakterystykę zatrudnienia, profil kompetencyjny w zawodach kluczowych dla danej branży oraz zawody (grupy zawodów) najczęściej poszukiwane przez pracodawców z danej branży. Podrozdział kończy komentarz dotyczący perspektyw rozwoju branż w województwie pomorskim.

5.2. Branża transportowo-logistyczna

Coraz powszechniejszy staje się model prowadzenia działalności gospodarczej polegający na wydłużeniu i skomplikowaniu łańcuchów tworzenia wartości dodanej. Naturalnym następstwem tych zmian jest wzrost znaczenia działalności gospodarczej związanej z transportem i logistyką. Wprawdzie udział tej branży w zatrudnieniu jest relatywnie niewielki, lecz obserwuje się systematyczny jego wzrost.

Specyfika sektora transportowo-logistycznego polega na ścisłych jego powiązaniach z innymi branżami. Między innymi przez to branża transportowo-logistyczna (TSL) oddziałuje na gospodarkę daleko silniej niż tylko w sposób bezpośredni. Na skutek wspomnianych połączeń branża TSL generuje istotne efekty zewnętrzne dla innych działów gospodarki. Przez to oddziałuje na efektywność procesów gospodarowania w innych branżach (zwłaszcza w przemyśle i handlu, ale także w rolnictwie).

Specyfika regionu (związana przede wszystkim z położeniem geograficznym oraz wyposażeniem infrastrukturalnym) powoduje, iż znaczenie branży TSL dla pomorskiej gospodarki i regionalnego rynku pracy jest ponadprzeciętnie duże. Ponadto należy się spodziewać wzrostu znaczenia branży w miarę poprawy warunków infrastrukturalnych w regionie.

5.2.1. Branża TSL: uwagi definicyjne

Branża TSL to gałąź usług związanych z transportem, spedycją i logistyką. Obejmuje zatem działalność polegającą na przemieszczaniu ludzi i ładunków z pomocą środków transportu oraz planowanie, organizację, realizację i kontrolowanie przepływu materiałów. Według Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 branża TSL stanowi znaczną część sekcji H - *Transport i gospodarka magazynowa*. Sekcja ta obejmuje działy:

- 49. Transport lądowy oraz transport rurociągowy,
- 50. Transport wodny,
- 51. Transport lotniczy,
- 52. Magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport,
- 53. Działalność pocztowa i kurierska.

Na potrzeby analizy branży TSL przyjęto, że przedmiotem zainteresowania jest cała sekcja H, z wyłączeniem transportu rurociągowego (część działu 49.) oraz działalności pocztowej i kurierskiej (dział 53.). Jednakże większość dostępnych statystyk i opracowań uwzględnia jedynie podział na sekcje PKD, co uniemożliwia wyłączenie wymienionych działów z analizy. W związku z tym część analiz poczynionych w niniejszym rozdziale obejmuje całą sekcję H – *Transport i gospodarka magazynowa*. To uproszczenie pozwala uzyskać ogólny obraz sytuacji branży, mimo że część sekcji H nie zawiera się w branży TSL.

5.2.2. Znaczenie województwa pomorskiego w branży TSL

Województwo pomorskie należy do grupy najbogatszych i najszybciej rozwijających się województw w Polsce (Pogorzelski, et al., 2013). Sektor transportowy jest istotnym źródłem zamożności województwa pomorskiego. Jak zaznaczono już wcześniej, według danych BDL GUS, w roku 2010 sekcja *Transport i gospodarka magazynowa* (H) wytworzyła w Polsce 5,4% wartości dodanej brutto³⁷. W przypadku województwa pomorskiego udział ten wyniósł 6,5%. Co ciekawe, wyższy udział transportu w tworzeniu wartości dodanej miało w 2010 roku jedynie województwo zachodniopomorskie.

Kluczowym czynnikiem rozwoju branży TSL w województwie pomorskim jest między innymi nadmorski charakter regionu. Z racji położenia geograficznego województwo pomorskie ma bardzo duże znaczenie dla polskiej żeglugi morskiej, która pozostaje ważną formą transportu międzynarodowego. Przez województwo pomorskie przebiegają dwa paneuropejskie korytarze transportowe: IA (Helsinki-Tallin-Ryga-Kaliningrad-Gdańsk) oraz VI łączący półwysep skandynawski z Europą Południową i Adriatykiem. Korzystne położenie województwa i sprawnie funkcjonujące porty sprawiają, że udział województwa pomorskiego w portowych obrotach ładunkowych w kraju stale rośnie. Porty Gdynia i Gdańsk to obok Świnoujścia i Szczecina najbardziej ruchliwe polskie porty morskie. Trójmiejskie porty obsługują największe ze statków, a ich łączne obroty ładunkowe sięgnęły w 2012 roku 37,5 mln ton, co stanowi 63% obrotów wszystkich polskich portów morskich (GUS, 2013). Szczególne znaczenie ma tutaj gdyński Bałtycki Terminal Kontenerowy (BCT), który notuje rekordy w zakresie efektywności rozładunków kontenerów (w lipcu 2013 r. w terminalu rozładowywano średnio 40 kontenerów w ciągu godziny). W ostatnich latach czołowa pozycja od lat zajmowana przez BCT została zajęta przez powstały w 2007 roku gdański Deepwater Container Terminal (DCT) (Ćwikliński, Polskie porty morskie na drodze do rozkwitu gospodarczego, 2011). Sprawność w zakresie przeladunku kontenerów jest z punktu widzenia przewoźników niezwykle istotną cechą portu, tym bardziej że w ostatnich latach odnotowuje się wzrost światowych obrotów kontenerowych.

Pomorskie porty mają również znaczny udział w obsłudze ruchu pasażerów przybyłych i odprawianych z polskich portów morskich. W 2012 roku udział ten wyniósł około 40% (GUS, 2013). Co więcej, liczba klientów terminali pasażerskich również wykazuje tendencję wzrostową. Uznaje się, że ożywienie gospodarcze w polskich portach morskich jest trwałym zjawiskiem, będącym owocem udanej transformacji polskich portów (Ćwikliński, Polskie porty morskie na drodze do rozkwitu gospodarczego, 2011). Jednak według raportu *Mapa potencjału społeczno-ekonomicznego gmin województwa pomorskiego* (Mapa potencjału społeczno-ekonomicznego gmin województwa pomorskiego, 2010) potencjał trójmiejskich portów morskich nie jest w pełni wykorzystywany. Do czynników ograniczających poprawę konkurencyjności tych portów należą m.in. ich słaba dostępność od strony lądu oraz zbyt słabo rozwinięty rynek usług logistycznych.

Duży wpływ na rozwój branży TSL w województwie pomorskim ma także dynamicznie rozwijający się Port Lotniczy Gdańsk im. Lecha Wałęsy. Gdański port lotniczy jest trzeci w Polsce (po warszawskim i krakowskim) pod względem liczby startów i lądowań (GUS, 2013). Jak większość portów lotniczych, Port Lotniczy Gdańsk im. Lecha Wałęsy obsługuje przede wszystkim towarowy ruch lotniczy. W 2012 roku 90% ruchu lotniczego na gdańskim lotnisku to loty handlowe. W 2012 roku liczba pasażerów przybyłych i odprawianych z gdańskiego portu lotniczego sięgnęła 2,9 mln, co stanowi 13% pasażerskiego ruchu lotniczego w polskich portach. Warto nadmienić, że w Gdyni powstaje kolejne lotnisko cywilne. Ta inwestycja budzi jednak znaczące kontrowersje³⁸.

Rozwój transportu morskiego i lotniczego zależy w dużej mierze od dostępności i wydajności transportowej portów. Rozwinięta infrastruktura transportowa ma również wpływ na rozwój całego sektora TSL. Położenie województwa na trasie międzyregionalnych ciągów komunikacyjnych (autostrada A1, drogi wschód-zachód) oraz modernizacja linii kolejowej do Warszawy są niewątpliwie

³⁷ BDL GUS, data pobrania: 18 sierpnia 2013 r.

³⁸ M.in. Komisja Europejska wszczęła postępowanie w sprawie rządowego wsparcia na przekształcenie gdyńskiego lotniska z wojskowego w cywilne. Zastrzeżenia Komisji budzi fakt, że rządowe wsparcie nie powinno być wykorzystywane do budowania obiektów infrastrukturalnych tam, gdzie nie ma takiej potrzeby (gdyńskie lotnisko znajduje się zaledwie 25 km od portu im. Lecha Wałęsy w Gdańsku).

czynnikami poprawiającymi komunikację regionu z innymi częściami kraju i Europy. Niemniej jednak w skali Europy województwa Polski północnej zalicza się do obszarów o niskiej dostępności transportowej (IBnGR, 2010b).

5.2.3. Przedsiębiorstwa działające w branży TSL

Cechą charakterystyczną branży TSL jest jej duża wrażliwość względem ogólnej koniunktury. Jak powiedział jeden z pracodawców w trakcie wywiadu indywidualnego: „Generalnie branża transportowa i branża logistyczna, to jest branża, która (...) jest barometrem tego, co dzieje się na rynku, więc jeżeli coś się gdzieś psuje, to u nas widać najszybciej”. Co więcej, powiązanie to sięga daleko poza granice województwa i dotyczy powiązania z koniunkturą w kraju, a w szczególności zagranicą. Jak z kolei podkreślał przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego: „To nie jest tak, że koniunktura w Polsce decyduje o koniunkturze w województwie, raczej to koniunktura w Europie decyduje o koniunkturze w województwie”.

Branża generalnie jest dość rozdrobniona i charakteryzuje się wysokim stopniem konkurencji, przejawiającej się przede wszystkim konkurencją cenową. Jest to jeden z czynników silnie hamujących wzrost płac w branży. Można wręcz mówić o stosowaniu cen dumpingowych. W ostatnim okresie widoczne są pewne symptomy zmiany tej sytuacji i zwiększania się roli jakości w konkurowaniu³⁹.

Według danych REGON w 2012 roku w województwie pomorskim było zarejestrowanych ponad 17 tysięcy przedsiębiorstw z branży TSL. Przedsiębiorstwa działające w tej branży stanowią 6,5% wszystkich podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie pomorskim.

Większość przedsiębiorstw z branży TSL (88%) prowadzi usługi w zakresie transportu lądowego. Pozostałe firmy branży TSL zajmują się przede wszystkim gospodarką magazynową i działalnością wspierającą (11%), 1% przedsiębiorstw specjalizuje się w transporcie wodnym, a jedynie 11 podmiotów (mniej niż 1% pomorskiego sektora TSL) działa w transporcie lotniczym⁴⁰. Znaczący jest natomiast udział pomorskich firm w ogóle przedsiębiorstw działających w polskim transporcie wodnym, który w 2012 roku wyniósł prawie 15%.

Branża TSL jest w województwie pomorskim silnie rozdrobniona. Mikroprzedsiębiorstwa (liczące mniej niż 10 pracowników) stanowią 97% wszystkich podmiotów gospodarczych w sektorze, podczas gdy we wszystkich sektorach ich udział nie przekracza 95%. Co nie jest zaskakujące, niewielki rozmiar przedsiębiorstw dotyczy przede wszystkim tych działających w transporcie lądowym. Przedsiębiorstwa pozostałych działów, z reguły wymagające większego zaangażowania kapitałowego, są na ogół większe.

³⁹ Jeden z pracodawców zauważył w wywiadzie indywidualnym, iż: „Mamy też bardzo duże i coraz większe naciski jakościowe. W związku z czym to dumpingowanie cen, które na ten moment się pojawia, to jest rzecz, z którą jednak jakoś zaczynamy sobie radzić. (...) Mimo bardzo niskiej ceny często firmy nie są wybierane, bo jednak cena powinna być wyważona do tego, jaka jest jakość usług”.

⁴⁰ Pomorskie przedsiębiorstwa z tej branży stanowią niewielką część wszystkich podmiotów działających w polskim transporcie lotniczym (2,7%). Między innymi z racji położenia stolicy kraju i ze względów infrastrukturalnych prym w branży lotniczej od lat wiodzie województwo mazowieckie, w którym zarejestrowanych jest 61% przedsiębiorstw z branży.

Tabela 5.1. Podmioty gospodarcze działające w wybranych działach sekcji *Transport i gospodarka magazynowa (H)* według wielkości zatrudnienia w 2012 roku

	Liczba przedsiębiorstw					Odsetek wszystkich przedsiębiorstw danej branży w Polsce	Odsetek wszystkich przedsiębiorstw w województwie
	ogółem	z tego:					
		0-9 osób	10-49 osób	50-249 osób	250 i więcej osób		
Transport lądowy oraz transport rurociągowy	15 115	14 855	229	19	12	6,6%	5,7%
Transport wodny	173	154	12	7	-	14,8%	0,1%
Transport lotniczy	11	9	2	-	-	2,7%	0,0%
Magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca	1 852	1 688	130	27	7	10,5%	0,7%
Razem	17 151	16 706	373	53	19	6,9%	6,5%

Źródło: „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2012 roku”, US w Gdańsku 2013.

5.2.4. Charakterystyka zatrudnienia w branży TSL

Według BAEL w 2012 roku w transporcie i gospodarce magazynowej pracowało w Polsce 898 tys. osób, czyli 5,7% wszystkich pracujących⁴¹. Na podobny odsetek pracujących w polskim transporcie (5,3%) wskazują dane rejestrowe dla 2011 roku⁴². Udział pracujących w sektorze transportowym jest w województwie pomorskim nieco wyższy niż w całym kraju. W 2011 roku wyniósł on 6,5%, a liczbę pracujących w sektorze szacuje się na prawie 50 tys. osób. Sektor transportowy ma relatywnie duże znaczenie dla pomorskiego rynku pracy. Również na tle pozostałych regionów Unii Europejskiej województwo pomorskie wyróżnia się jako jeden z regionów o wysokim udziale transportu w zatrudnieniu.

Większość pracowników sektora transportowego to mężczyźni (75,6%). W 2011 roku kobiety stanowiły jedynie 24,4% pracujących w pomorskim transporcie. Jedną z przyczyn tak niskiego odsetka pań w sektorze transportowym może być fakt, iż znaczna część profesji typowych dla tej branży to zawody powszechnie uznawane za męskie i częściej wykonywane przez mężczyzn (np. kierowca, magazynier). Ponadto, jak wspomniano, sektor transportowy jest silnie rozdrobniony. Zatem niski udział kobiet wśród pracujących w transporcie może być również konsekwencją faktu, iż panie zakładające firmę niechętnie podejmują działalność w transporcie. Jedynie 3% przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety działa w sektorze transportowym (Czarnik i Turek, 2012). Wśród mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą ten odsetek jest trzykrotnie wyższy. Województwo pomorskie nie jest jednak wyjątkiem pod względem dominacji mężczyzn w sektorze. We wszystkich krajach Unii Europejskiej kobiety stanowią mniejszość wśród pracowników transportu i w żadnym z nich ich udział nie przekracza 35%⁴³.

Tabela 5.2. Pracujący (faktyczne miejsce pracy) według płci w sekcji *Transport i gospodarka magazynowa (H)*

Rok	Liczba pracujących			Udział w pracujących ogółem (%)	
	ogółem	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
2009	46 078	34 324	11 754	74,5	25,5
2010	46 765	35 258	11 507	75,4	24,6
2011	48 613	36 751	11 862	75,6	24,4

Źródło: BDL GUS, data pobrania: 30 sierpnia 2013 r.

⁴¹ Pracujący w transporcie i gospodarce magazynowej, Eurostat, data pobrania: 30 sierpnia 2013.

⁴² Pracujący (faktyczne miejsce pracy), BDL GUS, data pobrania: 30 sierpnia 2013 r.

⁴³ Według danych Eurostatu, data pobrania: 30 sierpnia 2013 r.

Wśród osób zakładających w Polsce działalność gospodarczą najczęściej na założenie firmy transportowej decydują się osoby młode (Czarnik i Turek, 2012). W sektorze transportowym działa 10% mężczyzn i 5% kobiet w wieku 18-34 lata prowadzących przedsiębiorstwa. Z wiekiem ten odsetek maleje u obu płci. Mimo to wśród wszystkich pracujących w transporcie udział starszych pracowników jest znaczący. Odsetek osób po 50. roku życia zatrudnionych w tym sektorze sięga 30%, podczas gdy w całej gospodarce jest on równy 27%.

Generalnie, firmy zgłaszają rosnące problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników. W szczególności problemy dotyczą (poza kwestiami kwalifikacyjnymi, które są przedmiotem analizy w dalszej części raportu) niskiej skłonności do mobilności oraz wysokich oczekiwań płacowych (w szczególności u specjalistów z doświadczeniem). Firmy kształcą pracowników na własną rękę (niekoniecznie poprzez system formalnych szkoleń): „Potrzebujemy bardzo specyficznych osób do pracy i można powiedzieć, że w zasadzie musimy te osoby u siebie kształcić i rozwijać, ponieważ jest bardzo trudno pozyskać takie gotowe osoby z rynku, chyba że pozyskamy je od konkurencji”⁴⁴. Jak zauważył jeden z pracodawców, coraz powszechniejszym zjawiskiem jest wykorzystywanie firm headhunterskich oraz próby podkupywania pracowników konkurencji⁴⁵.

5.2.5. Profil kompetencyjny w zawodach kluczowych branży TSL

Jako że branża TSL ma duże znaczenie dla pomorskiej gospodarki, popyt na pracę w transporcie i logistyce jest w regionie relatywnie wysoki. Co więcej, w najbliższych latach należy się spodziewać wzrostu popytu na pracę w sektorze ze względu na dalszy rozwój branży.

Grupy zawodów charakterystyczne dla branży TSL zostały zidentyfikowane na podstawie badania ilościowego CATI pracodawców. Często zawody wskazywane przez pracodawców z branży TSL jako najliczniejsze nie były bezpośrednio związane z wykonywaniem czynności w zakresie transportu czy spedycji. Przykładowo, księgowi lub obsługa biurowa, choć niezbędni dla działalności firm z branży TSL, zatrudniani są w większości sektorów jako zaplecze administracyjne prowadzonej działalności głównej. Prezentowane w niniejszym rozdziale zawody kluczowe to profesje charakterystyczne dla branży TSL, wybrane z wypowiedzi respondentów-pracodawców branży TSL.

Zgodnie z intuicją grupę zawodową uznawaną przez pracodawców za podstawową dla branży TSL stanowią **kierowcy**, zarówno prowadzący samochody ciężarowe, jak i specjalizujący się w przewozie osób (przede wszystkim zawody z grup elementarnych 8331 i 8332 KZiS 2010 – patrz: Tabela 5.3.). Wysoko na liście wskazań pracodawców znaleźli się także **spedytorzy** (3331), którzy zajmują się organizowaniem transportu oraz dopełnianiem związanych z tym formalności. Kolejne miejsce zajmują **mechanicy pojazdów samochodowych**. Wśród zawodów wskazywanych z mniejszą częstotliwością znaleźli się m.in.: robotnicy pracujący przy przeładunku towarów, maszyniści, oficerowie pokładowi, marynarze.

Tabela 5.3. Grupy zawodów kluczowych w branży transportowo-logistycznej

Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Zawody wchodzące w skład grupy
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego
3331	Spedytorzy i pokrewni	spedytor, technik logistyk, agent celny, agent klarujący, technik eksploatacji portów i terminali, pozostali spedytorzy i pokrewni
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	mechanik samochodów ciężarowych, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik autobusów
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	kierowca autobusu, kierowca trolejbusu

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

⁴⁴ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży TSL.

⁴⁵ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży TSL: „Ostatnio nawet były takie sytuacje, w których firmy headhunterskie wydzwaniały do naszych pracowników i podawały z nazwy firmę, do której mogą trafić, i na czyje zlecenie jest robiona rekrutacja, i oczywiście z naszej strony były ostre reakcje. No ale to jest wolny rynek, bardzo ciężko sobie z tym poradzić”.

Dokończenie tabeli ze strony 81

Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Zawody wchodzące w skład grupy
9333	Robotnicy pracujący przy przładunku towarów	pozostali robotnicy pracujący przy przładunku towarów, sztauer-trymer
8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	operator suwnic (suwnicowy), operator żurawia jezdniowego, pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	kapitan statku morskiego, oficer pokładowy, kapitan statku żeglugi śródlądowej
3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	oficer mechanik statku morskiego, mechanik statku żeglugi śródlądowej
4321	Magazynierzy i pokrewni	magazynier
8350	Marynarze i pokrewni	marynarz statku morskiego, marynarz w żegludze śródlądowej

Uwaga: W tabeli pominięto zawody kluczowe wskazane w badaniu CATI pracodawców rzadziej niż czterokrotnie. Kolejność w tabeli odzwierciedla znaczenie poszczególnych grup zawodów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych przedsiębiorstw.

Warto zauważyć, że zestawienie zawodów kluczowych dla branży TSL nie jest jednorodne. Pojawiają się w nim zarówno profesje polegające na prowadzeniu pojazdów, jak i zawody związane z szeroko rozumianym organizacyjnym i technicznym zapleczem działalności transportowo-logistycznej. Zróżnicowanie to jest najlepiej widoczne, jeśli przedstawić zawody kluczowe w podziale na wielkie grupy zawodów: od grupy trzeciej (*Technicy i inny średni personel*), poprzez czwartą (*Pracownicy biurowi*), aż do ósmej (*Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*). Heterogeniczność zawodów kluczowych w branży TSL ma ważne konsekwencje dla opisu popytu na umiejętności w tej branży, gdyż, jak się przekonamy, nie można stworzyć jednolitego profilu kompetencji dla całej branży TSL.

Płeć i wiek

Pierwszy wymiar zróżnicowania stanowi podejście pracodawców do kwestii płci pracowników. Spośród wszystkich wskazanych zawodów kluczowych w 57% przypadków pracodawcy nie przywiązują wagi do płci kandydatów. Niemniej w 40% przypadków otwarcie preferują zatrudnianie mężczyzn. Najsilniejsza dyskryminacja uwidacznia się w przypadku robotników pracujących przy przładunku towarów, maszynistów i operatorów maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych oraz mechaników pojazdów samochodowych. Ponad $\frac{3}{4}$ pracodawców stwierdziło, iż w tych zawodach wolałoby zatrudnić kobietę. Również w około połowie deklaracji dotyczących kierowców samochodów ciężarowych wskazywano, że zatrudnienie mężczyzny byłoby bardziej preferowane. Kierowców autobusów i motorniczych tramwajów problem dyskryminacji dotyka w małym stopniu (36% wskazań na zatrudnienie mężczyzny), zaś spedytorów i zawodów pokrewnych – prawie w ogóle.

Fakt, iż pracodawcy z branży TSL wolą zatrudniać mężczyzn w zawodach charakterystycznych dla tego sektora, wynika ze specyfiki tych profesji. Szczególne znaczenie ma to, czy czynności wykonywane w danym zawodzie wymagają siły i wytrzymałości fizycznej. Co więcej, nierówne traktowanie płci może wynikać też z faktu, że kobiety zdobywają inne kwalifikacje związane z branżą transportową niż mężczyźni. Potwierdza to jeden z wywiadów z instytucjami szkoleniowymi: „Na pewno na kurs na prawo jazdy kategorii C przeważają osoby młode i tutaj, jeżeli chodzi o płeć, to głównie mężczyźni (...), na kursy związane bezpośrednio z wykonywaniem zawodu kierowcy to głównie mężczyźni się zgłaszają, bardzo rzadko kobiety. Natomiast na certyfikat, no to tutaj (...) sporo jest pań, jeżeli chodzi o ten kurs. (...) To jest certyfikat potrzebny do uzyskania licencji na wykonywanie, na założenie firmy transportowej”⁴⁶.

W przeciwieństwie do kwestii płci, preferencje pracodawców wobec wieku kandydatów wydają się być podobne niezależnie od zawodu. W około połowie przypadków pracodawcy stwierdzali, że wiek kandydatów do pracy nie ma dla nich znaczenia. Niemniej jednak, około 3 na 10 pracodawców preferowało zatrudnienie pracownika w wieku między 25 a 45 lat. Wątek wieku kandydatów po-

⁴⁶ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

jawił się w jednym z wywiadów pogłębionych: „Myślę, że dużo pracowników z naszego działu (...) morskigo, chociaż w zasadzie można to odnieść do różnych stanowisk, ma czasami problemy z taką nowoczesnością (...). Statki są coraz bardziej unowocześniane, jest dużo sprzętu nowego, dużo nowych urządzeń i myślę, że (...) wszyscy, ale szczególnie te osoby w średnim wieku i starsze, mają trochę problem z odnalezieniem się w tej rzeczywistości, takiej zelektronizowanej i w tej całej nowoczesności”⁴⁷. Inny pracodawca stwierdził z kolei, iż elementem strategii firmy jest odmłodzenie załogi: „Preferujemy ludzi młodych, bo chcemy odświeżyć naszą załogę”⁴⁸. Zatem wielu pracodawców ma obawy przed zatrudnieniem osób starszych ze względu na ich relatywnie słabą zdolność przystosowywania się do zmieniającej się technologii. Innym zgłaszanym problemem są nawyki starszych pracowników, nie przystające do warunków obecnej gospodarki⁴⁹. Z drugiej strony pracodawcy narzekają na brak samodzielności u młodych kandydatów⁵⁰.

Kompetencje miękkie, znajomość języków oraz technologii informacyjnych i komunikacyjnych

Organizowanie transportu wiąże się z dużą odpowiedzialnością za pasażerów lub powierzony ładunek. Nie dziwi więc fakt, że wśród najbardziej poszukiwanych cech osobowych na pierwszym miejscu uplasowała się właśnie odpowiedzialność. Prawie tak samo doceniana jest uczciwość oraz pracowitość. Jednakże nie we wszystkich zawodach te cechy są najbardziej poszukiwane. Przykładowo od spedytorów oczekuje się w pierwszej kolejności komunikatywności oraz samodzielności. Interesujące spojrzenie na pożądane cechy osób zajmujących się transportem znajdujemy w niniejszej wypowiedzi przedstawiciela agencji zatrudnienia: „Tutaj chodzi o osobowość, o to, żeby faktycznie dążyć do celu, bo to są prace bardzo trudne i bardzo stresujące, wymagające czasami pracy dwadzieścia godzin na dobę, bo w środku nocy dzwoni klient”.

Zawody kluczowe branży TSL są zróżnicowane także pod względem pożądanych kompetencji pracowników. Spośród pracodawców, którzy wskazali kierowców autobusów i motorniczych tramwajów jako zawód kluczowy w ich przedsiębiorstwie, prawie wszyscy ocenili, że pracownik musi wykazywać się wysoką kulturą osobistą. Wymóg ten nie dziwi, zważywszy, że kierowcy autobusów oraz motorniczowie mają bezpośredni kontakt z pasażerami. Jednak nie tylko przedsiębiorcy zajmujący się przewozem osób przywiązują wagę do kultury osobistej kierowców. Przedstawiciel jednej z firm specjalizujących się w przewozie towarów tak mówi o kompetencjach miękkich kierowców: „są jakby [kierowcy] naszą wizytówką w kontaktach z innymi klientami; no i tutaj jakby taki spokój wewnętrzny się przydaje i umiejętność radzenia sobie w jakichś tam sytuacjach kontaktu z innymi no bardzo się przydaje, jak ktoś jest jakiś w miarę przyjacielski (...), pozytywnie nastawiony”⁵¹.

Często jako pożądaną w zawodzie kierowcy cechę wskazywano również umiejętność uczenia się. Od kierowców samochodów ciężarowych wymaga się zwykle tych samych kompetencji co od kierowców przewozu osób, choć do czołówki dołącza nieobecna wcześniej znajomość języków obcych. Wymóg ten jest całkowicie zrozumiały w kontekście transgranicznego charakteru transportu.

W przypadku mechaników pojazdów samochodowych najczęściej wskazywaną kompetencją jest umiejętność uczenia się. Na kolejnych pozycjach znalazły się kultura osobista, posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne. Odmienne przedstawia się profil kompetencji spedytorów. Kluczowa jest znajomość języków obcych oraz posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi. Wysoko znalazły się kompetencje miękkie (interpersonalne oraz kultura osobista).

Pracodawcy wskazują też często na problem motywacji do pracy, zwłaszcza wśród osób młodych. Duża konkurencja w branży hamuje wzrost płac. Wysokie wynagrodzenia nie mogą być zatem szcze-

⁴⁷ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

⁴⁸ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

⁴⁹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL: „(...) Młodzi, którzy wchodzą na rynek pracy, (...) nie mają doświadczenia, natomiast ci, którzy mają doświadczenie (...), są jeszcze z tego (...) okresu, kiedy to kierowcy rządziłi w firmie”.

⁵⁰ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL: „Zatrudnialiśmy młodych ludzi po studiach i (...) brak samodzielności był trochę bolączką, bo »pani mi powie, pani mi pokaże, pani mnie poprowadzi«, taki brak takiej własnej inicjatywy u niektórych osób był”.

⁵¹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

gólnie motywujące do intensywnego wysiłku i zaangażowania. Niektórzy pracodawcy zauważają, iż nawet relatywnie wysokie płace przestały spełniać funkcję motywującą do wysiłku⁵².

Wykształcenie, kwalifikacje i uprawnienia

Kolejnym elementem składającym się na profil kompetencyjny zawodów w branży jest wymagane wykształcenie. Generalnie zawody o manualnym charakterze pracy wymagają na ogół jedynie wykształcenia średniego lub zasadniczego zawodowego. W przypadku kierowców pojawia się wymóg wykształcenia średniego lub zasadniczego zawodowego (np. w kierunku kierowca-mechanik). Niemniej posiadanie wykształcenia rzeczywiście nie odgrywa większej roli. W czasie rozmowy z przedstawicielem firmy transportowej padły stwierdzenia: „specyfika tego zawodu [kierowcy] sama mówi, że no tutaj wykształcenie (...) nie jest potrzebne” oraz „no mamy tutaj akurat właśnie tę specyficzną branżę, gdzie szkoły nie trzeba wcale kończyć”⁵³.

Nieco inne wymagania dotyczą mechaników. Choć do wykonywania tego zawodu również wystarczy skończone technikum lub zasadnicza szkoła zawodowa, to niezmiernie ważny jest kierunek kształcenia zgodny z wykonywanym zawodem. W przypadku spedytorów oczekuje się na ogół wykształcenia wyższego kierunkowego, chociaż padały również odpowiedzi, że wystarczy jedynie technikum ekonomiczne.

Doświadczenie wyniesione z poprzednich miejsc pracy jest różnie traktowane zależnie od zawodu. W przypadku kierowców wymóg doświadczenia zawodowego odgrywa względnie mniejszą rolę, jest zaś istotny w przypadku mechaników oraz spedytorów. W jednej z ankiet jako warunek stawiany wobec mechaników wskazano na 6-7-letnie doświadczenie. Kilkuletnie doświadczenie zawodowe w branży stanowi dla pracodawców gwarancję, że kandydat dobrze poznał swój zawód. Jeden z pracodawców określił to bardzo krótko: „Kierowca dwa, trzy miesiące – to nie jest kierowca dla mnie”. Niektórzy pracodawcy łączą ten problem ze zbyt małym naciskiem na praktyczną naukę zawodu w szkołach: „Brak jest praktyk zawodowych właściwych. Więc absolwenci przychodzą z jakąś tam wiedzą teoretyczną, lepszą, gorszą, natomiast nie mają żadnego doświadczenia”⁵⁴. W szczególności problem ten dotyczy studiów wyższych⁵⁵.

Z drugiej strony, jak zauważyła jedna z osób biorących udział w wywiadach pogłębionych, wymóg doświadczenia obraca się przeciwko osobom młodym: „(...) nawet osoby, które skończyły kierunek transport i logistyka, nie mają gdzie na początku zdobyć tego doświadczenia. Pracodawcy wymagają jednak, żeby ktoś już przyszedł z dwu, trzyletnim doświadczeniem. To gdzie oni mają je zdobywać?”⁵⁶.

Niektórzy pracodawcy radzą sobie z tym problemem na własną rękę, poprzez system praktycznych szkoleń wewnątrz firmy, polegających głównie na daniu możliwości niedoświadczonemu pracownikowi współpracy z osobą o większym doświadczeniu. Jest to zwykle, z jednej strony, szansa dla młodego pracownika zyskania doświadczenia, a z drugiej – możliwość sprawdzenia nowego kandydata do pracy przed podjęciem decyzji o związaniu się z nim na dłużej⁵⁷.

Dopełnienie charakterystyki zawodów w branży TSL stanowi opis pozostałych kwalifikacji formalnych wymaganych przez pracodawcę. Nie jest zaskakujące, że najczęściej wskazywanymi kwalifika-

⁵² Fragment wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży TSL: „Żeby tylko chcieli pracować (...). U nas nigdy szef, nigdy żadnemu pracownikowi nie dawał najniższej krajowej. Zaczyna od puli dwóch tysięcy. Jeżeli ktoś przychodzi do pracy i mówi, że za dwa tysiące jemu się nie opłaci wstawać, więc uważam, że ten człowiek nie potrzebuje pracy (...). Tak samo i kierowcy, no zarabiają cztery, pięć tysięcy na rękę i oni uważają, że to jest mało, no to nie rozumiem”.

⁵³ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

⁵⁴ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

⁵⁵ „Nie można mówić o braku kwalifikacji po dobrej szkole, ale można powiedzieć o braku umiejętności przede wszystkim. Po studiach, sama nawet po sobie widzę, nie ma w ogóle nauki praktycznej strony zawodu. Nie ma. To jest bardzo duży problem, bo człowiek wychodzi nawet z bardzo dobrej uczelni z bardzo fajną wiedzą, z którą kompletnie nie wie, co zrobić. To jest to i dlatego bardzo, bardzo w polskich szkołach brakuje tej praktycznej strony”. Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

⁵⁶ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

⁵⁷ „Jeżeli jest jakiś młody pracownik, który dopiero co skończył tę kategorię, a przychodzi do nas, że szuka pracy i widzimy po nim, że jest chętny do pracy, to dajemy mu szansę. Na początku wprowadzamy go ze starym pracownikiem – oni sobie pojeżdżą, sprawdzi, jak mu idzie i wtedy dopiero oceniamy, czy się będzie nadawał do pracy, czy nie”. Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

cjami wiążącymi się z wykonywaniem zawodów **kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów** oraz **kierowcy samochodów ciężarowych** jest posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii. Najczęściej wymagane są kategorie D, zezwalające na kierowanie autobusem, oraz C+E, dla kierowców aut ciężarowych z naczepą (tiry). Kolejne wymagania, o których mówią pracodawcy, to przebyte szkolenie na przewóz towarów oraz zdobyte uprawnienia na przewóz materiałów niebezpiecznych (w przypadku kierowców samochodów ciężarowych). W przypadku kierowców autobusów i motorniczych wymagane są zaś uprawnienia do przewozu osób. Kandydat na kierowcę powinien posiadać również komplet badań lekarskich i psychologicznych potwierdzających możliwość pracy w zawodzie. Część pracodawców dość ogólnikowo stwierdziła, że wymaga uprawnień do wykonywania zawodu, w co zapewne wchodzi powyższe kategorie. Względnie rzadko pojawiały się odpowiedzi sugerujące posiadanie odpowiednich umiejętności językowych oraz wiedzy technicznej o budowie pojazdów. Pracownica jednej z ankietowanych firm⁵⁸ tak podsumowuje wymagania stawiane przed kierowcami samochodów ciężarowych: „Z naszego punktu widzenia no to przede wszystkim muszą mieć odpowiednią kategorię, uprawniającą do kierowania danym pojazdem. Muszą przejść badania, (...) psychotesty (...) wymagane jest to, żeby prawidłowo potrafili się postugiwać w sferze, w której działają. Czyli obsługa tachografu to jest podstawa (...) i znajomość przepisów transportowych odnośnie czasu pracy kierowcy, która niestety nie jest najlepsza (...)”.

W przypadku kierowców pracodawcy zgłaszają braki ich wiedzy z zakresu przepisów ustawy o ruchu drogowym (zasady jazdy i odpoczynku), obsługi tachografu itd. Często zmuszeni są organizować kursy uzupełniające tę wiedzę.

Druga grupa zawodów kluczowych w branży TSL – **spedytorzy** – wymaga zupełnie odmiennych kwalifikacji. Poza przedstawieniem dyplomu uczelni oraz świadectwami pracy od spedytorów wymaga się znajomości języków obcych (7 wskazań z 42). Brak znajomości języka angielskiego u spedytora w dużej mierze dyskwalifikuje go jako kandydata do pracy. Z mniejszym natężeniem pojawiały się odpowiedzi, że spedytor powinien posiadać dodatkowe uprawnienia (np. agenta celnego) oraz przebyte kursy. Dwukrotnie wskazywano na znajomość przepisów prawnych oraz znajomość topografii Europy. W jednym z wywiadów pojawiła się również sugestia, że ważna jest sieć kontaktów zawodowych, jaką dysponuje kandydat: „Jeśli chodzi o branżę logistyczno-transportową, tutaj znajomość branży, jakby znajomość potencjalnych klientów, była bardzo ważna. Tak, czyli umiejętność wyszukiwania z rynku potencjalnych klientów, a wręcz czasami znajomość rynku, na tyle, czy przychodzę z własną bazą klientów. No, to takie trochę wymaganie nieetyczne, powiedziałabym”⁵⁹.

W przypadku mechaników ukończenie szkoły o profilu technicznym oraz udokumentowane doświadczenie zawodowe wystarczająco świadczą o umiejętnościach pracowników. W dwóch przypadkach pracodawcy jako dodatkowe wymagania podali posiadanie umiejętności w zakresie spawania. Odnośnie innych zawodów kluczowych w branży TSL pracodawcy wskazywali na uprawnienia oraz przebyte szkolenia w zakresie obsługi innych pojazdów oraz urządzeń (wózki widłowe, koparki, podnośniki).

Z kolei w zawodach wymagających obsługi poszczególnych urządzeń wymagane są uprawnienia potwierdzone egzaminem w Urzędzie Dozoru Technicznego.

Specyficzne wymagania wiążą się z zawodami kluczowymi w obszarze transportu morskiego. Od kandydatów oczekuje się posiadania dyplomów na kapitana lub podoficerskich, wydanych przez Urząd Morski, oraz szeregu uprawnień i kursów (świadectwa radiowe, obrony przeciwpożarowej, indywidualne techniki ratowania itp.). Niezmiernie ważne są umiejętności językowe. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można stwierdzić, że język angielski stanowi podstawę, a oprócz tego kandydat powinien znać inny język, najlepiej norweski lub hiszpański.

⁵⁸ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL.

⁵⁹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

Tabela 5.4. Wymagania wobec wykształcenia, doświadczenia, kwalifikacji formalnych w zawodach kluczowych w branży TSL: wybrane grupy zawodów

Kod KZiS	Liczba wskazań*	Nazwa grupy zawodów	Wykształcenie	Doświadczenie	Inne kwalifikacje
8332	70	Kierowcy samochodów ciężarowych	średnie (2)**, w kierunku kierowca-mechanik (1)	wymagane doświadczenie (4)	prawo jazdy głównie kat. C+E (24), badania lekarskie oraz psychologiczne (12), uprawnienia do przewozu rzeczy (7), uprawnienia do przewozu materiałów niebezpiecznych (7), kursy dla kierowców (2), znajomość języków (2), niekaralność (2)
3331	46	Spedytorzy i pokrewni	wyższe (9) lub średnie kierunkowe (4), transport i logistyka (4), morskie (2), zarządzanie lub administracja (2)	wymagane doświadczenie (5), minimum 2 lata (1)	znajomość języków obcych (7), kursy i uprawnienia związane z zawodem spedytora (5), uprawnienia agenta celnego (2), znajomość topografii (2), znajomość przepisów odnośnie pracy kierowców (1)
7231	26	Mechanicy pojazdów samochodowych	zasadnicza szkoła zawodowa lub technikum o odpowiednim profilu (9), wykształcenie nie ma znaczenia (1)	wymagane doświadczenie (6), minimum 6-7 lat (1)	kurs spawania (2)
8331	35	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	minimum zasadnicze zawodowe (1)	wymagane doświadczenie (2)	prawo jazdy kat. D (10), badania lekarskie i psychologiczne (9), kurs przewozu osób (5), szkolenia okresowe (2)
9333	11	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	średnie lub zawodowe (2), nie ma wymagań (1)	doświadczenie (2)	szkolenie na cumownika, ładowarki kołowe i wózki widtowe (1), uprawnienia na obsługę urządzeń (2)

*Dla każdego zawodu pracodawca mógł wymienić trzy wymagania.

**W nawiasach podano liczbę odpowiadających deklaracji.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorstw.

5.2.6. Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców z branży TSL

W Tabeli 5.5. zebrano informacje o zawodach najczęściej poszukiwanych przez pracodawców z branży TSL. Liczba nowozatrudnionych⁶⁰ i liczba poszukiwanych pracowników różnią się zależnie od profesji. Najbardziej poszukiwani byli robotnicy pracujący przy przeładunku, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, kierowcy samochodów ciężarowych oraz maszyniści kolejowi. W ponad połowie wskazań przyjęcia do pracy były podyktowane potrzebą zajęcia miejsca zwolnionego przez innego pracownika. W przypadku pozostałych rekrutacja wynikała z utworzenia nowego stanowiska pracy. Pracodawcy w sektorze TSL na ogół nie mają problemów z obsadzeniem wolnych miejsc pracy. Jedynie 15 na 52 pracodawców, którzy przeprowadzali rekrutację, doświadczyło w tym procesie trudności. Problemy dotyczyły zarówno zawodów wymagających posiadania kwalifikacji w wąsko zdefiniowanej dziedzinie (np. automatyk sterowania ruchem kolejowym), jak i tych, gdzie odpowiednie kwalifikacje są bardziej rozpowszechnione (np. kierowca samochodu ciężarowego). W wielu wywiadach pojawiała się informacja, że wielkość zatrudnienia jest dostosowywana do liczby zamówień, jakimi dysponują przedsiębiorstwa.

⁶⁰ Zatrudnieni w ciągu 6 miesięcy przed badaniem.

Tabela 5.5. Grupy zawodów najczęściej poszukiwane przez badane firmy z branży TSL

Liczba pracowników	Liczba firm	Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Czy kluczowy? *
Pracownicy zatrudnieni w ciągu ostatnich 6 miesięcy przed przeprowadzeniem ankiety				
47	4	9333	Robotnicy pracujący przy przetadunku towarów	TAK (7)
40	4	8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	TAK (14)
34	11	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	TAK (32)
34	1	8311	Maszyniści kolejowi i metra	TAK (2)
24	4	3331	Spedytorzy i pokrewni	TAK (26)
10	1	8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	TAK (2)
8	3	8350	Marynarze i pokrewni	TAK (4)
8	1	8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	TAK (2)
Planowane przyjęcia do pracy w przyszłości				
30	1	8350	Marynarze i pokrewni	TAK (4)
15	1	3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	TAK (4)
15	1	3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	TAK (5)
14	6	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	TAK (32)
9	3	8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	TAK (14)

* W nawiasach podano liczbę przedsiębiorców deklarujących, że dany zawód jest kluczowy dla działania jego firmy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych przedsiębiorstw

5.2.7. Perspektywy rozwoju branży TSL w województwie pomorskim

Według prognoz IBnGR (2010a) w najbliższych kilku latach należy się spodziewać nieznacznego wzrostu udziału transportu w zatrudnieniu w województwie pomorskim. Zatem transport, mający już ponadprzeciętne znaczenie dla gospodarki województwa, najprawdopodobniej jeszcze zyska na znaczeniu.

Wzrostowi udziału sektora w zatrudnieniu będą towarzyszyły inne zmiany. Według raportu Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR, 2010a) postępująca koncentracja firm na ich podstawowej działalności i coraz powszechniejsze stosowanie outsourcingu to zjawiska, które nie pozostają bez znaczenia dla struktury branży TSL. Są one bodźcem do zwiększania rozmiarów przedsiębiorstw z silnie rozdrobnionej branży TSL. Należy się spodziewać dalszego wzrostu zainteresowania kompleksową obsługą logistyczną i transportową dostarczaną przez jedną firmę. Aby dostosować się do struktury popytu i móc konkurować z dużymi firmami logistyczno-transportowymi, małe przedsiębiorstwa będą zwiększały swoje rozmiary. Szansą pozostania na rynku małych podmiotów jest specjalizacja w ramach współpracy z dużymi przedsiębiorstwami (IBnGR, 2010a).

Duży potencjał rozwojowy mają trójmiejskie porty morskie. Dysponują one łącznie potencjałem wejścia do grupy portów dużych, przy utrzymaniu wysokiej dynamiki wzrostu wolumenu obrotów (Brodzicki, 2009). Według IBnGR (2010a) prowadzone w ostatnich latach prace w portach gdańskim i gdyńskim, mające na celu zwiększenie ich zdolności przetadunkowych, mogą zwiększyć konkurencyjność pomorskich portów. Należy jednak pamiętać, iż droga morska stanowi zazwyczaj jedynie część trasy, jaką przewożony jest towar. Modernizacji portu muszą zatem towarzyszyć inwestycje w infrastrukturę drogową i kolejową, która ma ogromne znaczenie dla konkurencyjności portów morskich. Co więcej, tworząc strategię rozwoju portów morskich w perspektywie najbliższych lat, należy pamiętać, iż port nie pełni jedynie funkcji transportowej, ale jest złożonym obiektem gospodarczym (Brodzicki, 2009). Oprócz tego, że jest węzłem transportowym, port morski jest ośrodkiem działalności setek firm z branży TSL, sektora handlowego, przemysłu czy budownictwa. Przedsiębiorstwa te tworzą na obszarach wyznaczonych granicami administracyjnymi portów naturalny klaster morski. Przy znacznej peryferyjności usytuowania portów polskich względem głównych strumieni towarowych wyłącznie transportowo-logistyczny kierunek rozwoju portów nie daje szans na ich dalszy dynamiczny rozwój w warunkach globalizacji i narastającej konkurencji (Brodzicki, 2009).

Pracodawcy z branży TSL zgłaszają obawy związane ze zmniejszaniem inwestycji publicznych (np. w związku z ograniczeniem dopływu środków z UE), a podkreślają, iż dla ich branży inwestycje infrastrukturalne (drogi, nabrzeża portowe itp.) mają kluczowe znaczenie.

5.2.8. Branża TSL - podsumowanie

Główne wnioski z analizy branży TSL w województwie pomorskim:

- Sektor transportowy ma relatywnie wysoki udział w wartości dodanej wytworzonej w województwie pomorskim (6,5% w 2010 r.).
- Kluczowe znaczenie dla rozwoju branży w regionie ma jego nadmorski charakter. Korzystne położenie województwa sprawia, że jego udział w portowych obrotach ładunkowych w kraju jest wysoki i stale rośnie.
- Czynnikiem ograniczającym rozwój zarówno portów, jak i całego sektora transportowego, jest niedostatecznie rozwinięta infrastruktura drogowa i kolejowa w województwie i całym kraju.
- Branża TSL charakteryzuje się wysoką wrażliwością względem ogólnej koniunktury nie tylko w województwie czy kraju, ale także poza jego granicami.
- Większość przedsiębiorstw transportowych w województwie (88%) świadczy usługi w zakresie transportu lądowego. Pozostałe zajmują się przede wszystkim gospodarką magazynową i działalnością wspierającą (11%).
- Charakterystyczną cechą sektora transportowego jest jego znaczne rozdrobnienie. W 2012 roku w województwie pomorskim zarejestrowanych było 17 tys. przedsiębiorstw z branży TSL (6,5% podmiotów gospodarczych w regionie). 97% spośród nich to mikroprzedsiębiorstwa. Niewielki rozmiar przedsiębiorstw dotyczy przede wszystkim tych działających w transporcie lądowym.
- W 2011 roku w sektorze transportowym było zatrudnionych 6,5% wszystkich pracujących w województwie pomorskim (ok. 50 tys. osób). Na tle pozostałych regionów Unii Europejskiej województwo pomorskie wyróżnia się jako jeden z regionów o wysokim udziale transportu w zatrudnieniu.
- W 2011 roku 76% pracujących w sektorze transportowym stanowili mężczyźni.
- Przyczyną niskiego odsetka kobiet w sektorze jest przede wszystkim fakt, iż znaczna część profesji typowych dla tej branży to zawody powszechnie uznawane za męskie i częściej wykonywane przez mężczyzn (np. kierowca, magazynier).
- Popyt na pracę w transporcie i logistyce jest w regionie relatywnie wysoki i w najbliższych latach można się spodziewać jego wzrostu.
- Grupy zawodów wskazane przez pracodawców z sektora jako kluczowe dla branży to przede wszystkim: kierowcy samochodów ciężarowych, spedytorzy, mechanicy samochodowi, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, maszyniści i operatorzy maszyn, oficerowie pokładowi, piloci żeglugi, marynarze, magazynierzy.
- Pracodawcy z branży, niezależnie od zawodu, przywiązują wagę przede wszystkim do kwalifikacji, uprawnień i doświadczenia potencjalnych pracowników. Wysoko cenione są również odpowiedzialność i kultura osobista (szczególnie wśród kierowców). Od spedytorów wymaga się także znajomości języków obcych (szczególnie języka angielskiego).
- Do najbardziej poszukiwanych pracowników w branży TSL należą robotnicy pracujący przy przeladunku, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, kierowcy samochodów ciężarowych oraz maszyniści kolejowi.

5.3. Branża stoczniowa

Gospodarka województwa pomorskiego charakteryzuje się względnie dużą wrażliwością na wahania koniunkturalne, co wiąże się w dużej mierze ze znacznym udziałem budownictwa i przemysłu w gospodarce. Jak sygnalizowano w rozdziale 3 raportu, nieustająco przetwórstwo przemysłowe po-

zostaje kluczowym źródłem popytu na pracę w regionie, a branża stoczniowa odgrywa w nim znaczącą rolę.

Branża stoczniowa jest szczególnie istotna dla rozwoju województwa pomorskiego zarówno z przyczyn społeczno-historycznych, jak i gospodarczych. Stocznie, będące w XX wieku dumą polskiej gospodarki, stanowią kolebkę dla transformacji systemowej w Polsce. Przemiany ustrojowe ujawniły, iż przemysł stoczniowy w swoim pierwotnym kształcie nie był w stanie sprostać wolnorynkowej konkurencji, głównie ze strony azjatyckich zakładów produkcyjnych. Po latach bankructw i trudnych reform polska branża stoczniowa poszukuje sposobu działalności, który pozwoli jej na nowo stanąć w szranki coraz ostrzejszej międzynarodowej konkurencji. Dziś branża stoczniowa to nie tylko zatrudniające tysiące osób zakłady produkujące statki, ale przede wszystkim liczna grupa mniejszych firm i zakładów zajmujących się remontami, konstrukcją mniejszych jednostek lub produkcją części i usługami dla branży morskiej.

Przemysł stoczniowy ma ogromne znaczenie gospodarcze dla rozwoju województwa pomorskiego. Branża stoczniowa charakteryzuje się silnymi efektami zewnętrznymi, związanymi przede wszystkim z występowaniem silnych połączeń z innymi działami gospodarki. Produkcja statków jest procesem niezwykle złożonym, wymagającym zaangażowania dóbr pośrednich wytwarzanych w bardzo wielu sektorach gospodarki. Ponadto sektor ten ma ogromne znaczenie również dla pomorskiego rynku pracy. Szacuje się, iż jedno dodatkowe miejsce pracy w przemyśle stoczniowym przyczynia się do powstania kolejnych dwóch w branżach bezpośrednio z nim związanych (Susmarsi, 2009).

Powszechnie uważa się, iż między innymi w gospodarce morskiej, w tym w przemyśle stoczniowym, tkwi niewykorzystany potencjał województwa pomorskiego. Jest to jeden z powodów, dla których tegoroczną edycję *Pomorskiego barometru zawodowego* poświęcono właśnie branży stoczniowej. W niniejszym podrozdziale przybliżono obraz, wielkość i strukturę tej branży w województwie pomorskim. Następnie scharakteryzowano zatrudnienie w branży oraz popyt na pracę w sektorze stoczniowym.

5.3.1. Przemysł stoczniowy w województwie pomorskim

Przemysł stoczniowy, będący przedmiotem zainteresowania niniejszego rozdziału, to działalność związana z budową, przebudową, remontowaniem i likwidacją statków wodnych i łodzi. Zgodnie z taką definicją przemysłu stoczniowego, zawiera się on w obszernej sekcji *Przetwórstwo przemysłowe (C)*. Dział 30. sekcji (C) – *Produkcja pozostałego sprzętu transportowego* obejmuje grupy:

- 30.1 Produkcja statków i łodzi,
- 30.2 Produkcja lokomotyw kolejowych oraz taboru szynowego,
- 30.3 Produkcja statków powietrznych, statków kosmicznych i podobnych maszyn,
- 30.4 Produkcja wojskowych pojazdów bojowych,
- 30.9 Produkcja sprzętu transportowego, gdzie indziej niesklasyfikowana.

Z punktu widzenia analizy przemysłu stoczniowego interesującą grupą jest oczywiście 30.1 *Produkcja statków i łodzi*. Nie jest to jednak cały sektor stoczniowy. Należy do niego także podklasa 33.15.Z *Naprawa i konserwacja statków i łodzi* należąca do działu 33. *Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń*.

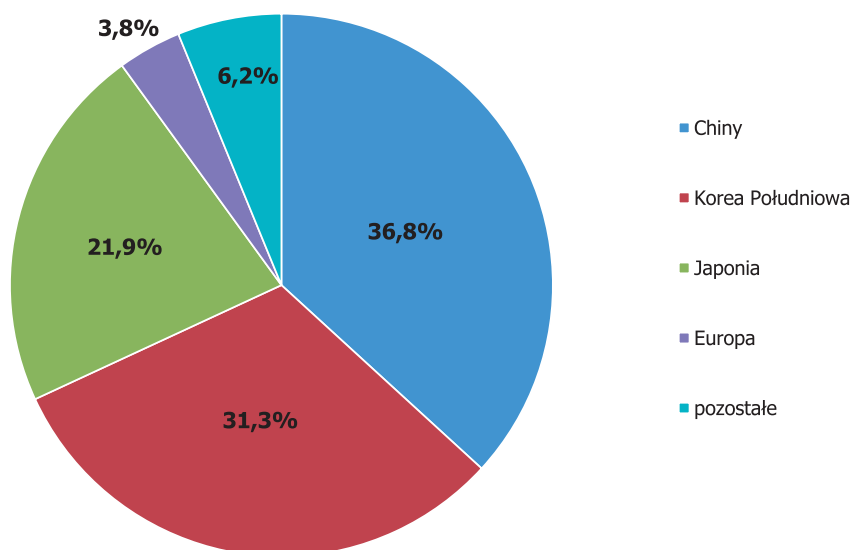
5.3.2. Znaczenie województwa pomorskiego w przemyśle stoczniowym

Wydaje się, że lata największej świetności polskich stocznii minęły. Polska ma obecnie niewielki udział w światowej produkcji statków. Jedynie 0,6% pojemności statków, na które zgłoszono zapotrzebowanie w 2012 roku, zamówiono w polskich stoczniach (Wykres 5.1.). Stosunkowo niski jest również udział polskich zakładów w produkcji realizowanej w Europie. W 2011 roku udział ten choć

był wyższy, wyniósł jedynie 2% (CTG⁶¹). Nieco wyższy był w 2011 roku udział polskich stoczni w zamówieniach na nowe statki – 7% (CTG).

Obecnie produkcja statków jest jedynie jedną z kilku podstawowych form działalności w przemyśle stoczniowym. Należy odróżnić produkcję statków od produkcji jachtów, w której Polska należy do światowej czołówki. W 2010 roku Polska była drugim, po USA, producentem jachtów na świecie (Nietupski, 2010). W kraju zarejestrowanych było ok. 800 firm zajmujących się produkcją oraz naprawą jachtów, a zdolności produkcyjne branży sięgały 22 tys. łodzi rocznie. W 2010 roku wyprodukowano w Polsce 15 700 jachtów od 6 do 10 metrów długości oraz 521 jachtów dalekomorskich. Na eksport do Europy Zachodniej, Skandynawii, krajów Morza Śródziemnego, USA i Rosji kierowane jest 95% produkcji. Wartość eksportu polskich jachtów przekroczyła w 2011 roku 29 mln euro (KPMG, 2011). Co istotne, znaczna część stoczni jachtowych ulokowana jest w województwie pomorskim.

Wykres 5.1. Zamówienia na nowe statki w 2012 roku (jako % całkowitej pojemności w GT)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie SAJ (2012).

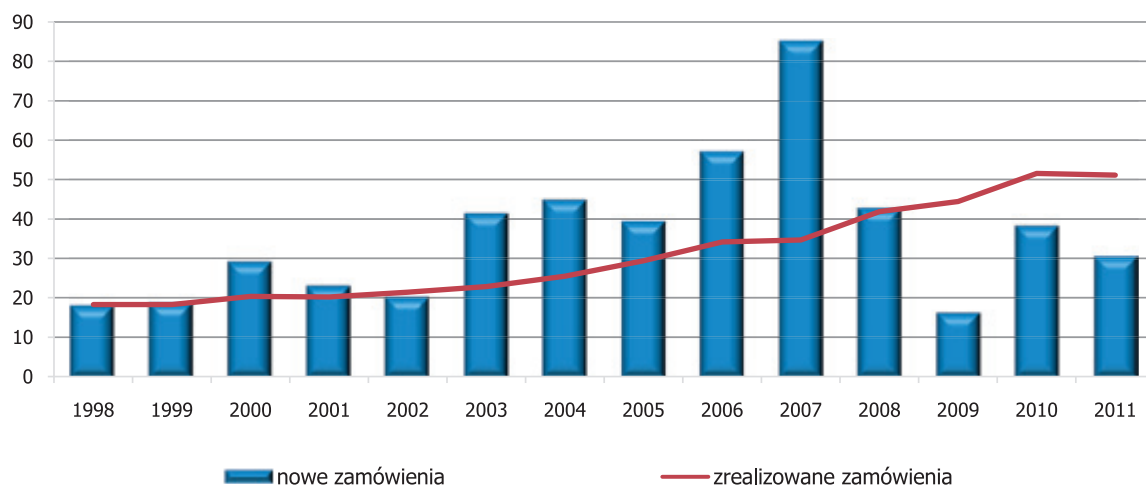
W ostatnich 40 latach europejskie stocznie okrętowe straciły na znaczeniu. Jeszcze w latach 70. XX w. europejskie zakłady miały 3-krotnie wyższy udział w światowej produkcji statków niż obecnie. Znaczenie stoczni ze starego kontynentu wciąż spada na rzecz zakładów azjatyckich. O ile generalnie za pogorszenie się sytuacji w ostatnich kilku dekadach odpowiada przede wszystkim przewaga kosztowa azjatyckich producentów, o tyle przyczyn problemów finansowych stoczni europejskich z ostatnich lat upatruje się w unijnych przepisach zakazujących udzielania pomocy publicznej zakładom z krajów członkowskich (Gogol, 2013). Zdaniem niektórych autorów, między innymi z tego powodu europejskim stoczniom trudno jest rywalizować z hojnie dotowanymi stoczniami azjatyckimi.

Po okresie dominacji stoczni koreańskich, które przez kilka dekad minionego wieku były beneficjentem państwowej pomocy, na początku stulecia na prowadzenie pod względem udziału w światowej produkcji wysunęły się Chiny (Ćwikliński, 2010). Rozrost chińskiego sektora stoczniowego zachodzi w zawrotnym tempie. O ile w 2005 roku w Chinach było 70 stoczni, tak na początku 2008 roku

⁶¹ Skompensowane tony brutto – miara produkcji stoczniowej uwzględniająca jej pracochłonność, umożliwiającą porównywanie wielkości produkcji pomiędzy krajami i w czasie.

ich liczba sięgnęła już 177 zakładów. Stocznie chińskie wykazywały taką dynamikę dzięki bardzo taniej sile roboczej oraz specjalizacji w produkcji relatywnie prostych konstrukcyjnie jednostek (Ćwikliński, 2010). W ostatnich latach azjatyckie zakłady przejęły większość zleceń na produkcję statków o stosunkowo niskiej wartości dodanej do samego kadłuba, a więc takich jak masowce, kontenerowce i tankowce (Gogol, 2013). Przejmując zlecenia, które wcześniej realizowane były w Europie, Korea Południowa i Chiny mogły stać się prawdziwymi potęgami przemysłu stoczniowego, jednocześnie zmuszając zakłady Europejskie do poszukiwania nisz rynkowych (Ćwikliński, 2010).

Wykres 5.2. Światowa komercyjna produkcja stoczni w latach 1998-2011 (w CGT)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu SEA Europe (Ships & Maritime Equipment Association. Annual Report, 2013).

Kondycja przemysłu stoczniowego, podobnie jak innych sektorów przemysłu wytwarzających dobra kapitałowe wykorzystywane w znacznym stopniu w produkcji w innych sektorach (stosunkowo niewielka część produkcji trafia do ostatecznego „konsumenta”, np. jachty), jest silnie uwarunkowana ogólną kondycją gospodarczą, determinującą wielkość handlu międzynarodowego, a tym samym popyt na statki. Nie dziwi zatem, że w 2009 roku spadła wartość nowych zamówień w przemyśle stoczniowym (Wykres 5.2.). Spadek ten jest następstwem kryzysu gospodarczego. Kryzys ten odczuwalny był nawet dla stoczni azjatyckich. Obecny kryzys najpierw dotknął armatorów, którzy zmniejszyli liczbę zamówień, później dotknął branżę stoczniową (Gogol, 2013). Pewne skutki spowolnienia gospodarczego są widoczne także wśród polskich przedsiębiorców z branży stoczniowej. W roku 2010 odnotowano ponad dwukrotny spadek produkcji (mierzonej w CGT) w polskich stoczniach w porównaniu do roku poprzedniego. Co ciekawe, zmieniła się także struktura produkcji. O ile bowiem znacząco spadła łączna produkcja mierzona w CGT, nie zmieniła się istotnie liczba wyprodukowanych statków. Oznacza to przejście z produkcji dużych jednostek do znacznie mniejszych. W latach 2008 i 2009 wyprodukowano w polskich stoczniach odpowiednio 8 i 6 kontenerowców (łącznie 321,5 CGT), a w latach 2010 i 2011 już tylko 1 rocznie. Zwiększyła się natomiast produkcja promów – z 1 sztuki rocznie w latach 2008-2009 do 7 sztuk w 2011 roku (20 CGT). W ostatnich latach zwiększa się także liczba statków remontowanych w polskich stoczniach i wartość wykonanych remontów. Oceny kondycji przemysłu stoczniowego można także dokonać poprzez wskaźnik przyjętych zleceń. Polskie stocznie przyjęły relatywnie więcej zamówień niż ich zagraniczni konkurenci. Średnio na świecie firmy sektora stoczniowego przyjęły zlecenia na 10 miesięcy. Polskie firmy wyprzedzają ten wskaźnik o 4 miesiące⁶².

⁶² Przy czym stocznia Remontowa Shipbuilding podpisała kontrakty nawet na cały rok 2014.

Pomimo spadku liczby produkowanych statków⁶³ przychody z działalności całego sektora w Polsce⁶⁴ utrzymały się w latach 2007-2010 na poziomie ponad 7 mld zł, a w 2011 roku przekroczyły 8 mld zł (GUS, 2012). Dodatkowo należy zwrócić uwagę na wzrost efektywności ekonomicznej działalności produkcyjnej. Wskaźnik rentowności stoczni produkcyjnych wyniósł odpowiednio 3,3% w 2009 roku i 6,3% w 2011 roku.

Tabela 5.6. Produkcja i remonty statków⁶⁵ w Polsce, z wyszczególnieniem produkcji w województwie pomorskim w latach 2007-2011.

Kategoria		2007	2008	2009	2010	2011	
Polska	produkcja	Liczba statków	30	20	25	24	14
		Pojemność brutto (GT) w tys.	530,6	493,8	279,0	38,6	71,9
		CGT w tys.	396,5	330,3	241,9	90,0	93,9
	remonty	Liczba statków	b.d.	b.d.	347	616	624
		Wartość (w mln EUR)	b.d.	b.d.	161 876	229 895	286 062
woj. pomorskie	produkcja	Liczba statków	18	16	19	22	13
		Pojemność brutto (GT) w tys.	305,1	399,9	189,8	37,8	36,0
		CGT w tys.	226,3	259,5	170,2	87,2	70,1
	remonty	Liczba statków	b.d.	b.d.	279	356	364
		Wartość (w mln EUR)	b.d.	b.d.	152 659	181 833	256 443

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS („Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2011”) (str. 277) oraz GUS („Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2012”) (str. 167, 269-270).

Co istotne, mimo iż w latach 2007-2010 spadała liczba statków produkowanych w polskich stoczniach, w województwie pomorskim odnotowano wzrost liczby produkowanych jednostek. Jednocześnie przemysł produkcji statków coraz mocniej koncentrował się w województwie pomorskim. W 2011 roku spośród 14 wyprodukowanych w Polsce statków aż 13 wyprodukowano w pomorskich stoczniach. Podobnie jest w przypadku remontów statków. W 2011 roku 90% z nich wykonano w województwie pomorskim.

Zaprezentowane zestawienie (Tabela 5.6.) nie obejmuje produkcji jachtów i motorówek sportowych i turystycznych. Produkcja tych pierwszych spadła w Polsce w latach 2008-2011 o połowę (z 1 194 do 626 sztuk)⁶⁶. Podobnie jak spadek zamówień na statki, spadająca sprzedaż polskich jachtów jest skutkiem spowolnienia gospodarczego ostatnich lat (Nietupski, 2010). Co ciekawe, pomimo spadku produkcji sprzedanej jachtów, ich łączna wartość wzrosła o ¼. Miało tu zatem miejsce zjawisko przeciwne niż w przypadku statków towarowych. Produkowane są jednostki nowocześniejsze, z bogatszym wyposażeniem. Co więcej, produkcja łodzi motorowych wzrosła w latach 2008-2011 prawie siedmiokrotnie, a wartość produkcji sprzedanej sześciokrotnie.

5.3.3. Przedsiębiorstwa działające w przemyśle stoczniowym

Cechą branży stoczniowej jest jej silne powiązanie z ogólną koniunkturą gospodarczą (poprzez handel międzynarodowy). Jak obrazowo określił to jeden z przedstawicieli pracodawców: „Rozwój branży okrętowej jest uwarunkowany generalnie koniunkturą na świecie, bo statki buduje się wtedy, kiedy wozi się towary. Jak towarów się nie wozi, no to statki stoją na sznurku i nowych statków się nie buduje”.

Liczba podmiotów gospodarczych działających w przemyśle stoczniowym jest trudna do określenia, ponieważ wymaga to sięgnięcia po dane o przedsiębiorstwach w podziale na grupy PKD, które nie są powszechnie dostępne. Można jednak przypuszczać, iż w województwie pomorskim większość przedsiębiorstw działa 30. *Produkcja pozostałego sprzętu transportowego w sekcji Przetwórstwo*

⁶³ Część przedsiębiorstw zmieniła zakres głównej produkcji. Przykładowo Stocznia Gdańsk S.A. ograniczenie produkcji statków skompensowała wzrostem produkcji elementów stalowych i wież wiatrowych.

⁶⁴ Ze względu na fakt, że niemal cała produkcja statków w Polsce ułożona jest w województwie pomorskim, dane ogólnopolskie można traktować jako istotne dla przypadku województwa pomorskiego.

⁶⁵ Zestawienie dotyczy jedynie statków. Jachty, motorówki oraz jednostki specjalnego przeznaczenia (dźwigowe, pożarnicze, latarniowce) nie są uwzględnione w zestawieniu.

⁶⁶ Według danych GUS („Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2012”, GUS).

przemysłowe (C) działa w przemyśle stoczniowym. Według danych REGON w 2011 roku 80% podmiotów należących do działu 30. i zatrudniających co najmniej 10 osób zajmowało się produkcją statków i łodzi.

Zgodnie z pomorskim rejestrem REGON w 2012 roku w dziale *Produkcja pozostałego sprzętu transportowego*, do którego zalicza się przemysł stoczniowy, funkcjonowało 1 096 przedsiębiorstw⁶⁷. Co ciekawe, pomorskie podmioty stanowiły aż 1/3 polskich przedsiębiorstw funkcjonujących w dziale 30. Zatem pomorskie przedsiębiorstwa mają ogromne znaczenie dla tej gałęzi przetwórstwa przemysłowego. Tak znaczna przewaga nad innymi regionami potwierdza także przypuszczenie, iż w województwie pomorskim większość przedsiębiorstw produkujących pozostały sprzęt transportowy działa w przemyśle stoczniowym.

Zdecydowana większość (91,5%) podmiotów z działu 30. *Produkcja pozostałego sprzętu transportowego* to mikroprzedsiębiorstwa (poniżej 10 pracowników). Jedynie 6,1% podmiotów to małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników), a 1,7% – średnie (50-249 pracowników). Dużych przedsiębiorstw jest w dziale 30. jedynie 7 (0,6%).

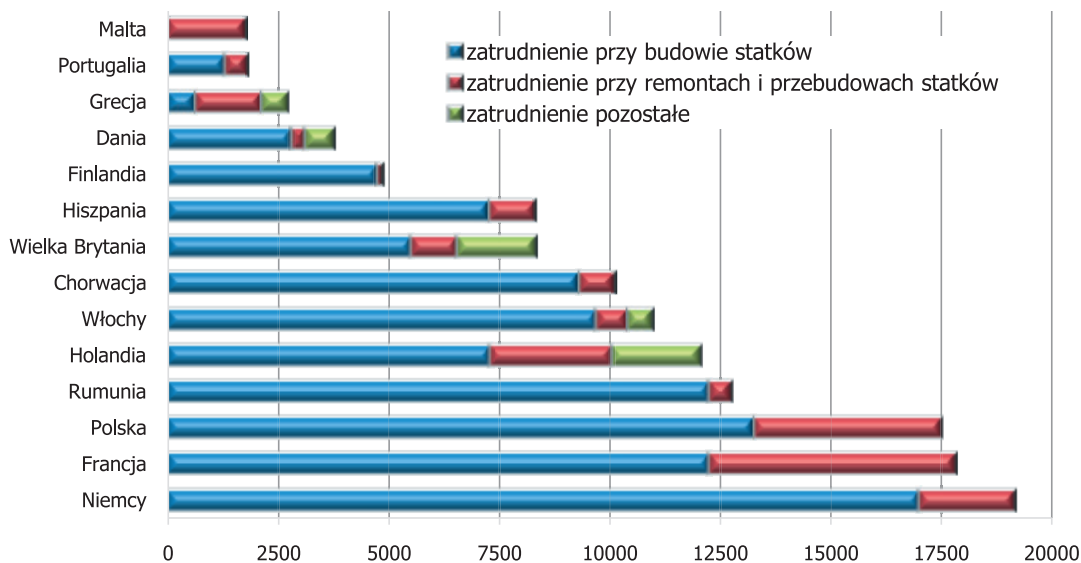
5.3.4. Charakterystyka zatrudnienia w przemyśle stoczniowym w województwie pomorskim

Stocznie miały i wciąż mają duże znaczenie dla rynków pracy regionów nadmorskich, w tym województwa pomorskiego. W 2011 roku przy produkcji i naprawie statków i łodzi pracowało w Polsce 29,6 tys. osób (GUS, 2012). Ponad połowę z nich (15,8 tys.) stanowili pracownicy pomorskich przedsiębiorstw. Pozostałych pracowników sektora zatrudniały przede wszystkim firmy z województwa zachodniopomorskiego (23%). W zależności od źródła informacji można dostrzec znaczące rozbieżności w szacowanej liczbie pracujących w przemyśle stoczniowym. Wynikają one przede wszystkim z różnic w definicji branży. Wartości podawane w innych opracowaniach najczęściej nie uwzględniają niewielkich przedsiębiorstw przemysłu jachtowego. Według jednego z opracowań (Hart i Schotte, 2008) w 2008 roku w polskim przemyśle stoczniowym pracowało 17 tys. osób, podczas gdy GUS („Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2012”) oszacował liczbę pracujących przy produkcji i naprawie statków i łodzi w 2008 roku na 33 tys. osób. Inne źródło (Dajczak, 2008) podaje, że w całym przemyśle stoczniowym w Polsce, a więc w stoczniach produkcyjnych i remontowych, spółkach stoczniowych grup przemysłowych, firmach kooperujących ze stoczniami oraz wszystkich instytucjach naukowych i badawczych związanych z tym przemysłem, pracuje łącznie 80-100 tys. osób.

Autorzy opracowań są zgodni co do faktu, iż Polska, obok Niemiec i Francji, należy do krajów europejskich o najwyższej liczbie pracujących w sektorze stoczniowym (Wykres 5.3.). Większość pracowników polskich stoczni zajmuje się budową statków, pozostali remontami i przebudową istniejących jednostek. Podobnie jest we wszystkich krajach (poza Grecją i Maltą), w których przemysł stoczniowy w dużej mierze opiera się na renowacji statków służących obsłudze ruchu turystycznego.

⁶⁷ Na podstawie: „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2012 roku”, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2013.

Wykres 5.3. Całkowita liczba pracowników w przemyśle stoczniowym w 14 państwach UE w 2008 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Hart P., Schotte D., 2008, *Zmiany Demograficzne i Kwalifikacje Wymagane w Europejskim Sektorze Budowy i Remontu Statków*, Community of European Shipyards' Associations.

Jak wspomniano, według GUS („Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2012”) w 2011 roku przy budowie statków i łodzi pracowało w Polsce 29,6 tys. osób, przy czym jeszcze w 2008 roku liczba ta przekraczała 33 tysiące. Według danych CESA (Susmarski, 2009), w latach 2000-2008 liczba pracujących w polskich i pomorskich stocznjach spadła o 30%. Spadek liczby pracujących w sektorze niewątpliwie wiąże się ze zmianami strukturalnymi w największych przedsiębiorstwach w branży. Co istotne, spadek zatrudnienia (z 20 tys. do 12 tys.) miał miejsce przede wszystkim wśród pracowników zatrudnionych przy budowie statków. Liczba osób pracujących przy remontach i przebudowie statków pozostała prawie niezmienną. Odnotowany spadek zatrudnienia jest również związany z kryzysem gospodarczym ostatnich lat. Według niektórych opracowań (Nietupski, 2010) część dobrze prosperujących przed spowolnieniem firm musiała zredukować zatrudnienie nawet o 70%.

Niewiele można powiedzieć na temat struktury pracujących w pomorskim przemyśle stoczniowym, ponieważ trudno o dane i opracowania traktujące o pracownikach tego sektora. Podobnie jak transport i gospodarka magazynowa, przemysł stoczniowy jest sektorem silnie zdominowanym przez mężczyzn. Kobiety stanowią jedynie 12% pracowników sektora (GUS, 2012). Jest to konsekwencja różnic w preferencjach edukacyjnych kobiet i mężczyzn oraz specyfiki czynności wykonywanych w pracy w przemyśle stoczniowym. Pracownicy przemysłu stoczniowego nie różnią się znacząco pod względem poziomu wykształcenia od reszty ludności w wieku produkcyjnym. Dominują wśród nich osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (44%) i średnim (29%) (Gawrycka i Szymczak, 2006)⁶⁸. Osoby z wyższym wykształceniem stanowią 22% pracowników sektora.

Co więcej, jak już wspomniano, szacuje się, że każde miejsce pracy w przemyśle stoczniowym w województwie pomorskim tworzy dodatkowo około dwóch miejsc pracy u kooperantów (Susmarski, 2009). Przy szerokiej definicji sektora stoczniowego (stocznie, firmy kooperujące ze stoczniami, instytuty badawcze), można stwierdzić, że wśród pracowników branży jest wielu wysokiej klasy specjalistów – menedżerów, inżynierów i konstruktorów statków. Dzięki nim polski przemysł stoczniowy ma szansę konkurować na globalnym rynku stoczniowym, budując bardzo nowoczesne i wyrafinowane technicznie statki (Dajczak, 2008).

⁶⁸ Wyniki badania przeprowadzonego w 2006 roku na próbie 894 pracowników przedsiębiorstw przemysłu stoczniowego i ich kooperantów.

5.3.5. Profil kompetencyjny w zawodach kluczowych w branży stoczniowej

Jedną z cech pomorskiego rynku pracy jest ponadprzeciętny popyt na pracę robotników, rzemieślników i operatorów maszyn (IBnGR, 2010b). Jest to pochodną obecności w gospodarce województwa sektora stoczniowego. W niniejszym rozdziale opisano kompetencje, jakich poszukują pracodawcy z przemysłu stoczniowego u kandydatów do pracy w zawodach kluczowych dla tej branży.

Grupy zawodów charakterystyczne dla przemysłu stoczniowego zostały zidentyfikowane na podstawie badań ilościowych pracodawców. Pełną listę zawodów kluczowych w branży stoczniowej przedstawia Tabela 5.7. Najczęściej wskazywaną przez pracodawców z branży stoczniowej grupą zawodów są **spawacze** (7212). Następnie na liście znajdują się **robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe** (7214), **ślusarze** (7222) oraz **operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych** (8142). Przedstawicielka jednej z firm, zajmującej się m.in. produkcją łodzi mieszkalnych, tak odniosła się do kluczowych zawodów w przedsiębiorstwie: „Ludzie nasi, nasi monterzy, nasi stolarze są podstawą tego, co my robimy, jakby oni definiują jakość. Dzięki nim na przykład mamy mniejsze nakłady na gwarancję [...] Zatrudniamy głównie stolarzy, to jest jakby 60%, monterzy, ślusarze okrętowi – to jest 30%, a pozostali to są elektrycy, mechanicy, służby porządkowe”.

Tabela 5.7. Grupy zawodów kluczowych dla branży stoczniowej

Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Zawody wchodzące w skład grupy
7212	Spawacze i pokrewni	spawacz metodą MIG, spawacz metodą MAG, pozostali spawacze
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	monter konstrukcji stalowych, monter kadłubów okrętowych
7222	Ślusarze i pokrewni	ślusarz
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	formierz wyrobów z kompozytów polimerowych, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	stolarz, stolarz meblowy
2144	Inżynierowie mechanicy	pozostali inżynierowie mechanicy
3115	Technicy mechanicy	technik mechanik
7115	Cieśle i stolarze budowlani	szkutnik
7132	Lakiernicy	lakiernik wyrobów drzewnych
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	pozostali formierze odlewniczy i pokrewni
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	szlifierz metali
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	szlifierz materiałów drzewnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych przedsiębiorstw.

Większość z zawodów kluczowych stanowią wykwalifikowani robotnicy oraz operatorzy maszyn. Wymienione zawody kluczowe są do siebie podobne pod względem charakteru pracy, która najczęściej jest pracą manualną, lecz jednocześnie wymagającą silnej specjalizacji. Należy uznać, że branża stoczniowa jest pod tym względem w mniejszym stopniu zróżnicowana niż sektor TSL.

Płeć i wiek

Podobnie jak przedsiębiorcy z branży TSL, pracodawcy z przemysłu stoczniowego ujawniają pewne preferencje co do płci i wieku pracowników. W branży stoczniowej pracodawcy na ogół preferują zatrudnianie mężczyzn (18 deklaracji na 23). Wysoki poziom nierówności jest podyktowany charakterem pracy w stoczni. Wymaga ona siły fizycznej, która jest domeną mężczyzn. Wiek pracowników, według większości respondentów (17 na 24), nie odgrywa roli podczas rekrutacji. Jednak niewielka część pracodawców wskazywała, że wolałaby, aby pracownik miał więcej niż 25 lat. Młody wiek oznacza niewielkie doświadczenie zawodowe, co zniechęca do zatrudnienia takiego pracownika. Inną kwestią są problemy osobowościowe czy niedobory cech osobowych, które pracodawcy wiążą często

z wiekiem kandydatów do pracy⁶⁹. Tym większa jest rola mistrza, który z jednej strony sprawdza predyspozycje kandydata do pracy, a z drugiej przekazuje mu swoją wiedzę i umiejętności⁷⁰.

Kompetencje miękkie

Pracodawcy w branży stoczniowej najbardziej cenią wśród swoich podwładnych pracowitość (17 wskazań na 60). Pracodawcy wskazywali również na uczciwość, dokładność i rzetelność oraz uporządkowanie. Z portretu charakterologicznego wyłania się więc obraz pracownika, który przykłada się i rzetelnie wykonuje powierzone obowiązki.

Najczęściej wskazywaną kompetencją (16 wskazań z 23) przez przedstawicieli branży stoczniowej jest umiejętność uczenia się. Ze względu na wdrażanie nowych technologii oraz zróżnicowanie zamówień pracownicy muszą być otwarci na przyswajanie nowych umiejętności zawodowych. Przedstawiciel jednej z badanych firm stwierdza: „My w międzyczasie mieliśmy sytuację taką, że zmienia się też trochę technologia budowy różnych typów statków. Jak mówiłem, wchodzimy w bardzo nietypowe obszary produkcji statków i wtedy też pojawiają się nietypowe wymagania dotyczące samego procesu produkcji [...] musimy kadre pod tym kierunkiem przeszkolić. To (...) jest raczej takie jakby doraźne, wynikające z konkretnych kontraktów”. Ponadto pracodawcy doceniają kulturę ogólną oraz kompetencje interpersonalne. Względnie częściej wśród kompetencji wskazywanych przez pracodawców pojawiają się także kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne. Wiąże się to z faktem, że również od zawodów manualnych – szutnik, lakiernik, stolarz, szlifierz, monter kadłubów – oczekuje się umiejętności posługiwania się dokumentacją projektową oraz czytania rysunku technicznego (przy pracach z konstrukcjami metalowymi i stalowymi) oraz rysunku izometrycznego (przy pracach z konstrukcjami rurarskimi).

Pracodawcy zgłaszają również to, iż wielu pracowników nie umie poradzić sobie z faktem, iż zadania w przemyśle stoczniowym są często żmudne, wykonywane w niekorzystnych warunkach atmosferycznych. Stąd praca ta wymaga cierpliwości i – jak określił to jeden z pracodawców – spokoju wewnętrznego.

Pracodawcy oczekują też od pracowników zaangażowania i zmotywowanej postawy. Jeden z nich ujął to następująco: „Ten duch, to jest tak naprawdę najważniejsze; (...) wszystko inne da się zmienić, bo można podnieść kwalifikacje, można rozszerzyć i wiedzę i rozwinąć kompetencje, a najciężej się zmienia postawę, więc jak ktoś przyjdzie już do pracy taki zniechęcony, (...) to jest najtrudniej zmienić”⁷¹.

Wykształcenie, kwalifikacje i uprawnienia

Zakres prac przy budowie statków i łodzi jest wyjątkowo szeroki, dlatego oprócz pracowników zajmujących się montowaniem konstrukcji i instalacji poszukiwani są specjaliści posiadający wiedzę i doświadczenie w innych mniej powszechnych dziedzinach, np. z zakresu laminatu czy pracy z drewnem. Na podstawie przeprowadzonych ankiet wyłania się klarowny obraz, że wymagane kwalifikacje formalne służą przede wszystkim potwierdzeniu specyficznych umiejętności pracowników. Od kandydatów wymaga się posiadania wykształcenia kierunkowego, ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum o odpowiednim profilu. Jedna z respondentek stwierdza, że „jeżeli chodzi o branżę stoczniową, [...] nie ma [...] wymogów takiego wyższego wykształcenia. [...] W zasadzie doświadczenie jest tutaj punktem najważniejszym”⁷². Tylko w jednym zawodzie kluczowym (pozostali inżynierowie mechanicy) wskazano na potrzebę posiadania wykształcenia wyższego.

⁶⁹ Cytat z wywiadu z pracodawcą z branży stoczniowej: „Im młodsze roczniki wchodzą na rynek pracy, tym trudniej o ludzi zdyscyplinowanych, którzy by brali odpowiedzialność za swoją pracę, którzy by zaangażowali się w pełnym tego słowa znaczeniu”.

⁷⁰ Cytat z wywiadu z pracodawcą z branży stoczniowej: „Takich przychodzących, którzy by chcieli podjąć pracę, najczęściej dajemy pod opiekę mistrza, żeby pokazali, co potrafią, czy coś umieją. (...) Po kilku dniach takiego wstępnego sprawdzenia już wiadomo, czy on się kwalifikuje do przyjęcia czy się nie kwalifikuje i dopiero wtedy rozmawiamy o zatrudnieniu”.

⁷¹ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży stoczniowej.

⁷² Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

Wiele czynności przy produkcji statków i łodzi wymaga posiadania przez pracowników odpowiednich uprawnień, dlatego też nie dziwi fakt, że znalazły się one na liście kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Do najczęściej poszukiwanych u pracowników uprawnień należą te związane ze spawaniem, cięciem gazowym oraz montażem instalacji elektrycznych⁷³. Poszukiwani są pracownicy posiadający przygotowanie do pracy na wysokościach oraz dysponujący związanymi z tym badaniami lekarskimi. Wysoko cenione jest posiadanie odpowiednio długiego doświadczenia w zawodzie. W jednym z wywiadów stwierdzono: „Taki spawacz, który ma te certyfikaty, żeby faktycznie mógł się sprawdzić, musi mieć przynajmniej 3 lata doświadczenia ze spawania [...]. Sam certyfikat jest mało wystarczający”⁷⁴. Znaczenie umiejętności i doświadczenia w pracy w stoczni trafnie podsumowuje wypowiedź przedstawiciela agencji zatrudnienia: „W stoczniowych [zawodach] to jest najważniejsze, to jest ta kluczowa kompetencja. Oni muszą po prostu wiedzieć, jak to robią, i mieć już jakieś tam doświadczenie [...]. Mamy takich klientów, którzy mają bardzo delikatne rzeczy do spawania, i tak naprawdę bez doświadczenia to oni większość rzeczy potrafią im po prostu popsuć”. Przedstawicielka kolejnej agencji zatrudnienia scharakteryzowała wymagania stawiane przed spawaczami w taki oto sposób: „No to tutaj od spawaczy, oczywiście pierwszym wyjściowym punktem jest to doświadczenie zawodowe, dokumentacja u nas odpowiednia, czyli odpowiednie certyfikaty, książeczka spawacza wymagana jako potwierdzenie kwalifikacji. [...] No i oczywiście to doświadczenie zawodowe. Niestety zupełny brak jest zainteresowania osobami, które takiego doświadczenia nie posiadają. Nasi klienci nie są zainteresowani braniem osób niedoświadczonych”⁷⁵.

Tabela 5.8. Wymagania wobec wykształcenia, doświadczenia, kwalifikacji formalnych w zawodach kluczowych w branży stoczniowej: wybrane grupy zawodów

Kod KZiS	Liczba wskazań*	Nazwa grupy zawodów	Wykształcenie	Doświadczenie	Inne kwalifikacje
7212	10	Spawacze i pokrewni	wykształcenie zawodowe (2)**	doświadczenie wymagane (1), doświadczenie w stoczni min 2 lata (1)	uprawnienia do spawania (2), badania wysokościowe (1), inne kursy (1), umiejętność pracy pod presją czasu (1)
7214	7	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	-	doświadczenie w stoczni min 2 lata (1)	uprawnienie do pracy na wysokościach (2), uprawnienia do cięcia gazowego (1), uprawnienia do cięcia i szepiania elektrycznego (1), uprawnienia poddźwignicowego (1), znajomość okrętowego rysunku technicznego
7222	6	Ślusarze i pokrewni	wykształcenie zawodowe kierunkowe (2)	wymagane doświadczenie (1)	uprawnienia do cięcia gazowego (1), uprawnienia do pracy na wysokościach (1), umiejętność pracy pod presją czasu (1)
7522	6	Stolarze meblowi i pokrewni	wykształcenie zawodowe (1)	wymagane doświadczenie (1)	znajomość rysunku technicznego (1), znajomość drewna (1), umiejętność pod presją czasu (1), obsługa narzędzi (1)
-	21	Pozostałe zawody kluczowe	wykształcenie wyższe (1), wykształcenie techniczne (1), wykształcenie zawodowe (1)	wymagane doświadczenie (4), doświadczenie w stoczni min 2 lata (1), doświadczenie 1-2 lata (1)	umiejętność postugiwania się dokumentacją projektową i znajomość rysunku technicznego (3), certyfikaty językowe (1), uprawnienia wymagane przez przepisy BHP (1), umiejętność obsługi elektronarzędzi (1), kursy z zakresu oprogramowania inżynierskiego (1), szkolenia z zakresu montażu i obsługi sprzętu (1)
*Dla każdego zawodu pracodawca mógł wymienić trzy wymagania. **W nawiasach podano liczbę odpowiadających deklaracji.					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych przedsiębiorstw.

⁷³ Z drugiej strony, jak zauważył jeden z pracodawców, jeśli kandydat do pracy dysponuje daną umiejętnością, firma jest skłonna pomóc mu w zdobyciu formalnego uprawnienia.

⁷⁴ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży stoczniowej.

⁷⁵ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

5.3.6. Zawody najczęściej poszukiwane w branży stoczniowej

W Tabeli 5.9. zebrano informacje o zawodach najczęściej poszukiwanych przez pracodawców w branży stoczniowej. Pracownicy najczęściej poszukiwani przez przedsiębiorców działających w przemyśle stoczniowym to monterzy (robotnicy przygotowujący i wnoszący konstrukcje metalowe) oraz spawacze. W wielu wywiadach rozmówcy potwierdzają, że to właśnie spawacze stanowią najbardziej rozchwytywany zawód w branży. Przedstawicielka jednej z firm tak diagnozuje sytuację: „Z tego co wiem, to największe rotacje są, jeśli chodzi o spawaczy, ciężko znaleźć dobrze wykwalifikowanych spawaczy”⁷⁶. Jednocześnie wysoki popyt zachęca osoby do tej pory nie związane z zawodem do nabywania kwalifikacji w tym obszarze. „Bardzo jest duże zapotrzebowanie [na spawaczy], więc widzimy też jak najbardziej, że jest to zawód bardzo deficytowy, nawet się osoby przekwalifikują, przychodzą na kurs, bo mówią, że chcą zostać spawaczami, bo wiedzą, że jest duże zapotrzebowanie, że to jest właśnie branża, w której mogą... dostać pracę, bo to już nie tylko chodzi o podwyższenie kwalifikacji, ale właśnie że nowe osoby, które nie miały zupełnie styczności z tą branżą, chcą w niej rozpocząć pracę”⁷⁷. Należy pamiętać, że zapotrzebowanie na pracowników z sektora morskiego (głównie branża stoczniowa i transport morski) jest zgłaszane zarówno przez firmy lokalne, jak i przedsiębiorstwa rekrutujące do pracy za granicą, o czym świadczy profil niektórych zbadanych agencji zatrudnienia ukierunkowanych na współpracę z zagranicą.

Przedstawiciel jednej ze stoczni stwierdza: „Jeżeli chodzi o pracowników wykwalifikowanych w branżach, które mają dla nas strategiczne znaczenie, to ta rotacja jest niewielka. Natomiast często zdarza się, że rotacja występuje na skutek osiągnięcia np. wieku emerytalnego, kiedy jedni pracujący odchodzą, trzeba przyjąć następnych. Z rynkiem pracy jest ta trudność, że niestety właśnie w wyniku zaniku szkolnictwa zawodowego mamy coraz większe trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych już pracowników”⁷⁸. Problemy z obsadzeniem wakatów w branży stoczniowej są także skutkiem stawiania przed kandydatami coraz wyższych wymagań. Kwestia ta znajduje odzwierciedlenie w jednym z wywiadów z pracownikami agencji zatrudnienia: „Jeżeli chodzi o branżę stoczniową, trafiają do nas oferty, ale na specjalistów. Jeżeli ktoś, powiedzmy, ma uprawnienia na szepianie i przypalanie metali, to jest za mało – szukają np. monterów kadłuba z umiejętnością czytania rysunku technicznego albo stolarza z doświadczeniem w szkutnictwie. Bardzo trudno znaleźć takich specjalistów, po prostu prawie [ich] nie ma”⁷⁹.

Tabela 5.9. Grupy zawodów najczęściej poszukiwane przez badane firmy z branży stoczniowej

Liczba pracowników	Liczba firm	Kod KZIS	Nazwa grupy zawodów	Czy kluczowy? *
Pracownicy zatrudnieni w ciągu ostatnich 6 miesięcy przed przeprowadzeniem ankiety				
62	3	7214	Robotnicy przygotowujący i wnoszący konstrukcje metalowe	TAK (3)
61	2	7212	Spawacze i pokrewni	TAK (5)
20	3	8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	TAK (3)
15	1	7522	Stolarze meblowi i pokrewni	TAK (2)
3	1	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	NIE
Planowane przyjęcia do pracy w przyszłości				
54	2	7214	Robotnicy przygotowujący i wnoszący konstrukcje metalowe	TAK (3)
53	2	7212	Spawacze i pokrewni	TAK (5)
5	1	8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	TAK (3)
3	1	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	TAK (1)
2	1	7522	Stolarze meblowi i pokrewni	TAK (2)
2	1	7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	TAK (1)

* W nawiasach podano liczbę przedsiębiorców deklarujących, że dany zawód jest kluczowy dla działania jego firmy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych przedsiębiorstw.

⁷⁶ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży stoczniowej.

⁷⁷ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

⁷⁸ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży stoczniowej.

⁷⁹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

5.3.7. Perspektywy rozwoju przemysłu stoczniowego w województwie pomorskim

Obecne spowolnienie gospodarcze odcisnęło wyraźne piętno na działalności pomorskich stocznii. Oslabienie koniunktury najpierw dotknęło armatorów, którzy zmniejszyli liczbę zamówień z powodu kłopotów finansowych, później zaś przeniosło się na przedsiębiorstwa przemysłu stoczniowego. O ile niewielkie stocznie jachtowe dość szybko podniosły się z kryzysu (Nietupski, 2010), tak stocznie produkujące statki nie powróciły jeszcze do produkcji sprzed 2009 roku. Co więcej, przedsiębiorcy przewidują poprawę sytuacji w sektorze dopiero po 2014 roku (Gogol, 2013).

Jednak w dłuższej perspektywie nie kryzys światowy, lecz azjatyckie zakłady zagrażają europejskiemu przemysłowi stoczniowemu. Zdaniem ekspertów niemożliwy jest powrót polskich stocznii do samodzielnego wytwarzania statków o dużym tonażu i w dużej liczbie (Błuś, 2009). Innowacyjność jest czynnikiem, który może być sposobem na konkurowanie z prostą przewagą kosztową, która w zglobalizowanym świecie umożliwiła azjatyckim stoczniom zdominowanie sektora (IBnGR, 2010a). Ponadto zmiany zaobserwowane w ostatniej dekadzie w profilu działalności stocznii europejskich pokazują, że sektor okrętowy wymaga elastyczności oraz relatywnie szybkiej reakcji na zmiany.

Wyniki badań potwierdzają, iż wiele firm z branży stoczniowej widzi swoją przyszłość pozytywnie, czyni nowe inwestycje (np. budowa nowych stocznii), planuje zwiększanie zatrudnienia (niektóre o prawie 50%). Coraz częściej jednak pracodawcy zwracają uwagę, iż barierą w ich rozwoju może być dostęp do odpowiednio wykształconych kadr. Wiązą to z negatywnymi – w ich ocenie – zmianami w szkolnictwie zawodowym⁸⁰. Wiele firm bierze sprawy w swoje ręce i nawiązuje bezpośrednio współpracę ze szkołami i uczelniami, a nawet planuje otwieranie własnych szkół⁸¹.

W okresie rosnącego znaczenia stocznii azjatyckich dobrze radziły sobie te europejskie zakłady, które znalazły dla siebie nisze rynkowe związane z produkcją i podwykonawstwem jednostek specjalistycznych o wysokiej wartości (Antonowicz i Anotonowicz, 2009). Ze względu na postępującą globalizację segment produkcji statków o dużym stopniu skomplikowania jest obszarem wysoce perspektywicznym dla europejskich stocznii produkcyjnych i remontowych. Przewiduje się, iż w najbliższych dwóch dekadach szansą dla polskich stocznii będzie budowa jednostek obsługujących między innymi sektor naftowy i gazowy oraz elektrowni wiatrowych stawianych na morzu (IBnGR, 2010a). Mimo iż największe zainteresowanie energetyką wiatrową obserwuje się w Danii, Szwecji i Niemczech, jest szansa, żeby polskie stocznie budowały jednostki do instalacji i serwisowania turbin.

5.3.8. Branża stoczniowa - podsumowanie

Główne wnioski płynące z analizy pomorskiej branży stoczniowej:

- Polska ma obecnie niewielki udział w światowej produkcji statków (mniej niż 1%). Należy jednak odróżnić produkcję statków od produkcji jachtów, których Polska jest drugim po USA największym producentem.
- W ostatnich 40 latach europejskie stocznie okrętowe straciły na znaczeniu na rzecz zakładów azjatyckich. Przyczyną ich przewagi nad europejskimi stoczniami jest przede wszystkim relatywnie tania siła robocza i hojne dotacje rządowe.
- Spadek nowych zamówień w przemyśle stoczniowym w 2009 roku był następstwem spowolnienia gospodarczego, który dotknął nawet dynamicznie rozwijające się stocznie azjatyckie. Obecny kryzys najpierw dotknął armatorów, którzy zmniejszyli liczbę zamówień, później dotknął branżę stoczniową.

⁸⁰ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży stoczniowej: „Właśnie w wyniku zaniku szkolnictwa zawodowego mamy coraz większe trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych już pracowników. Musimy się posługiwać dokształcaniem w różnych formach”.

⁸¹ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży stoczniowej: „Mamy taki plan, żeby spróbować na własnym terenie jakąś szkółkę stworzyć dla ludzi po kierunkach pokrewnych do naszej branży, żeby mogli zdobyć doświadczenie i umiejętności w spawaniu i w montowaniu konstrukcji stalowych”.

- Pomimo spadku liczby produkowanych statków przychody z działalności całego sektora w Polsce utrzymały się w latach 2007-2010 na poziomie ponad 7 mld zł, a w 2011 roku przekroczyły 8 mld zł. Co więcej, rosły wskaźniki rentowności działalności produkcyjnej polskich stoczní.
- Mimo iż w latach 2007-2010 spadała liczba statków produkowanych w polskich stoczních, w województwie pomorskim odnotowano wzrost liczby produkowanych jednostek.
- W 2011 roku przy produkcji i naprawie statków i łodzi pracowało w Polsce 29,6 tys. osób, w tym ponad połowa (15,8 tys.) w pomorskich przedsiębiorstwach. W latach 2000-2008 liczba pracujących w polskich i pomorskich stoczních spadła o 30%.
- Do grup zawodów wskazywanych przed przedsiębiorców jako kluczowe dla branży stoczniowej należą: spawacze, robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe, ślusarze oraz operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych.
- Od pracowników stoczni wymaga się posiadania odpowiednich uprawnień zawodowych, między innymi związanych ze spawaniem, cięciem gazowym czy montażem instalacji elektrycznych. Ze względu na szeroki zakres prac przy budowie statków i łodzi, oprócz pracowników zajmujących się montowaniem konstrukcji i instalacji, poszukiwani są specjaliści posiadający wiedzę i doświadczenie w innych, mniej powszechnych dziedzinach, np. z zakresu laminatu czy pracy z drewnem.
- Najbardziej cenionymi przez pracodawców z branży kompetencjami miękkimi są – obok pracowitości – uczciwość, dokładność, rzetelność oraz umiejętność uczenia się.
- Pracownicy najczęściej poszukiwani przez przedsiębiorców działających w przemyśle stoczniowym to monterzy (robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe) oraz spawacze.

5.4. Podsumowanie

Analiza funkcjonowania branży transportowo-logistycznej i stoczniowej potwierdza, iż są to branże już obecnie dynamicznie rozwijające się na Pomorzu (przy relatywnie stabilnym zatrudnieniu) oraz mające szanse na dalszy rozwój w przyszłości.

W przypadku branży logistycznej czynnikiem służącym jej rozwojowi będzie coraz większa dostępność transportowa regionu, związana z poprawą infrastruktury. Wówczas Pomorze ma stać się bardzo efektywnym pośrednikiem między gospodarką międzynarodową a polskimi firmami i konsumentami zlokalizowanymi na terenie całego kraju, a nawet poza jego granicami.

W przypadku branży stoczniowej rozwój ten – jak można się spodziewać – będzie miał związek nie tyle z tradycyjną produkcją statków, ale z wytwarzaniem jednostek pływających i instalacji podwodnych, np. do eksploatacji dna morskiego czy wykorzystywanych w energetyce. Szansą jest także rozwój produkcji niszowej, małych stoczní jachtowych, stoczní remontowych, w których cykl produkcyjny czy też cykl naprawy jednostki jest zdecydowanie krótszy, więc ryzyko takiej działalności jest zdecydowanie niższe.

Jak się wydaje, krytycznym obszarem rozwoju obu branż są **zasoby kapitału ludzkiego**. Konieczne wydaje się pogłębienie współpracy między pracodawcami a szkołami i uczelniami, zwiększenie zaangażowania praktyków w nauczanie przedmiotów zawodowych, a także w ogóle zwiększenie roli praktyki zawodowej w kształceniu i podniesie jej jakości. Pozwoli to nie tylko na przybliżenie wiedzy i umiejętności absolwentów do wymogów rynku pracy, ale także pozwoli uczniom i studentom zyskać tak pożądane przez pracodawców doświadczenie zawodowe. Niektóre propozycje w tym zakresie są dość radykalne i wymagałyby zmiany systemu edukacji w Polsce⁸² (co nie jest osiągalne na poziomie województwa), inne – nie tak drastyczne – wymagają rozważania, co do możliwości implementacji (programy absolwenckie, patronaty nad klasami, etc).

⁸² Np. sugestie jednego z pracodawców o potrzebie powrotu do 6-dniowego tygodnia kształcenia w szkole, w systemie 3+3: „Jakby w zasadniczych szkołach było tak, że tam się pracowało trzy na trzy, nie było wolnych sobót: 3 dni praktyki, 3 dni nauki w szkole. Trzy dni praktyki, to oznaczało pracę, powiedzmy, w warsztatach, na stanowiskach konkretnych roboczych, w produkcji i wtedy mogli się, powiedzmy, tych umiejętności takich manualnych głównie nauczyć. Natomiast w szkole pozyskiwali tę wiedzę ogólną, która była potrzebna do poruszania się w tym wszystkim”.

6. PERSPEKTYWY POMORSKIEGO RYNKU PRACY

6.1. Wprowadzenie

Celem tego rozdziału jest uaktualnienie nakreślonych w badaniu z 2012 roku perspektyw rynku pracy województwa pomorskiego w horyzoncie średnio- i długookresowym. Prognozy dotyczące rozwoju w długim okresie nie zmieniają się dynamicznie, podobnie jak nie zmieniają się uwarunkowania strukturalne gospodarki. Jest także zbyt wcześnie, aby podjąć się kompleksowej oceny realizacji dokumentów strategicznych (przede wszystkim *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*) i źródeł informacji dotyczących perspektyw długookresowych. Z tego powodu prognozy wzięte pod uwagę w niniejszym rozdziale nie różnią się znacząco od tych, które brano pod uwagę w badaniu z 2012 roku. Podstawowym źródłem informacji, na podstawie którego dokonano korekt analiz, jest przeprowadzone ponownie *desk research* oraz badania jakościowe przeprowadzone z ekspertami oraz przedstawicielami instytucji publicznych działających na pomorskim rynku pracy.

W pierwszej części rozdziału zaprezentowano prognozy makroekonomiczne. Są one szczególnie istotne w związku ze stwierdzoną w badaniu szczególną podatnością gospodarki województwa pomorskiego na wahania koniunkturalne. W kolejnej części podejmowana jest próba autorskiej analizy perspektyw pomorskiego rynku pracy metodami SWOT i PEST. W szczególności starano się odnieść diagnozę stanu gospodarki przedstawioną w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* do perspektyw rynku pracy województwa nakreślonych na podstawie przeprowadzonych badań. W kolejnej części znajduje się *foresight* pomorskiego rynku pracy. W nim z kolei podjęto próbę odniesienia zidentyfikowanych scenariuszy rozwoju rynku pracy do scenariuszy rozwoju gospodarki województwa pomorskiego, określonych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Rozdział kończy próba wskazania branż strategicznych dla wojewódzkiego rynku pracy w perspektywie średnio- i długookresowej.

6.2. Prognozy makroekonomiczne

Prognozy krótkookresowe

Prognozowanie rozwoju ekonomicznego w skali województwa pomorskiego jest trudne m.in. ze względu na determinującą go dynamikę zmian polskiej i światowej gospodarki. Tempo rozwoju gospodarczego województwa pomorskiego wykazuje wieloletnią stabilną relację do tempa wzrostu PKB Polski. 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 pkt. proc.). Wobec tego wysoka niepewność dotycząca tempa wychodzenia krajowej gospodarki z kryzysu gospodarczego oznacza, że formułowane prognozy powinny uwzględniać niestabilne otoczenie rynkowe.

Jeszcze w I kwartale 2013 r. sytuacja gospodarcza nie rokowała dobrze. Jak wskazuje raport „Gospodarka Pomorza w I kwartale 2013 roku” dra Macieja Tarkowskiego z IBnGR i Uniwersytetu Gdańskiego, dane o bezrobociu, wzroście PKB i sytuacji gospodarczej wskazywały na gospodarczą bessę. W większości sektorów na Pomorzu liczba przedsiębiorców źle oceniających warunki gospodarowa-

nia przeważała znacząco nad liczbą przedsiębiorców pozytywnie oceniających koniunkturę gospodarczą. W drugiej połowie roku widać jednak symptomy ożywienia gospodarczego. Jak wskazuje raport IBnGR „Stan i prognoza koniunktury gospodarczej” z 19 lipca 2013 r., można prognozować, że w 2014 roku nastąpi ożywienie popytu krajowego, który wzrośnie o 1,6%. Lepsze nastroje na rynkach powinny się przyczynić do ożywienia popytu inwestycyjnego. Może to być spowodowane również odbudową majątku trwałego po okresie zaciskania pasa. IBnGR prognozuje wzrost spożycia indywidualnego w 2014 r. o 2,2%. Według prognozy IBnGR wzrost PKB r/r wyniesie w 2014 roku 2,6%. Można się spodziewać, że rynek pracy odczuje te zmiany z opóźnieniem.

Prognozy długookresowe

Znacznie trudniejsze jest formułowanie prognoz w dłuższej perspektywie. Względem podsumowania prognoz ujętego w raporcie *Pomorskiego barometru zawodowego* z 2012 roku nie odnotowano istotnych zmian. Możliwa jest jedynie wstępna ocena realizacji wcześniejszych założeń. Podstawowym źródłem informacji o perspektywach makroekonomicznych regionu jest w dalszym ciągu publikacja Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) pod tytułem „Megatrendy i wstępne scenariusze rozwoju Pomorza”, sporządzona w ramach projektu „Pomorze 2030 – scenariusze rozwoju i kluczowe technologie”. W chwili obecnej (trzy lata po publikacji raportu) możliwe jest odniesienie też w nim zawartych do opracowań późniejszych: „Scenariusze przyszłości Pomorza”, oraz „Przyszłość zaczyna się dziś. Wnioski i rekomendacje z foresightu »Pomorze 2030«”. Co ciekawe, prognozy te mają raczej charakter *foresightu*, stanowią opis potencjalnych wizji rozwoju, których dobre wykorzystanie może zwiększyć prawdopodobieństwo realizacji pozytywnych scenariuszy.

Zgodnie z prognozą IBnGR deindustrializacja gospodarki województwa pomorskiego będzie nieznacznie szybsza niż przeciętnie w Polsce. Należy tu zauważyć starania władz samorządowych o przyciągnięcie inwestycji, przede wszystkim w sektorze usług, transportu i logistyki. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* zidentyfikowano branże o największym potencjale rozwoju, do których zalicza się m.in. technologie informacyjne i komunikacyjne, branżę farmaceutyczną i kosmetyczną, biotechnologię, logistykę, technologie *off-shore*, energetykę, usługi biznesowe i przemysł kreatywny.

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 przetwórczym.

Wiele z prognoz dotyczących przyszłości pomorskiej gospodarki i jej rynku pracy może być już oceniana pod kątem realizacji. Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, można stwierdzić, że zarysowane kierunki zmian są słuszne. Nieco niższe tempo rozwoju gospodarczego, spowodowane czynnikami egzogenicznymi, powoduje wolniejsze dostosowania, jednak ich kierunek jest zgodny z przewidywaniami. W województwie pomorskim coraz bardziej zaczyna dominować nowoczesna struktura gospodarki, a kolejne inwestycje w dziedzinach angażujących trwale kapitał ludzki pozwalają wierzyć, że zmiany szczególnie pozytywnie odbiją się na rynku pracy województwa pomorskiego.

6.3. Analiza PEST pomorskiego rynku pracy

Analiza PEST 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. Analiza PEST stworzona w poprzednich latach została uzupełniona o wnioski z tegorocznych badań.

OTOCZENIE POLITYCZNE

Sprzeczne trendy w polityce międzynarodowej

Ogólnoświatowe spowolnienie gospodarcze, które dotknęło szczególnie silnie państwa strefy euro, ożywiło dyskusję na temat przyszłości programów strukturalnych. Z jednej strony problemy fiskalne europejskich krajów uwytklają konieczność racjonalizacji budżetu, z drugiej strony utrzymanie wysokich wydatków może przyczynić się do ożywienia koniunktury. Drastycznym przykładem starcia się tych dwóch trendów była debata nad budżetem UE na kolejne lata. Wstępny kształt funduszy unijnych, który wyłonił się z tych ustaleń, wydaje się być korzystny dla rozwoju Pomorza, jednak napięcia polityczne wokół budżetu UE wprowadzają niepewność dotyczącą przyszłości.

Polityka proekologiczna

Jednym z najistotniejszych elementów polityki międzynarodowej dla pomorskiego rynku pracy i gospodarki są regulacje dotyczące ochrony środowiska (ze względu na ważną rolę przemysłu petrochemicznego [Lotos] oraz powiązanie gospodarki z Morzem Bałtyckim). Regulacje dotyczące ochrony środowiska mogą mieć wpływ na popyt na pracę w zawodach, które związane są np. z rybołówstwem, przemysłem petrochemicznym i turystyką. Wpływ ten może być dwukierunkowy – z jednej strony restrykcje dotyczące emisji CO₂ mogą doprowadzić do ograniczenia zatrudnienia w zawodach związanych z eksploatacją złóż naturalnych, z drugiej strony zmniejszenie wysokiego poziomu zanieczyszczenia i eutrofizacji Morza Bałtyckiego może przyciągnąć nowy ruch turystyczny i tym samym wygenerować miejsca pracy. Regulacje dotyczące ochrony środowiska mogą także być czynnikiem decydującym przy wyborze nowych lokalizacji dla inwestycji energetycznych (wydobycie gazu łupkowego, potencjalna lokalizacja elektrowni jądrowej, farmy wiatrowe) – co przekłada się na potencjalne miejsca pracy. Obecnie firma C-Wind stara się o pozwolenie na budowę dwóch sztucznych wysp, na których staną dwie farmy wiatrowe o mocy 200 MW każda.

Reformy gospodarcze w Polsce

Obecnie jedną z najważniejszych zewnętrznych szans dla rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego wydaje się przeprowadzenie z sukcesem kluczowych dla kraju reform, przede wszystkim ułatwiających działalność gospodarczą i zmniejszających obciążenia fiskalne wynikające z systemu zabezpieczenia społecznego. Wydaje się jednak, że wobec uwarunkowań politycznych, ryzykowne i głębokie reformy są coraz mniej prawdopodobne. Dodatkowo utrudniają je głębokie problemy fiskalne, niespodziewanie duży deficyt.

OTOCZENIE EKONOMICZNE

Sytuacja gospodarcza państw UE a rynek pracy województwa

W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* wskazuje się na niekorzystne perspektywy wzrostu gospodarczego wynikające z niestabilności finansów publicznych oraz kryzysu w strefie euro. Otoczenie międzynarodowe jest w dalszym ciągu niestabilne, jednak w stosunku do roku 2012 sytuacja najbardziej dotkniętych krajów wydaje się opanowana. Ciągłe jednak istnieje ryzyko ponownego spowolnienia gospodarki, powodowanego nadmiernym długiem publicznym kolejnych krajów UE. Ze względu na rosnącą siłę powiązań gospodarczych 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.

Efektywność działania instytucji

Otoczenie instytucjonalne jest bardzo ważnym czynnikiem determinującym sytuację na rynku pracy. Na podstawie opinii ekspertów można stwierdzić, że ma ono charakter stabilny. Z kolei instytucje rynku pracy, choć wykazują pewną aktywność we wzajemnej współpracy, nadal działają

w izolacji od siebie (zwłaszcza na szczeblu średnim i niskim). Na szczególną uwagę zasługuje dobra współpraca (przede wszystkim w zakresie przepływu informacji) publicznych służb zatrudnienia z władzami samorządowymi.

Ceny surowców i energii

Ceny energii wpływają szczególnie na rynek pracy związany z energochłonnym przemysłem ciężkim ulokowanym na terenie województwa oraz z sektorem transportowym. Nie jest to także bez znaczenia dla poziomu konkurencyjności przemysłu petrochemicznego (znaczącego pracodawcy w regionie).

Inwestycje infrastrukturalne

Eksperti biorący udział w badaniach jakościowych zgodnie przyznają, że dotychczasowy peryferyjny charakter województwa jest jednym z jego największych problemów. Wydaje się jednak, że budowa autostrady A1, modernizacja linii kolejowych oraz inne inwestycje poprawiają sytuację. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* rozwój infrastruktury (przede wszystkim transportowej) zidentyfikowany został jako kluczowa kategoria determinująca rozwój województwa. Efekty inwestycji widoczne są choćby w rosnącym rokrocznie ruchu turystycznym nad Bałtykiem.

Ogólnopolski rozwój gospodarczy

Fluktuacje popytu na pracę zależą w dużej mierze (szczególnie w województwie pomorskim) od tempa rozwoju gospodarczego. W perspektywie niepewnej sytuacji makroekonomicznej niepokoić może silna podatność gospodarki Pomorza na wahania ogólnej koniunktury.

Globalizacja

Jednym z podstawowych zjawisk zidentyfikowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* jest przesuwanie się centrum gospodarczego świata do Azji (głównie na skutek problemów gospodarczych w Europie i USA). Jedno z największych zagrożeń dla regionalnych 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. Eksperti zgodnie wskazują w wywiadach, że województwo pomorskie nie musi stać na przegranej pozycji w bezpośredniej konfrontacji z globalną konkurencją. Choć województwo pomorskie nie może konkurować z azjatyckimi lokalizacjami inwestycji niskimi kosztami działalności, może rywalizować stosunkiem produktywności do ceny kapitału ludzkiego. Jeden ze scenariuszy rozwoju województwa, nazywany przez IBnGR „Lotniskowiec Azji”, zakłada wykorzystanie globalnych zmian poprzez stanie się partnerem dla nowych globalnych liderów. W szczególności zmiany wydają się być szansą dla branży transportowej.

Stabilność cen i kursu walutowego

Problem stabilności walutowej nie został zauważony w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Jednak to 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.

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne

Jedną z konsekwencji światowego kryzysu finansowego jest potencjalna zmiana skali i struktury międzynarodowych przepływów finansowych, co bezpośrednio przekłada się na funkcjonowanie i strukturę rynku pracy województwa pomorskiego. Należy jednak zauważyć, że w niektórych branżach województwo pomorskie okazuje się być w dalszym ciągu bardziej atrakcyjne niż kraje azjatyckie do lokowania inwestycji. Przedstawiciele pracodawców zwracają uwagę, że jest to wynikiem dostępności kapitału ludzkiego o wysokiej jakości i relatywnie niskiej cenie.

Otwartość na zmiany

Aby Pomorze rozwijało się zgodnie ze swoim potencjałem, zmiany, reformy i programy muszą trafić na odpowiedni grunt. Nastawienie mieszkańców i poczucie zbiorowej odpowiedzialności wydaje się tu kluczowe. Na uwagę zasługuje fakt, że Pomorzanie w sposób coraz bardziej otwarty postrzegają szanse rozwojowe. Jako przykład można tu przytoczyć stosunek mieszkańców do gazu łupkowego: według badań PBS Sopot dla PGNiG aż 75% mieszkańców regionu zdecydowanie opowiada się za poszukiwaniem i wydobywaniem gazu z łupków. Średnio w Polsce to poparcie wynosi 53%. Około 80% pytanych w każdej grupie uważa, że wydobywanie gazu z łupków jest szansą na zwiększenie zatrudnienia w regionie i wzrost poziomu życia mieszkańców.

Zmiana struktury demograficznej

Zmiany demograficzne dotyczą województwo pomorskie w dwóch aspektach: starzenia się społeczeństwa (choć sytuacja jest relatywnie lepsza niż ogólnie w Polsce) oraz procesów migracyjnych. Perspektywy struktury demograficznej zostały szczegółowo omówione w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. W dokumencie wskazano, że w stosunku do innych regionów Pomorze wyróżnia się najwyższym przyrostem naturalnym (głównie w gminach położonych na Kaszubach) i dodatnim saldem migracji. Proces starzenia się społeczeństwa będzie się przejawiał systematycznym wzrostem udziału ludności w wieku powyżej 65. roku życia (do prognozowanego poziomu 17,3% w 2020 r. wobec 12,2% w 2010 r.) oraz spadkiem populacji osób do 24. roku życia (o ok. 8,5%).

Nietrafione wybory edukacyjne

Jak wskazują wyniki badań jakościowych, ważnym czynnikiem stanowiącym o niedopasowaniu popytu i podaży na rynku pracy są nietrafione wybory edukacyjne podejmowane często w warunkach niepełnej informacji uczniów i kandydatów na studia o sytuacji na rynku pracy. Czynnikiem odgrywającym tu ważną rolę jest stygmatyzacja szkolnictwa zawodowego, która zniechęca do uczenia się w szkołach zawodowych, nawet w sytuacji, gdy oferują one kształcenie w zawodach potencjalnie atrakcyjnych z punktu widzenia rynku pracy.

Zmiany postaw wśród młodych na rynku pracy

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. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* zauważony został wzrost znaczenia klasy kreatywnej⁸³ oraz nasilająca się rywalizacja krajów i regionów o talenty. Ta zmiana, w połączeniu ze wzrostem mobilności młodych, wymusza konieczność konkurowania o najzdolniejszych.

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 pracowników). Z jednej strony czyni to rynek pracy województwa pomorskiego bardziej otwartym i konkurencyjnym, z drugiej strony łatwość dostępu pracodawców z całego kraju do regionalnego rynku pracy powoduje ryzyko drenażu kapitału ludzkiego przez pracodawców spoza województwa.

Degeneracja wśród wykluczonych grup społecznych

Dużym problemem w dalszym ciągu jest zacofanie i wykluczenie pewnych grup społecznych. Szczególnie widoczne jest to na obszarach, gdzie wiele osób zmagają się z problemem bezrobocia długookresowego. Problemy finansowe, presja społeczna i rodzinna wśród takich osób, w większym stopniu mogą przyczyniać się do pogłębienia problemu alkoholizmu i obniżenia kapitału społecznego. Powyższe uwarunkowania skutkować mogą także wzrostem odsetka osób biernych zawodowo.

⁸³ Klasa kreatywna to termin socjologiczny zaproponowany przez Richarda Florida na określenie całej grupy społecznej charakteryzującej się określoną mentalnością i postawą; więcej w: Florida R., „Narodziny klasy kreatywnej”, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010.

OTOCZENIE TECHNOLOGICZNE

Niskokosztowa komunikacja

Upowszechnienie się prawie bezkosztowej komunikacji na odległość znacząco wpłynęło na funkcjonowanie przedsiębiorstw na całym świecie. W województwie pomorskim pozwoliło to m.in. na rozwój licznych centrów BPO/SSC (szczegółowa analiza tej branży wraz z opisem jej profilu kompetencyjnego została przeprowadzona w raporcie *Pomorski barometr zawodowy* z 2012 roku).

Rozpowszechnienie nietypowych form zatrudnienia

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 wyłączonej 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. Co ciekawe, w fazie eksperymentalnej są projekty współpracy urzędów pracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia. Pozytywny wynik projektu pilotażowego otworzy nowe możliwości implementacji polityki zatrudnienia.

Zmiana technologii produkcji energii

Nacisk na energooszczędność gospodarki spowodował zachętę do produkcji energii odnawialnej, stosowania energooszczędnych urządzeń oraz energooszczędnych procesów produkcji. Potencjalnym źródłem takiej energii mogą być elektrownie wiatrowe 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 i wymagać będzie dostosowań po stronie systemu edukacji. W województwie pomorskim znajdują się potencjalne lokalizacje pierwszej polskiej elektrowni jądrowej. Szansą dla gospodarki regionu może być także wydobywanie gazu łupkowego, którego złoża ulokowane są w województwie⁸⁴.

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

6.4. Analiza SWOT pomorskiego rynku pracy

Przeprowadzona w roku 2011 i 2012 analiza SWOT pomorskiego rynku pracy stanowi podstawę do tegorocznej analizy. Tegoroczne badanie uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne i ogólnogospodarcze, 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. Znaczna część informacji użytych w analizie pochodzi z wywiadów z ekspertami zajmującymi się pomorską gospodarką i rynkiem pracy.

Silne strony rynku pracy województwa pomorskiego (*Strengths*)

- Stabilna sytuacja w zakresie wielkości podaży pracy, w krótkim i w długim okresie:
 - dodatnie saldo migracji,
 - rosnąca aktywność ekonomiczna ludności,
 - relatywnie mała presja na wzrost płac,
 - najwyższy w Polsce przyrost naturalny (głównie w gminach położonych na Kaszubach);

⁸⁴ W ostatnim czasie istnienie złóż zostało empirycznie potwierdzone. Pod Lęborkiem na surowiec trafiła firma Lane Energy (odwiert Łebień LE-2H). Z odkrytych łupków na dobę można uzyskać około 8 tysięcy metrów sześciennych gazu. To pierwszy taki przypadek na skalę europejską.

- Relatywnie wysoka jakość kapitału społecznego:
 - nieco wyższy niż przeciętny w Polsce poziom wykształcenia ludności,
 - bogata oferta edukacyjna, zwłaszcza akademicka,
 - szerokie możliwości szkolenia zawodowego oferowane przez firmy szkoleniowe, w szczególności finansowane bezpośrednio z UE lub za pośrednictwem PSZ;
- Nowoczesna struktura gospodarki (np. znaczący udział usług w strukturze gospodarczej województwa), co przekłada się na nowoczesną strukturę zatrudnienia:
 - rozwój branż związanych z IT oraz komunikacją,
 - rozwój struktur klastrowych, pozwalających na osiąganie zewnętrznych korzyści skali i generowanie dodatkowego popytu na pracę,
 - rozwój działalności związanej z wymianą międzynarodową (handel towarami i usługami),
 - wysokie na tle kraju nakłady inwestycyjne przypadające na jedno przedsiębiorstwo przemysłowe prowadzące działalność innowacyjną;
- Wysoki poziom rozwoju przedsiębiorczości przejawiający się w relatywnie dużej liczbie małych i średnich przedsiębiorstw w stosunku do liczby ludności;
- Aktywna postawa publicznych służb zatrudnienia, charakteryzująca się współpracą z instytucjami szkoleniowymi, agencjami zatrudnienia, partnerami społecznymi i innymi instytucjami rynku.

Słabe strony (*Weaknesses*)

- Relatywnie niska aktywność ekonomiczna kobiet;
- Znaczące niedopasowanie kompetencji oferowanych przez zasoby pracy do pożądanych przez pracodawców, zarówno na poziomie kwalifikacji zawodowych, kompetencji kluczowych, jak i cech osobowych siły roboczej;
- Brak skutecznego systemu pozwalającego osobom wchodzącym na rynek pracy na zdobycie powszechnie wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego;
- Słabe dopasowanie oferty edukacyjnej, zarówno szkół ponadgimnazjalnych, jak i szkół wyższych do oczekiwań pracodawców; zarówno pod względem oferowanych kierunków, jak i zawartości programów oraz sposobów ich realizacji;
- Niska świadomość (nauczycieli, uczniów i rodziców) dotycząca potrzeb rynku pracy (zawodów, branż i kompetencji przyszłości) przekładająca się na potencjalne błędne decyzje edukacyjne;
- Niezadowalająca jakość szkoleń oferowanych osobom chcącym zmienić lub wzbogacić swoje kwalifikacje, w szczególności finansowanych ze środków publicznych (Funduszu Pracy czy EFS);
- Relatywnie wysoki poziom bezrobocia, w tym strukturalnego (zwłaszcza w powiatach nowodworskim, sztumskim, malborskim);
- Niedostateczny rozwój produktów turystycznych i kulturalnych – co może stanowić barierę dla rozwoju zatrudnienia w turystyce;
- Głębokie zróżnicowanie przestrzenne w zakresie rozwoju społeczno-gospodarczego, między dynamicznie i wszechstronnie rozwijającym się Trójmiastem a resztą regionu;
- Niewystarczający rozwój transportu publicznego wewnątrz województwa, utrudniający dojazdy do pracy.

Szanse (*Opportunities*)

- Poprawa funkcjonowania systemu edukacji:
 - skuteczna realizacja reformy szkolnictwa ponadgimnazjalnego, zwłaszcza zawodowego, związana z wprowadzeniem nowej podstawy programowej oraz kształcenia opartego o efekty,
 - poprawa dopasowania oferty dydaktycznej szkół wyższych, zarówno w zakresie oferowanych kierunków, jak i programów,
 - podjęcie aktywnej współpracy szkół i uczelni z pracodawcami, w tym wpływ pracodawców na zawartość programów kształcenia i sposoby ich realizacji, dostęp nauczycieli i uczniów do bieżących technologii i możliwości uzyskania doświadczenia zawodowego przez uczniów;

- Rozwój branż kluczowych dla gospodarki województwa:
 - rozwój sektora transportu i logistyki, który przełoży się może zarówno na wzrost popytu na pracę w tej branży, jak i zmniejszyć „peryferyjność” Pomorza względem reszty kraju, co przełoży się na mnożnikowe efekty zatrudnieniowe,
 - eksploatacja nowych źródeł energii (gaz łupkowy) oraz rozwój energii odnawialnej (elektrycznie wiatrowe na lądzie i morzu, wykorzystanie biomasy, energia spadku wody), które przełoży się mogą na powstanie nowych miejsc pracy w energetyce oraz w branżach powiązanych,
 - gospodarcze wykorzystanie zasobów Morza Bałtyckiego, a także współpraca w regionie w ramach powiązań gospodarczych, administracyjnych, kulturowych czy infrastrukturalnych mogą przełożyć się na powstanie nowych miejsc pracy,
 - rozwój sektora IT, który przełoży się może na powstanie nowych miejsc pracy,
 - rozwój wąskich sekcji przemysłu przetwórczego (elektronika użytkowa, produkcja okien, chemia lekka, wentylacja i klimatyzacja, przemysł stoczniowy);
- Wyższa jakość obsługi dla inwestorów zewnętrznych i bardziej skuteczny system zachęt, który może przełożyć się na powstawanie nowych miejsc pracy;
- Poprawa komunikacji regionu z pozostałymi regionami Polski, będąca wynikiem inwestycji infrastrukturalnych, które zakończą się w perspektywie kilku lat;
- Prognozowany przyrost udziału regionu w PKB Polski może się przełożyć na wzrost zapotrzebowania na pracę w stosunku do reszty kraju, a także może doprowadzić do odwrócenia procesów emigracyjnych;
- Wysoka absorpcja funduszy strukturalnych UE, w tym inwestycje w kapitał ludzki i rozbudowę infrastruktury spowoduje pobudzenie popytu na rynku pracy oraz wzrost jakości infrastruktury;
- Wykorzystanie potencjału rozwiniętej bazy akademickiej, zwłaszcza na rzecz współpracy z przedsiębiorstwami;
- Rozwój nietypowych form zatrudnienia mogących aktywizować zawodowo dotąd nieaktywne grupy społeczne;
- Lepsza współpraca pomiędzy PSZ, agencjami zatrudnienia, firmami szkoleniowymi i pracodawcami może przełożyć się na zmniejszenie skali niedopasowania na rynku pracy.

Zagrożenia (*Threats*)

- Ponadprzeciętna wrażliwość na szoki zewnętrzne (wysoki stopień koncentracji produktowej eksportu);
- Słabe przygotowanie części firm regionu do nowych form konkurencji, opartych bardziej o przewagi innowacyjne niż kosztowe;
- Dezintegracja województwa ze względu na pogłębiające się zróżnicowanie przestrzenne rozwoju;
- Niewystarczająca infrastruktura przeciwpowodziowa mogąca skutkować odstraszeniem inwestorów od lokowania działalności na terenach zagrożonych podtopieniami;
- Problemy zdrowotne ludności, które mogą negatywnie przekładać się na jakość kapitału ludzkiego na rynku pracy;
- Problem starzenia się społeczeństwa i związane z tym konsekwencje ekonomiczne;
- Słaby system informacji (dla osób dokonujących wyborów edukacyjnych) na temat potrzeb rynku pracy może spowodować dalsze nietrafione wybory pogłębiające niedopasowanie kwalifikacyjne na rynku pracy.

Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 skupia się na operacjonalizacji wykorzystania szans do przełamania słabych stron województwa. Poniżej przedstawiono kluczowe wnioski z analizy SWOT/TOWS. Również zamieszczony w kolejnym rozdziale *foresight* jest wynikiem analizy oddziaływania na siebie silnych stron i zagrożeń, a także słabych stron i szans.

Na podstawie powyższej analizy można stwierdzić, że jednym z najbardziej palących problemów rzutujących na pomorski rynek pracy jest niedopasowanie systemu kształcenia na wszystkich poziomach do potrzeb pracodawców. W wywiadach wskazywano na podstawowe źródła tego problemu: system edukacji działający w znacznej izolacji od rynku pracy oraz niedoinformowanie uczniów, co do pożądanych na rynku pracy zawodów i kwalifikacji. Szansą jest przygotowywana w Polsce reforma kształcenia w oparciu o efekty kształcenia (edukacja zawodowa) i Krajowe Ramy Kwalifikacji (edukacja wyższa). W skali województwa możliwe jest wpływanie na rodzaje otwieranych w szkołach nowych klas oraz świadome kreowanie polityki szkoleniowej.

Słabą stroną województwa, pojawiającą się niemal we wszystkich wywiadach z ekspertami, jest jego peryferyjne położenie (co odbija się na mniejszym zainteresowaniu inwestorów, a więc mniejszej kreacji miejsc pracy). Wydaje się jednak, że szansą na przezwyciężenie tego problemu jest rozwój infrastruktury transportowej w województwie. Budowa autostrady A1 oraz modernizacja sieci kolejowej (łączącej Pomorze z resztą kraju) może przyczynić się także do lepszego wykorzystania potencjału związanego z Morzem Bałtyckim – przede wszystkim rozwoju turystyki.

Scenariusze rozwoju województwa tylko w pewnym stopniu zależą od wewnętrznego wykorzystania szans rozwoju. W przypadku pomorskiego rynku pracy znaczna część zagrożeń i szans jest egzogeniczna. Kolejna część tego rozdziału przedstawia możliwe scenariusze rozwoju województwa. *Foresight* jest komentarzem dotyczącym rynku pracy dla scenariuszy zidentyfikowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*.

6.5. Foresight, czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego

Przedstawiony poniżej *foresight* został w stosunku do *foresight'u* z 2012 r. rozszerzony i skorygowany o informacje płynące z nowej edycji badań jakościowych oraz nowych opracowań. W szczególności wykorzystano tegoroczne raporty IBnGR dotyczące *foresightu* pomorskiej gospodarki i oceny realizacji wcześniejszych dokumentów strategicznych: *Przyszłość zaczyna się dziś*, *Wnioski i rekomendacje z foresightu „Pomorze 2030”* oraz *Scenariusze przyszłości Pomorza*. Dodatkowym źródłem informacji na temat potencjalnego rozwoju sytuacji może być projekt Regionalnego Programu Operacyjnego dla województwa pomorskiego na lata 2014-2020, przyjęty przez zarząd województwa pomorskiego w dniu 27 września 2013 r.⁸⁵. Podjęto w nim m.in. kwestię tzw. inteligentnych specjalizacji województwa. Według ekspertów biorących udział w panelu ekspertów w przypadku województwa pomorskiego mogłyby one obejmować takie obszary jak: inteligentne wykorzystanie potencjału morza, inteligentne wykorzystanie zasobów energetycznych oraz inteligentne wykorzystanie zasobów intelektualnych regionu.

Aby zachować możliwie największą spójność i możliwość wzajemnego odniesienia wniosków z opracowań dotyczących przyszłości, *foresight* odnosi się do centralnego dokumentu strategicznego dotyczącego rozwoju gospodarczego. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* zidentyfikowano cztery możliwe scenariusze rozwoju gospodarki, które przekładają się bezpośrednio na sytuację na pomorskim rynku pracy. Scenariusze opierają się o założenia co do rozwoju sytuacji w dwóch aspektach. Dotyczą one skali i struktury dostępnych środków rozwojowych oraz dostępności transportowej regionu. Oba czynniki mają bezpośredni wpływ na rozwój województwa. Przedstawione w *Strategii* scenariusze stanowią wyniki skrajnych kombinacji tych dwóch wymiarów. Najbardziej optymistyczny scenariusz zakłada dużą dostępność środków rozwojowych, przy jednoczesnym rozwoju dostępności transportowej regionu (scenariusz *Wiatr w żagle*). Drugim scenariuszem, zakładającym niską dostępność transportową oraz dostęp do znacznych środków rozwojowych, jest sce-

⁸⁵ Zarząd Województwa Pomorskiego przyjął projekt Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 uchwałą nr 1116/288/13. Konsultacje społeczne dokumentu będą trwały od 1 października do 21 listopada br.

nariusz *Spokojna wyspa*, zgodnie z którym region będzie się dynamicznie rozwijał, choć będzie pozostawać obszarem peryferyjnym. Inną umiarkowaną wizją rozwoju jest scenariusz *Zapomniana przystań*, zakładający poprawę dostępności transportowej przy niewielkiej dostępności środków rozwojowych. Najbardziej pesymistyczny scenariusz (niska dostępność transportowa; niewielkie środki rozwojowe) zatytułowany *Dryf na mieliznę* zakłada degradację oraz marginalizację gospodarczą i społeczną województwa.

Określone w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* scenariusze gospodarcze przekładają się bezpośrednio na sytuację na pomorskim rynku pracy. Dwa scenariusze umiarkowane (*Spokojna wyspa* oraz *Zapomniana przystań*) mimo tego, iż wynikają z innej kombinacji czynników gospodarczych, mają względnie podobne konsekwencje dla rynku pracy. Z tej przyczyny *foresight* pomorskiego rynku pracy przedstawiony w dalszej części rozdziału opiera się o trzy scenariusze rozwoju – scenariusz I będący próbą opisanego odbicia scenariusza *Wiatr w żagle* w sytuacji rynku pracy regionu, scenariusz II – odpowiednik scenariusza pesymistycznego – *Dryf na mieliznę* oraz scenariusz III agregujący scenariusze umiarkowane przedstawione w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*.

Poniżej przedstawiono trzy scenariusze: najbardziej optymistyczny (scenariusz I), najbardziej pesymistyczny (scenariusz II) oraz najbardziej prawdopodobny (scenariusz III). Prognozy zostały stworzone głównie w oparciu o przegląd literatury oraz wnioski z przeprowadzonych wywiadów z ekspertami. Przedstawione scenariusze skupiają się na perspektywie średniookresowej (4-7 lat).

Nowym elementem *foresightu*, zamieszczonym na końcu każdego scenariusza, jest omówienie prawdopodobieństw jego realizacji, wynikających z wczesnej ewaluacji eksperckiej. Ostatni scenariusz stanowi kombinację czynników najbardziej prawdopodobnych ze scenariusza I i II.

SCENARIUSZ I – WZROST POPYTU NA PRACĘ, ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO

W tym scenariuszu (odpowiednik scenariusza *Wiatr w żagle* dla rynku pracy) zakładana jest stymulująca sytuacja zewnątrz (dobra koniunktura gospodarcza i zainteresowanie inwestorów regionem) w kombinacji z endogenicznymi reformami i pozytywnymi zmianami strukturalnymi.

Czynniki zewnętrzne

W scenariuszu optymistycznym, zakładającym przełamanie kryzysu w gospodarce światowej, a w szczególności europejskiej, uda się w dość krótkim czasie wrócić na ścieżkę dynamicznego wzrostu gospodarczego przekładającego się na poprawę sytuacji na rynku pracy. Województwo pomorskie stanie się istotnym węzłem transportowo-logistycznym i paliwowo-energetycznym. Jest to scenariusz, w którym udaje się wykorzystać mocne strony i szanse (zidentyfikowane w analizie SWOT) w celu pokonania słabych stron i oddalenia zagrożeń.

W tym scenariuszu poprawa sytuacji makroekonomicznej stymulować będzie wzrost popytu zagregowanego, a w konsekwencji popytu na pracę. Dzięki lepszym nastrojom na rynkach województwo pomorskie przyciągnie inwestorów zagranicznych, szczególnie w branżach intensywnie wykorzystujących kapitał ludzki. Tym samym gospodarka województwa doświadczy istotnych zmian strukturalnych: wzrostu znaczenia aktywności związanych z sektorami nowoczesnych technologii i rozwoju sektorów usługowych, kosztem przemysłu i budownictwa. Województwo wykorzysta szanse rozwoju nowoczesnych działów gospodarki, w szczególności w zakresie rozwoju sektora transportowego (porty morskie i lotnicze, rozwój sieci drogowej), biotechnologii, nanotechnologii czy neurotechnologii, nowych i odnawialnych źródeł energii (gaz łupkowy, elektrownie wiatrowe).

Czynniki wewnętrzne

Zwiększona dostępność transportowa przyczyni się do zwiększenia konkurencji na rynkach (ułatwienie dla wejścia firm zewnętrznych), lecz w najbardziej optymistycznym scenariuszu firmy sprószą temu wyzywaniu dzięki zwiększeniu podaży doskonale wykwalifikowanej siły roboczej (dzięki poprawie systemu edukacji w województwie). Odpowiednio przygotowany i zmodernizowany system kształcenia będzie w stanie „dostarczać” na rynek pracy zasoby odpowiednio przygotowanych kandydatów do pracy, 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 postępowania się aplikacjami komputerowymi i zdolność do absorpcji i wykorzystania coraz większych ilości informacji generowanych w społeczeństwie. Zapotrzebowanie pracodawców na wysoko produktywnych pracowników zaspokojone zostanie nie tylko poprzez odpowiednie przygotowanie nowych roczników wchodzących na rynek pracy, ale także poprzez wykorzystanie wiedzy i doświadczenia osób starszych (zarządzanie wiekiem). Większej dynamice zapotrzebowania na pracę towarzyszyć będzie większa mobilność pracowników, która związana będzie z lepszą komunikacją zbiorową wewnątrz regionu.

W najbardziej optymistycznym scenariuszu korzyści z rozwoju gospodarczego będą udziałem wszystkich grup społecznych. Wzrost inwestycji w kluczowych sektorach pociągnie za sobą zmniejszenie bezrobocia oraz wzrost płac zarówno wśród pracowników niskiego szczebla, jak i specjalistów.

Prawdopodobieństwo wystąpienia

Wczesna ewaluacja scenariusza wskazuje, na średnie prawdopodobieństwo jego realizacji. Wprawdzie widoczne są oznaki ożywienia gospodarczego, jednak nie na tyle silne, aby można się było spodziewać silnej stymulacji popytu na rynku pracy. Jako wysokie można uznać natomiast prawdopodobieństwo zwiększenia dostępności transportowej regionu. Znaczące inwestycje infrastrukturalne wydają się być tego oznaką. Znacznie mniej realne są pozytywne rezultaty endogenicznych zmian związanych z edukacją i postawami społecznymi, które wynikają z kształtu instytucji i kultury społecznej. Wprawdzie widoczne są szeroko zakrojone dyskusje społeczne, jednak niektóre zmiany (jak zmiany w systemie edukacji czy postawy społeczne) wymagają całych pokoleń. W kilkuletniej perspektywie można więc oceniać prawdopodobieństwo tych zmian jako niskie.

SCENARIUSZ II – SKRAJNE NIEDOPASOWANIE

Drugi scenariusz jest odpowiednikiem scenariusza *Dryf na mieliznę* przedstawionego w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* dla rynku pracy.

Czynniki zewnętrzne

Scenariusz ten zakłada długookresową stagnację gospodarczą, w szczególności w krajach UE, i związane z nią załamanie handlu międzynarodowego, osłabienie dynamiki wzrostu produkcji i spowolnienie postępu technologicznego. 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. Jest to scenariusz realizacji zagrożeń (zidentyfikowanych w analizie SWOT) i pogłębienia się słabych stron. W tym scenariuszu zakłada się niewykorzystanie większości szans rozwojowych. Kryzys strefy euro przełoży się na zmniejszenie wzrostu produktu brutto, a co za tym idzie na spadek popytu na pracę.

Znaczącym obciążeniem dla gospodarki regionu będą procesy związane z kryzysem energetycznym, koniecznością ograniczenia poziomu emisji zanieczyszczeń, co znacząco przyczyni się do wzrostu kosztów i spadku konkurencyjności firm w regionie.

Czynniki wewnętrzne

Niska dostępność środków rozwojowych spotka się z niską motywacją i stagnacją społeczeństwa. Zła sytuacja na rynku pracy będzie także związana z niską mobilnością pracowników i elastycznością rynku pracy. W pesymistycznym scenariuszu większą barierą będzie strona podażowa na rynku pracy. Sztywność instytucjonalna (w szczególności systemu edukacji) i negatywne zmiany w otoczeniu rynku pracy nie pozwolą wykorzystać województwu pomorskiemu potencjalnej przewagi w postaci relatywnie młodych zasobów pracy. Jakość i struktura edukacji w szkołach wyższych nie będzie gwarantować ich absolwentom sukcesu na rynku pracy.

Niska dynamika reakcji gospodarki regionu na szoki nie pozwoli wykorzystać szans związanych z udziałem w procesach integracyjnych i globalizacyjnych ani nie ochroni województwa pomorskiego przed koniecznością zmierzenia się z wymaganiami związanymi z rosnącym otwarciem gospodarki, przyspieszaniem przemian technologicznych i koniecznością absorpcji coraz większej ilości informacji i wiedzy.

W tym scenariuszu załamanie gospodarcze i pogłębiająca się izolacja regionu przyczyni się do odptywu zasobów pracy (zwłaszcza pracowników wykwalifikowanych). Migracje zarobkowe i kiepska infrastruktura transportu zbiorowego przyczynią się do pogłębienia dezintegracji społecznej. Doprowadzi to do wzrostu napięć i konfliktów społecznych, a w skrajnym przypadku do społecznego wykluczenia pewnych grup. Świadomość konsumencka i obywatelska zmniejszą się, podobnie jak chęć aktywnego udziału w życiu społecznym i gospodarczym.

Prawdopodobieństwo wystąpienia

Pesymistyczny scenariusz jest kombinacją negatywnych szoków zewnętrznych z nieprzygotowaniem i stagnacją wewnętrzną. Wobec najnowszych danych gospodarczych wydaje się, że wizja drastycznego załamania gospodarki europejskiej wydaje się oddalać. Tym samym drastyczne ograniczenie popytu na rynku pracy z tym związane wydaje się mało prawdopodobne.

Znacznie większe jest prawdopodobieństwo fiaska potrzebnych zmian w systemie edukacji. Pomimo powszechnej świadomości niedopasowania wyborów edukacyjnych i eklektycznego sposobu kształcenia, powodującego upośledzenie rozwoju cech osobowych (na które wskazują pracodawcy), obserwowana inercja zmian w szkolnictwie nie rokuje na rychłą poprawę.

SCENARIUSZ III – ROZWÓJ W WARUNKACH NIEDOPASOWANIA

Scenariusz III stanowi najbardziej prawdopodobny układ rozwoju czynników endo- i egzogenicznych, które mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy województwa pomorskiego. W tym scenariuszu zakłada się częściowe wykorzystanie najważniejszych szans stojących przed pomorskim rynkiem pracy, przy współistnieniu najbardziej prawdopodobnych barier rozwojowych.

Czynniki zewnętrzne

Scenariusz III zakłada, że wychodzenie krajów Europy z kryzysu będzie stopniowe. Pomimo podjęcia szeroko zakrojonych reform strukturalnych w krajach Unii Europejskiej, mających uchronić europejskie gospodarki przed kolejną falą głębokiego kryzysu, obciążenie związane z zadłużeniem gospodarek wielu krajów Starego Kontynentu będzie balastem, który skutecznie wyhamuje dynamikę wzrostu gospodarczego. Pomorze w coraz większym stopniu wykorzystywać będzie jednak swoje przewagi komparatywne i mocne strony. System zachęt dla inwestorów oraz efektywne instytucje pośredniczące (jak Invest in Pomerania) będą coraz sprawniej przyciągać inwestycje zagraniczne, w szczególności w branżach strategicznych. Pomorze wraz ze swoimi atrakcyjnymi zasobami kapitału ludzkiego wygra konkurencję o lokalizację centrów usług, nawet z krajami azjatyckimi.

Czynniki wewnętrzne

Postępować będą zmiany w strukturze gospodarki województwa pomorskiego, jednak rozwój najbardziej kluczowych nowych gałęzi spowolniony zostanie przez niedobory siły roboczej dysponującej odpowiednimi kompetencjami i cechami osobowymi. 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 istotnego wzrostu jakości nauczania, pomimo słusznych 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.

Korzystnym zjawiskiem na pomorskim rynku pracy będzie poprawa współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy – w szczególności publicznymi i prywatnymi. 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 lepszym 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.

Informatyzacja pracy 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 na rynku pracy osób starszych, 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.

Podsumowanie

Najbardziej prawdopodobny scenariusz rozwoju rynku pracy można podsumować jako: stabilne otoczenie, dostępne, dobrze zorganizowane województwo i silnie niedopasowana podaż pracy.

6.6. Branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy

Analiza dokumentów strategicznych, prognoz makroekonomicznych, analiza PEST i SWOT pomorskiego rynku pracy oraz opinie ekspertów zebrane w wywiadach indywidualnych i zogniskowanych wywiadach grupowych pozwalają podjąć próbę wskazania **branż strategicznych dla pomorskiego rynku pracy** w perspektywie średniego i długiego okresu. Dobór branż strategicznych oparty jest o analizę trendów średnio i długookresowych, a nie jedynie o tegoroczne wyniki badań.

W toku analizy dokumentów i dyskusji z ekspertami sformułowano kilka możliwych sposobów ujęcia pojęcia branży strategicznej. Z jednej strony, za branżę strategiczną uznać można branżę mającą obecnie relatywnie duży udział w strukturze zatrudnienia w województwie (i co do której oczekuje się, że nie straci na znaczeniu). Oczekiwać możemy, że zmiany w sytuacji gospodarczej takiej branży będą istotnie wpływać na sytuację na rynku pracy województwa. Z drugiej strony, strategiczność można rozumieć jako fakt występowania dużej dynamiki zatrudnienia w branży, niezależnie od wielkości udziału w zatrudnieniu ogółem. Wówczas strategiczność można oceniać nie tylko z punktu widzenia zdolności branży do kreowania popytu na pracę, ale także zdolności do generowania dochodu, nawet przy umiarkowanym wzroście zatrudnienia. W tym roku zastosowano to samo podejście do definicji branż strategicznych.

Analiza średnio- i długookresowych ilościowych i jakościowych prognoz zmian sytuacji gospodarczej województwa pozwoliła wskazać następujące **branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy** w dłuższej perspektywie:

- branżę logistyczno-transportową,
- branżę energetyczną,
- branżę technologii informatycznych i komunikacyjnych (ICT),
- branżę BPO/SSC,
- branże przemysłu przetwórczego, przede wszystkim z obszaru przemysłu stoczniowego i chemicznego oraz
- branżę turystyczną.

Zauważmy, iż w przypadku tych branż trudno jednoznacznie wskazać odpowiadające im sekcje według PKD 2007. Wyjątkiem są tu logistyka i transport mieszczące się w zasadzie w *Transportie* (H), czy branża turystyczna w największym stopniu związana z *Zakwaterowaniem i gastronomią* (I).

Tabela 6.1. Branże strategiczne wraz z uzasadnieniem.

Branża	Uwagi
Branża logistyczno-transportowa	Od kilku lat bezspornie uznawana za branżę mającą strategiczny charakter. Jak sygnalizowano w rozdziale 5, mimo znaczącej automatyzacji wielu procesów produkcji, zwłaszcza w logistyce i spedycji, branża ta postrzegana jest jako generująca potencjalnie znaczący popyt na pracę, choć w świetle rosnącej potrzeby elastyczności w zakresie świadczenia usług transportowych może to przekładać się na popyt na zatrudnienie najemne w formach elastycznych lub wzrost samozatrudnienia, a niekoniecznie wzrost zatrudnienia najemnego w formach tradycyjnych.
Branża energetyczna	Ekspansja branży energetycznej może przynieść znaczące korzyści gospodarcze i wzrost zatrudnienia, ale jej przyszyty rozwój w województwie pomorskim obarczony jest znaczącym stopniem niepewności, z której większość ma swoje źródło poza województwem (decyzje polityczne na szczeblu centralnym, sytuacja międzynarodowa). Tegoroczne wyniki badań, w szczególności wnioski z panelu ekspertów 2013, wskazują na rosnącą rolę i potencjalny rozwój energetyki odnawialnej. Z drugiej strony eksperci (m.in. w czasie panelu ekspertów) wskazali, iż nawet w średniookresowej perspektywie nie można spodziewać się odejścia od energetyki opartej na wykorzystaniu węgla kamiennego i brunatnego. Władze województwa planują uzyskanie do roku 2020 pełnego bezpieczeństwa energetycznego województwa (w zakresie energii elektrycznej i gazowej). Ważnym czynnikiem, który może zagrozić rozwojowi tego sektora jest (związany w dużej mierze ze światową recesją gospodarczą lat 2009-2010) spadek cen energii. Może to wymuszać znaczącą redukcję kosztów, a tym samym zwolnienia pracowników.
Branża technologii informatycznych i komunikacyjnych (ICT)	Rola branży ICT wiąże się zarówno z działalnością dużych firm (często z kapitałem zagranicznym), jak i małych przedsiębiorstw, których rozwój stymulowany jest przez powstawanie parków technologicznych, rozwój klastrów oraz współpracę biznesu z sektorem akademickim. Warto zauważyć, iż jest to jedyna z branż z czołowych pozycji listy, w której przewaga komparatywna województwa wydaje się wynikać z wyposażenia w specyficzny kapitał ludzki wysokiej jakości, wyraźnie doceniany przez pracodawców, oraz znacznego potencjału innowacyjnego gospodarki województwa.
Branża BPO/SSC	Branża BPO/SSC była szczegółowo analizowana w raporcie wieńczącym drugą edycję badań w ramach Pomorskiego barometru zawodowego w roku 2012. Znaczący wzrost zatrudnienia, w połączeniu z potencjałem pomorskich zasobów pracy, wydaje się tworzyć idealne warunki do rozwoju centrów outsourcingu usług biznesowych.
Branże przemysłu przetwórczego, przede wszystkim z obszaru przemysłu stocznioowego i chemicznego	Mimo postępującej deindustrializacji gospodarki, przemysł przetwórczy nadal jest głównym źródłem popytu na pracę w województwie. Dostęp do morza oraz do wysokowykwalifikowanych zasobów ludzkich, a także odpowiednie zaplecze technologiczne czyni te dwie gałęzie przemysłu przetwórczego szczególnie ważnymi z punktu widzenia perspektyw regionalnego rynku pracy.
Branża turystyczna	Wykorzystanie zasobów naturalnych województwa pomorskiego będzie wiązało się z rozwojem turystyki. Branża turystyczna cechuje się znaczącą pracointensywnością, stąd rozwój tej gałęzi może w znaczący sposób wpłynąć na pomorski rynek pracy, kreując popyt, zarówno na osoby o wysokim, jak i relatywnie niskim poziomie kwalifikacji.

Źródło: Opracowanie własne.

Warto zwrócić także uwagę, iż w przypadku większości z branż wymienionych powyżej, fakt ich strategiczności wiąże się z położeniem regionu i jego warunkami geograficznymi, tj. przede wszystkim z dostępem do Morza Bałtyckiego (rozwój transportu morskiego i tranzytu, lądowe i morskie elektrownie wiatrowe, przemysł stocznioowy, atrakcyjne regiony turystyczne). Jedynie w przypadku branż ICT oraz BPO/SSC kluczowym czynnikiem jest wyposażenie w kapitał ludzki.

6.7. Podsumowanie

W toku analizy wniosków z przeprowadzonych badań oraz *desk research* dokonano diagnozy stanu rynku pracy województwa pomorskiego oraz analizy scenariuszy jego rozwoju. Gospodarka województwa pomorskiego znajduje się w relatywnie dobrej sytuacji (na tle innych regionów Polski). Gospodarka wydaje się powoli wychodzić ze stagnacji gospodarczej. Ożywienie powinno być odczuwalne na rynku pracy z początkiem 2014 roku.

Czynnikiem w dużej mierze wpływającym na dynamikę dostosowań do zmieniających się okoliczności jest to, na ile uda się wykorzystać zidentyfikowane szanse rozwojowe, w szczególności zaś to,

na ile możliwe będzie przyciągnięcie nowych inwestycji oraz zwiększenie dostępności transportowej regionu.

W ostatniej części rozdziału przedstawiono trzy scenariusze rozwoju pomorskiego rynku pracy (odnoszące się do scenariuszy zidentyfikowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*). Najbardziej prawdopodobnym scenariuszem jest scenariusz III – Rozwój w warunkach niedopasowania. Scenariusze są rozwinięciem *foresightu* przeprowadzonego w 2012 roku i zostały uzupełnione o wyniki tegorocznych badań i dane ekonomiczne.

7. WNIOSKI I REKOMENDACJE

7.1. Wprowadzenie

Poniższy rozdział podsumowuje główne wnioski z analizy zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy województwa pomorskiego oraz formułuje rekomendacje dotyczące zmniejszenia luk kompetencyjnych na tym rynku. 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. Końcowa część rozdziału skupia się na rekomendacjach – zostały one przedstawione w podziale na obszary, których dotyczą.

7.2. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy

Okres ostatnich lat przyniósł istotne zmiany strukturalne na pomorskim rynku pracy. Po stronie popytu obejmowały one przede wszystkim wzrost udziału zatrudnienia w *Budownictwie*, w sekcji *Informacja i komunikacja*, w sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* oraz w sekcji *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*. Rozwój tych sekcji miał m.in. konsekwencje w postaci nieznacznego spadku znaczenia sekcji mających największy udział w zatrudnieniu: sekcji *Handel, Przetwórstwo przemysłowe* – dwóch kluczowych dla regionalnego rynku pracy typów działalności gospodarczej – oraz sekcji *Transport*.

W obrębie przetwórstwa przemysłowego w szczególności rozwinęła się produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych oraz produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych. Na mniejszą skalę wzrosło także zatrudnienie w działach produkcji chemikaliów i wyrobów chemicznych, w poligrafii i reprodukcji zapisanych nośników informacji oraz w naprawie, konserwacji i instalowaniu maszyn i urządzeń. Do branż schyłkowych (jeśli chodzi o wielkość i perspektywy rozwoju zatrudnienia) zaliczyć można produkcję wyrobów tekstylnych, odzieży oraz skór i wyrobów skórzanych.

Przeprowadzona analiza pozwala na wskazanie kilku sekcji kluczowych dla pomorskiej gospodarki w perspektywie krótkookresowej (kilku miesięcy). Ich określenie wymagało precyzyjnego zdefiniowania stosowanych kryteriów. Przyjęte kryteria odnosiły się do dwóch pytań badawczych – pytania o branże obecnie generujące największe zapotrzebowanie na pracowników oraz pytania o to, jak popyt ten będzie się kształtował w przyszłości. W szczególności pod uwagę wzięto: zapotrzebowanie na pracowników (w ujęciu brutto i netto) odnotowane w ostatnich 6 miesiącach (według źródeł ilościowych), wzrost zatrudnienia w ujęciu netto w ostatnich 6 miesiącach, plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy, kierunek zmian strukturalnych popytu.

W świetle powyższych obserwacji stwierdzić można, iż **kluczowymi sekcjami dla pomorskiego rynku pracy są:**

- *Przetwórstwo przemysłowe (C)*,
- *Informacja i komunikacja (J)* oraz
- *Handel (G)*.

Jest to konkluzja w pewnym stopniu zaskakująca, niezgodna z coraz wyraźniej wyłaniającym się z różnych analiz i dokumentów obrazem branż, w których ujawnić się mogą szczególne przewagi komparatywne województwa. Jest to jednak bardzo cenny wynik, wskazujący, iż nawet tak tradycyjne branże, jak przetwórstwo przemysłowe czy handel, mogą generować znaczący popyt na pracę, zwłaszcza w sytuacji, gdy nadal mają istotny udział w strukturze wytwarzanej w województwie wartości dodanej.

7.3. Kluczowe grupy zawodów

W toku tegorocznych analiz wyłoniono grupy zawodów charakteryzujące się największym zapotrzebowaniem oraz grupy deficytowe. Metodologia określenia obu list (szczegółowo opisana w rozdziale 4) polegała na syntezie dostępnych źródeł informacji ilościowych. Za **kluczowe grupy zawodów** uznano przede wszystkim te, które na obu listach rankingowych znalazły się na wysokich pozycjach. Należy zauważyć, że nie są to jedynie grupy elementarne wybrane do szczegółowego opisu (w opisie pominięto grupy elementarne opisane w raporcie z 2012 roku). Poniżej przedstawiono listę grup zawodów kluczowych wynikające z tegorocznych badań:

- *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)* (2433),
- *Programiści aplikacji* (2514),
- *Księgowi* (3313),
- *Przedstawiciele handlowi* (3322),
- *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej* (3412),
- *Kucharze* (5120),
- *Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)* (5223),
- *Spawacze i pokrewni* (7212),
- *Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe* (7214),
- *Elektrycy budowlani i pokrewni* (7411).

Za kluczowe grupy zawodów uznać można także te grupy, na które zaobserwowano duże zapotrzebowanie (wysoka pozycja w rankingu zapotrzebowania), bez względu na ich deficytowość. Są to następujące grupy zawodów:

- *Nauczyciele akademicki* (2310),
- *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412),
- *Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych* (2512),
- *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani* (2519),
- *Filolodzy i tłumacze* (2643),
- *Agenci ubezpieczeniowi* (3321),
- *Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne* (9112),
- *Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów* (9333),
- *Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani* (9629).

Wreszcie za kluczowe grupy zawodów uznać można grupy silnie deficytowe, nawet jeśli charakteryzowały się one niewielkim zapotrzebowaniem. Są to w szczególności następujące grupy zawodów:

- *Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi* (1212),
- *Inżynierowie mechanicz* (2144),
- *Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani* (2149),
- *Pielęgniarki specjalistki* (2222),
- *Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji* (2231),
- *Technicy elektrycy* (3113),
- *Technicy wsparcia informatycznego i technicznego* (3512),
- *Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani* (5249),
- *Hydrauliczy i monterzy instalacji sanitarnych* (7126).

Słuszność zastosowania metodologii wyłaniania grup zawodów o największym zapotrzebowaniu i deficytowych potwierdzona została przez wnioski z badań jakościowych. W przeważającej części ankietowani przychylali się do kategoryzowania wymienionych grup zawodów jako tych o największym zapotrzebowaniu i deficytowości.

Dla części (wybranych ekspercko) elementarnych grup zawodów, zidentyfikowanych powyżej, określono profil kompetencyjny. Z profili wyłania się wizja niezaspokojonych potrzeb względem siły roboczej, zgłaszanych przez pracodawców w województwie pomorskim.

Największe luki kompetencyjne kapitału ludzkiego dotyczą cech osobowych i postaw społecznych. Wymagania te są szczególnie istotne w zawodach z wielkich grup zawodów charakteryzujących się wyższymi poziomami wymaganego wykształcenia, gdzie inne wymagania miały marginalne znaczenie. Są to jednocześnie aspekty najtrudniejsze w kształtowaniu. Najbardziej cenione cechy pracowników (takie jak np. uczciwość, pracowitość, otwartość, chęć uczenia się i kultura ogólna) w niewielkim stopniu podlegają modyfikacji w toku kursów, szkoleń i aktywnych polityk, mając źródło w otoczeniu rodzinnym i instytucjonalnym.

7.4. Co dalej z pomorskim rynkiem pracy: perspektywa średniookresowa

Prognoza dotycząca rynku pracy województwa pomorskiego powstała na podstawie analizy dokumentów strategicznych oraz prognoz makroekonomicznych, popartych analizą PEST i SWOT oraz autorskimi projekcjami rozwoju województwa zawartymi w *foresightcie*. Uwzględniono także opinie ekspertów uzyskane w trakcie wywiadów indywidualnych, wnioski z zogniskowanych wywiadów grupowych oraz z panelu ekspertów.

W toku analiz zidentyfikowano trzy potencjalne scenariusze rozwoju województwa, będące odpowiednikami scenariuszy naszkicowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Zidentyfikowano także najbardziej prawdopodobny scenariusz rozwoju pomorskiego rynku pracy, biorący pod uwagę ograniczenia strukturalne i najważniejsze szanse rozwojowe.

Spodziewać się można, że województwo pomorskie będzie rozwijać się gospodarczo nieco szybciej niż wynosi średnia dla Polski. Dzięki inwestycjom infrastrukturalnym wyraźnie zwiększona zostanie dostępność transportowa regionu. Problemem województwa będzie znaczna podatność na szoki zewnętrzne (kryzys strefy euro, ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy itp.).

Analiza średnio- i długookresowych prognoz zmian sytuacji gospodarczej województwa pozwala wskazać także branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy w dłuższej perspektywie. Za zmianą struktury branżowej gospodarki podążać będzie struktura zawodowa oraz wymagania pracodawców. Tym samym można spodziewać się dalszego wzrostu popytu na charakterystyczne dla danych grup zawodów kompetencje, kwalifikacje i cechy osobowe. Do branż strategicznych zaliczyć można branżę logistyczno-transportową, branżę energetyczną, branżę technologii informatycznych i komunikacyjnych (ICT), branżę BPO/SSC, branżę stoczniową, branżę chemiczną oraz branżę turystyczną.

Podsumowując tegoroczną edycję badań, można stwierdzić, że najczęściej wskazywanym przez pracodawców wymaganiem są cechy osobowe, w szczególności uczciwość, pracowitość i samodzielność. Wnioski z tegorocznego cyklu badań potwierdzają rezultaty poprzedniej edycji. Wspomniana triada cech osobowych stanowi bezwzględnie podstawę wymagań pracodawców, w szczególności w zawodach o największym zapotrzebowaniu.

Podobnie jak w zeszłorocznej edycji badania, największą luką kompetencyjną okazał się brak doświadczenia zawodowego. Wydaje się jednak, że w przypadku niektórych grup zawodów możliwe jest zrekomensowanie tego braku zdolnościami szybkiego uczenia się i zestawem pewnych kompetencji kluczowych. Także badania jakościowe wskazywały, iż często nowo przyjęty pracownik i tak musi nauczyć się wykonywania zadań bezpośrednio w miejscu pracy. Wydaje się więc, że poza charakterystycznymi dla poszczególnych zawodów kwalifikacjami, najbardziej pożądaną kompetencją ogólną jest umiejętność nauki i szybkiego przystosowania się do zmieniających się warunków. Z tej

przyczyny tegoroczne rekomendacje nie zawierają wskazania do rozwijania szkoleń i kursów dotyczących kwalifikacji, a raczej do kształtowania umiejętności dynamicznego dostosowania się podaży pracy do zmieniających się warunków i oczekiwań.

Sprostanie wymogom kwalifikacyjnym rynku pracy wymaga dostosowań systemu edukacji, zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym. Wyniki badań wskazują na krytyczną ocenę działania systemu kształcenia. W szczególności zmianie podlegać powinny:

- cechy osobowe osób funkcjonujących na rynku pracy,
- poziom kompetencji kluczowych osób funkcjonujących na rynku pracy,
- dopasowanie strukturalne kierunków kształcenia,
- przepływ informacji pomiędzy systemem kształcenia a rynkiem pracy.

Ważną rolę w niwelowaniu struktury niedopasowania odegrać mogą także publiczne służby zatrudnienia, których rola częściowo powinna zostać przedefiniowana. Można się spodziewać, że powiatowe urzędy pracy będą tracić na znaczeniu jako pośrednicy pracy (wobec rosnącej roli Internetu). PSZ będą jednak kluczowym ogniwem niwelującym asymetrię informacji na rynku pracy. Zadaniem tych instytucji w coraz większym stopniu będzie opiniowanie i stymulowanie polityki edukacyjnej na poziomie lokalnym, co możliwe będzie w dużym stopniu dzięki dostępowi do coraz lepszych badań popytu na pracę. Z drugiej strony, dzięki wiedzy na temat szczegółowych wymagań pracodawców w poszczególnych zawodach, możliwe będzie kreowanie starannie dobranej oferty szkoleń zawodowych i kompetencyjnych.

Podsumowując, szczególnie ważne dla przyszłości regionu są kompleksowe działania na rzecz zmiany systemu edukacji w celu aktywnego kształcenia cech osobowych i budowania kompetencji ogólnych, które w coraz większym stopniu decydują o sukcesie na rynku pracy. Odpowiedzialność za te zmiany ponosi przede wszystkim system kształcenia, nie bez znaczenia są jednak działania podejmowane przez PSZ.

7.5. Rekomendacje

Rekomendacje w tegorocznej edycji raportu zostały pogrupowane ze względu na kluczowe cele, których osiągnięcie zwiększy prawdopodobieństwo realizacji pierwszego scenariusza zapisanego w *foresight*. Wobec ograniczonych możliwości oddziaływania na popytową część rynku pracy rekomendacje dotyczą głównie strony podażowej. Sformułowane zalecenia dotyczą zasadniczo dwóch obszarów: poprawy jakości kapitału ludzkiego prowadzącej do zmniejszenia luk kompetencyjnych oraz usunięcia najistotniejszych barier informacyjnych pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Poniżej dla każdego celu opisano szczegółowe działania, które mogłyby zostać podjęte, aby w sposób efektywny je osiągnąć.

Pierwszy cel, wynikający przede wszystkim z badania pracodawców, to **zmniejszenie skali luki kompetencyjnej dotyczącej cech osobowych i prezentowanych postaw zasobów siły roboczej na pomorskim rynku pracy**. Kształtowanie tego aspektu ogólnego kapitału ludzkiego jest niezwykle trudne. Działania, które mogą przyczynić się do poprawy sytuacji w tym zakresie, obejmują:

- **kształcenie cech osobowych już na etapie wczesnoszkolnym i przedszkolnym**; wydaje się, że największe znaczenie dla kształtowania cech osobowych i postaw społecznych ma środowisko rodzinne i edukacja podstawowa; dotychczas nie podejmowano w wystarczającym stopniu ukierunkowanych działań w zakresie kształtowania cech osobowości korzystnych z punktu widzenia szans sukcesu w życiu zawodowym na wczesnym poziomie edukacji; tymczasem można stwierdzić, że jednym z głównych celów całego procesu kształcenia jest przygotowanie absolwentów w toku wieloletniej edukacji do wymagań rynku pracy; w obszarze tym postuluje się:
 - wprowadzenie przygotowanych przez psychologów specjalnych programów kształtowania cech osobowych do wczesnej edukacji,
 - wprowadzenie już do szkół podstawowych zajęć, dotyczących przyszłości zawodowej uczniów,

- wspieranie działalności organizacji uczniowskich takich jak harcerstwo, kluby sportowe, koła zainteresowań, grupy wolontariatu, etc.;
- **kształtowanie cech osobowych na późniejszym etapie edukacji**, które obejmować powinno:
 - wsparcie psychologiczne dla uczniów szkół zawodowych wzmacniające w nich postawy i cechy osobowe poszukiwane przez pracodawców,
 - organizację warsztatów etyki pracy w szkołach średnich,
 - wspieranie działalności organizacji uczniowskich takich jak harcerstwo, kluby sportowe, koła zainteresowań, grupy wolontariatu, etc. w szkołach średnich,
 - działania nakierowane na zachowanie zasad uczciwej pracy i rzetelności w toku edukacji wyższej.

Kolejny cel, którego osiągnięcie przyczyniłoby się do poprawy funkcjonowania pomorskiego rynku pracy, to **zmniejszenie skali luki kompetencyjnej dotyczącej kompetencji kluczowych pomorskich zasobów pracy**. W szczególności powinno się to odbywać poprzez:

- rozwijanie **umiejętności analitycznych** uczniów i studentów,
 - poprzez odpowiednie kształtowanie zawartości programów nauczania oraz odpowiednie formy ich realizacji;
- rozwijanie **umiejętności interpersonalnych**, komunikacyjnych, rozwiązywania sporów itp. uczniów i studentów,
 - poprzez kształtowanie odpowiedniej zawartości programów nauczania (na wszystkich poziomach edukacji) oraz formy ich realizacji: na każdym etapie, trening komunikacji powinien być elementem kształcenia,
 - poprzez organizowanie warsztatów prowadzonych przez specjalnie wyszkolonych trenerów, w których uczniowie uczą się komunikacji i autoprezentacji;
- rozwijanie **umiejętności pracy w grupie** uczniów i studentów,
- poprzez kształtowanie odpowiedniej zawartości programów nauczania oraz formy ich realizacji: na każdym etapie, trening pracy grupowej powinien być elementem kształcenia,
- poprzez dodatkowe zajęcia warsztatowe uczące efektywnej współpracy w zespole;
- działania w celu poprawy znajomości **obsługi komputera**, zwłaszcza w zakresie obliczeń arkuszowych, z faktycznym uzyskaniem umiejętności przynajmniej na poziomie C w module „Obliczenia arkuszowe” *Europejskiego Certyfikatu Kompetencji Informatycznych*, potwierdzonej niezależnym egzaminem zewnętrznym;
- rozwijanie umiejętności **poszukiwania i przetwarzania informacji**, m.in. poprzez zmianę sposobu kształcenia w kierunku większego udziału mentoringu i coachingu, szersze stosowanie egzaminów typu *open-book* i sprawdzanie umiejętności znajdowania informacji, ich analizy i syntezy.

Kolejną grupą rekomendacji są działania zmierzające do **lepszego dopasowania struktury zawodowej podaży pracy do potrzeb pracodawców**. Obejmować one powinny:

- działania nakierowane na zwiększenie trafności wyborów edukacyjnych i związane przede wszystkim z poprawą dostępu do informacji na temat regionalnego rynku pracy, co powinno polegać na:
 - podejmowaniu działań mających na celu **wzrost świadomości** uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, i ich rodziców co do **wagi decyzji o wyborze odpowiedniego kierunku i uczelni**; mogą one przyjąć formę akcji informacyjnych w szkołach, akcji społecznych, działań organizacji pozarządowych; warto byłoby rozważyć podjęcie współpracy przez organy odpowiedzialne za edukację z sektorem prywatnym w zakresie rozszerzenia dostępności usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
 - **upowszechnianiu wiedzy o potrzebach rynku pracy**, w szczególności o obecnej strukturze popytu na pracę oraz prognozach co do zmiany struktury gospodarki i popytu na pracę w perspektywie kilku lat, działania mogą przyjąć formę akcji informacyjnych w szkołach, akcji społecznych, działań organizacji pozarządowych,

- **upowszechnianiu wiedzy o losach absolwentów poszczególnych typów szkół, kierunków i uczelni; powinien zatem powstać system regularnego gromadzenia i analizowania informacji o losach absolwentów przez zewnętrzne (w stosunku do uczelni) instytucje⁸⁶ (np. z wykorzystaniem danych ZUS), co gwarantowałoby rzetelność analiz i porównywalność wyników między szkołami, uczelniami i kierunkami; wówczas mechanizm rynkowy wyeliminowałby część niedopasowań; działania te mogą podjąć władze publiczne lub organizacje pozarządowe,**
- **prowadzeniu regularnych badań odnośnie sytuacji na rynku pracy i dostarczaniu ich do organów decydujących o lokalnej polityce edukacyjnej (w szczególności o otwieraniu/zamykaniu szkół i klas);**
- **inne (pozainformacyjne) działania nakierowane na kreację odpowiednich kierunków kształcenia, polegające m.in. na:**
 - **wspieraniu rozwoju kształcenia w kierunkach pożądanym na rynku pracy, w szczególności w zakresie kierunków, których prowadzenie jest względnie kosztowne, jak w naukach technicznych czy ścisłych; w świetle wyników analiz średniookresowych do kierunków tych zaliczyć można: informatykę, energetykę, logistykę, kierunki inżynierskie; działania w tym zakresie mogą obejmować specjalne programy stypendialne, pomoc uczelniom w rozwoju potrzebnej infrastruktury, stymulowanie współpracy uczelni i przedsiębiorstw (zachęty finansowe dla przedsiębiorstw) itp.,**
 - **wspieranie współpracy szkół z pracodawcami, zwłaszcza w zakresie zawartości programów nauczania oraz sposobów ich realizacji; bezpośrednim celem tego działania powinno być umożliwienie uczniom (i studentom) zdobycia wiedzy i umiejętności mających bezpośrednie zastosowanie w praktyce zawodowej (zwłaszcza związanych z korzystaniem z najnowszej technologii faktycznie używanej w przedsiębiorstwach); wsparcie to powinno przede wszystkim obejmować stworzenie platformy bezpośrednich kontaktów między pracodawcami a władzami szkół i nauczycielami; pożądane byłoby stworzenie większych zachęt dla podejmowania takiej współpracy,**
 - **działania nakierowane na wzbogacanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych (zasadniczych i średnich) o konkretne umiejętności pożądane na rynku pracy i zgłaszane przez pracodawców jako deficytowe (np. umiejętność czytania rysunku technicznego w kontekście praktycznym, kształcenie w zakresie technologii informacyjnych w powiązaniu z danym zawodem),**
 - **wspieraniu zaangażowania uczelni w wysokiej jakości edukację z zakresu kształcenia ustawicznego, w większym stopniu reagujące na bieżące zapotrzebowanie na rynku pracy, potencjalnie powiązane z konkretnym pracodawcą i jego oczekiwaniami (np. roczne kursy podstaw programowania czy księgowości, kursy dla testerów aplikacji),**
 - **stymulowaniu wspierania przez uczelnie pozaakademickiej aktywności studentów (jak np. praca w samorządzie, kołach naukowych, organizacjach pozarządowych, wolontariacie; wykonywanie projektów społecznych; współpraca międzynarodowa), która postrzegana jest przez pracodawców jako ważna ścieżka nabywania wymaganych obecnie umiejętności miękkich i kompetencji ogólnych.**

Problemem leżącym u źródła wielu niedopasowań strukturalnych jest brak **przepływu informacji pomiędzy podmiotami działającymi na rynku pracy i na rynku usług edukacyjnych**. W szczególności istotna jest poprawa przepływu informacji pomiędzy:

- **instytucjami posiadającymi informacje o potrzebach rynku pracy a instytucjami systemu edukacji i jednostkami kreującymi politykę edukacyjną**
 - **Najważniejszą rolą dla PSZ w perspektywie długookresowej wydaje się prowadzenie regularnych badań regionalnego rynku pracy oraz prowadzenie szeroko zakrojonej akcji infor-**

⁸⁶ Obecnie toczą się konsultacje nad rozwiązaniami zawartymi w projekcie ustawy o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (projekt z dnia 16 lipca 2013 roku), które zakładają prowadzenie monitoringu zawodowych losów absolwentów (z wykorzystaniem danych ZUS) przez właściwego Ministra do spraw szkolnictwa wyższego. Takie rozwiązanie powinno sprostać potrzebom informacyjnym.

macyjnej o sytuacji na tym rynku. W tym celu konieczne jest zwiększanie skali badań i zakresu zbierania informacji o rynku pracy. W szczególności ważne jest informowanie o wynikach badań:

- władz samorządowych,
 - instytucji edukacyjnych i władz oświatowych,
 - organizacji pozarządowych,
 - społeczeństwa (w szczególności poprzez kampanie informacyjne skierowane do młodzieży i rodziców, wraz z dostosowaniem form tej kampanii do specyfiki danej grupy).
- **publicznymi a prywatnymi instytucjami rynku pracy.** Jest to tym bardziej potrzebne z racji rosnącej roli agencji zatrudnienia na rynku pracy. Optymalnym rozwiązaniem byłoby stworzenie (lub synchronizacja) wspólnego systemu pośrednictwa pracy opartego o wymianę informacji. Taki krok mógłby skutkować zmniejszeniem skali niedopasowania na rynku pracy. Równie ważne jest pogłębienie współpracy instytucji rynku pracy ze szkołami (aktualnie jest ona bardzo zróżnicowana). Bariery zgłaszane m.in. przez agencje zatrudnienia i pracodawców jest także biurokratyzacja procedur.

W tegorocznych rekomendacjach celowo pominięto szczegółowe zalecenia odnośnie tematyki niezbędnych kursów doszkalających w zawodach deficytowych. Wydaje się bowiem, że wobec gigantycznych luk w wymaganych cechach osobowych i kompetencjach, skupienie wysiłków na jednostkowych kwalifikacjach, ponad skalę, w jakiej dzieje się to obecnie, byłoby nietrafioną inwestycją.

Tabela 7.1. Rekomendowane działania w podziale na zadania i ich wykonawców

Cel nadrzędny	Projekt	Działanie	Szkoły wyższe	Szkoły zawodowe	LO	Edukacja przedszkolna, podstawowa i gimnazjalna	PSZ	Władze regionalne	Władze lokalne	NGO	
Cechy osobowe i postawy	Cechy osobowe od małego	Wprowadzenie przygotowanych przez psychologów specjalnych programów kształtowania cech osobowych do wczesnej edukacji.				X		X		X	
		Wprowadzenie już do szkół podstawowych zajęć dotyczących przyszłości zawodowej uczniów.				X	X		X	X	
	Postawy społeczne w toku edukacji ogólnej	Wspieranie działalności organizacji harcerskich, sportowych, kół zainteresowań oraz grup wolontariatu.					X			X	X
Wsparcie psychologiczne dla uczniów szkół zawodowych wzmacniające podstawy dla cech osobowych poszukiwanych przez pracodawców.			X					X	X	X	
Organizacja warsztatów etyki pracy w szkołach średnich.					X			X	X	X	
Wspieranie działalności organizacji harcerskich, sportowych, kół zainteresowań oraz grup wolontariatu.			X	X	X	X			X	X	
Kształtowanie kompetencji kluczowych	Rozwój umiejętności analitycznych	Nacisk na zachowanie zasad uczciwej pracy i rzetelności w toku edukacji wyższej.	X					X	X	X	
		Rewizja i kreacja zawartości programów nauczania oraz formy ich realizacji.	X	X	X	X	X				
	Rozwój umiejętności interpersonalnych	Rewizja i kreacja zawartości programów nauczania (na wszystkich poziomach edukacji) oraz formy ich realizacji. Na każdym etapie trening komunikacji powinien być elementem kształcenia.		X	X	X	X	X	X		
		Organizacja warsztatów prowadzonych przez specjalnie wyszkolonych trenerów, w których uczniowie szkół podstawowych i średnich uczą się komunikacji i autoprezentacji.				X	X		X	X	X
		Rewizja i kreacja zawartości programów nauczania oraz formy ich realizacji. Na każdym etapie trening pracy grupowej powinien być elementem kształcenia.	X	X	X	X	X		X	X	
Obstuga komputera	Dodatkowe zajęcia warsztatowe uczące efektywnej współpracy w zespole.		X	X	X	X	X	X	X	X	
	Poprawa znajomości obsługi komputera u absolwentów danego typu szkół (na poziomie odpowiednim dla danego poziomu szkoły)		X	X	X	X	X	X	X	X	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Dokończenie tabeli ze strony 123

Cel nadrzędny	Projekt	Działanie	Szkoły wyższe	Szkoły zawodowe	LO	Edukacja przedszkolna, podstawowa i gimnazjalna	PSZ	Władze regionalne	Władze lokalne	NGO	
Dopasowanie struktury zawodowej	Trafne wybory: kampania informacyjna	Działania nakierowane na wzrost świadomości uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i ponadgimnazjalnych i ich rodziców co do wagi decyzji o wyborze odpowiedniego kierunku i uczelni; mogą one przyjąć formę akcji informacyjnych w szkołach, akcji społecznych, działań organizacji pozarządowych.			X	X	X	X	X	X	
		Upowszechnianie wiedzy o potrzebach rynku pracy, w szczególności o obecnej strukturze popytu na pracę oraz prognozach co do zmiany struktury gospodarki i popytu na pracę w perspektywie kilku lat, działania mogą przyjąć formę akcji informacyjnych w szkołach, akcji społecznych, działań organizacji pozarządowych.	X								X
Dopasowanie struktury zawodowej	Kreacja dopasowanego do potrzeb kapitału ludzkiego	Powstanie systemu regularnego gromadzenia i analizowania informacji o losach absolwentów przez niezależne instytucje.							X	X	
		Upowszechnianie wiedzy o losach absolwentów poszczególnych typów szkół i kierunków.	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Prowadzenie regularnych badań odnośnie sytuacji na rynku pracy i dostarczanie ich do organów decydujących o lokalnej polityce edukacyjnej (w szczególności o otwieraniu/zamykaniu szkół i klas).	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Wspieranie rozwoju kształcenia w kierunkach pożądanym na rynku pracy, w szczególności w zakresie kierunków „drogich”, jak w naukach technicznych czy ścisłych; w świetle wyników analiz średniookresowych do kierunków tych zaliczyć można: informatykę, energetykę, logistykę, kierunki techniczne; działania w tym zakresie mogą obejmować specjalne programy stypendialne, pomoc uczelniom w rozwoju potrzebnej infrastruktury, stymulowanie współpracy uczelni i przedsiębiorstw.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dopasowanie struktury zawodowej	Kreacja dopasowanego do potrzeb kapitału ludzkiego	Wspieranie zaangażowania uczelni w wysokiej jakości edukację z zakresu kształcenia ustawicznego, w większym stopniu reagujące na bieżące zapotrzebowanie na rynku pracy, potencjalnie powiązane z konkretnym pracodawcą i jego oczekiwaniami (np. roczne kursy podstaw programowania czy księgowości, kursy dla testerów aplikacji);	X				X	X	X	X	
		Stymulowanie wspierania przez uczelnie pozaakademickiej aktywności studentów (jak np. praca w samorządzie, kołach naukowych, organizacjach pozarządowych, wolontariacie; wykonywanie projektów społecznych; współpraca międzynarodowa), która postrzegana jest przez pracodawców jako ważna ścieżka nabywania wymaganych obecnie umiejętności miękkich i kompetencji ogólnych.	X								X
Dopasowanie struktury zawodowej	Kreacja dopasowanego do potrzeb kapitału ludzkiego	Wspieranie współpracy szkół z pracodawcami, zwłaszcza w zakresie zawartości programów nauczania oraz sposobów ich realizacji; bezpośrednim celem tego działania powinno być umożliwienie uczniom (i studentom) zdobycia wiedzy i umiejętności mających bezpośrednie zastosowanie w praktyce zawodowej (zwłaszcza związanych z korzystaniem z najnowszej technologii faktycznie używanej w przedsiębiorstwach); wsparcie to powinno przede wszystkim obejmować stworzenie platformy bezpośrednich kontaktów między pracodawcami a władzami szkół i nauczycielami.	X	X	X	X	X	X	X	X	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Dokończenie tabeli ze strony 124

Cel nadrzędny	Projekt	Działanie	Szkoły wyższe	Szkoły zawodowe	LO	Edukacja przedszkolna, podstawowa i gimnazjalna	PSZ	Władze regionalne	Władze lokalne	NGO
Poprawa przepływu informacji	Instytucje pośrednictwa pracy	Centralny system ofert pracy, z którego korzystaby wszystkie instytucje pośredniczące.					x	x	x	x
	Poprawa oddziaływania rezultatów badań na decyzje polityczne	Rozszerzenia współpracy między publicznymi a pozarządowymi instytucjami pośredniczącymi. Prowadzenie regularnych badań regionalnego rynku pracy oraz prowadzenie szeroko zakrojonej akcji informacyjnej o sytuacji na tym rynku. W tym celu konieczne jest zwiększenie skali badań i zakresu zbierania informacji o rynku pracy.	x	x	x	x	x	x	x	x

Źródło: Opracowanie własne.

7.6. Podsumowanie

W powyższym rozdziale podsumowano najważniejsze wnioski wynikające z badań i analiz przeprowadzonych w trakcie tegorocznej edycji badania. W pierwszej części rozdziału przedstawiono kluczowe branże i zawody dla pomorskiego rynku pracy oraz odniesiono się do głównych elementów pożądanego przez pracodawców profilu kompetencyjnego pracowników. W drugiej części rozdziału przywołano wnioski z analizy średniookresowej, pozwalającej wskazać przede wszystkim branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy oraz możliwe ścieżki rozwoju sytuacji na tym rynku. W trzeciej części rozdziału zaproponowano szereg działań mogących zmniejszyć skalę niedopasowania. Rekomendacje powstały w oparciu o analizę SWOT, PEST oraz opinie ekspertów uzyskane w trakcie wywiadów indywidualnych i grupowych oraz panelu ekspertów. Proponowane działania zostały sformułowane pod kątem doprowadzenia do realizacji optymistycznego scenariusza rozwoju pomorskiego rynku pracy.

Tegoroczna edycja *Barometru* potwierdza w dużej mierze wnioski płynące z poprzednich cykli badań. W szczególności uzyskano potwierdzenie identyfikacji najważniejszych problemów rynku pracy województwa pomorskiego, a w szczególności strukturalnego niedopasowania podaży pracy do popytu. Jest to w dużej mierze wynikiem przeszłych błędnych wyborów edukacyjnych oraz nieelastycznego i wymagającego stałej poprawy działania systemu kształcenia na wszystkich poziomach.

Przedstawione w końcowej części rozdziału rekomendacje dotyczą czterech zasadniczych celów, których osiągnięcie mogłoby przynieść realną poprawę sytuacji na pomorskim rynku pracy. Są nimi:

- rozwój cech osobowych i postaw,
- kształtowanie kompetencji kluczowych,
- dopasowanie struktury zawodowej oraz
- poprawa przepływu informacji.

Uzyskane w tegorocznym cyklu badania wyniki, zestawione z wynikami lat 2011-2012, pozwalają stwierdzić, iż w znaczącym stopniu udało się zrealizować cel główny badania, którym było przede wszystkim zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Analiza uzyskanych w ramach *Barometru* źródeł własnych oraz zgromadzonych danych zastanych pozwoliła na stworzenie kompleksowego i pogłębionego opisu aktualnej sytuacji na pomorskim rynku pracy. Opis ten stanowi wartość dodaną w stosunku do dotychczasowych badań rynku pracy województwa. Jednocześnie określono możliwe kierunki działań redukujące niedopasowania popytu i podaży pracy, co było drugim głównym celem projektu.

W kolejnych edycjach badania udało się zaprezentować pogłębiony opis struktury pomorskiego rynku pracy, zarówno od strony popytowej, jak i podażowej, a w szczególności jej powiązanie z innymi częściami gospodarki Pomorza, a także ewolucję w ostatnich latach. Przede wszystkim jednak, zgodnie z celami projektu, udało się uzyskać pogłębione informacje na temat zapotrzebowania na zawody w województwie, a także ustalono profil kompetencyjny w wybranych branżach i zawodach. Porównanie tego profilu ze strukturą podaży pracy pozwoliło na rozpoznanie zakresu, a także wskazanie części przyczyn niedostosowania popytu i podaży pracy. Wnioski te stanowiły punkt wyjścia dla sformułowania możliwych sposobów zmniejszenia niedopasowania.

Najważniejszym osiągnięciem *Barometru* wydaje się zebranie i dokonanie syntezy informacji pochodzących z rozproszonych źródeł danych o popycie na pracę. Podejście to przewyższa jedną z największych bolączek wielu analiz krajowego czy regionalnego rynku pracy, to jest opieranie ich wyłącznie na jednym źródle danych, szczególnie pochodzących z publicznego kanału pośrednictwa pracy. Tymczasem badania realizowane w ramach *Barometru* pokazały, iż dane te stanowią jedynie wycinek informacji o popycie na pracę i – co ważniejsze – nie mają charakteru reprezentatywnego. Synteza danych podjęta w *Barometrze* miała charakter ilościowy, w dużym stopniu zobiektywizowany i oparty o przesłanki naukowe. Wykorzystywała przy tym oryginalną metodologię, stworzoną na potrzeby projektu. Przyjęta metodologia pozwoliła na stworzenie rankingów zawodów deficytowych i o największym zapotrzebowaniu na regionalnym rynku pracy. Przy wszystkich ograniczeniach interpretacyjnych, związanych ze stosowaną metodologią i wsadem informacyjnym, rankingi te stanowią

niezwykle cenne źródło informacji o faktycznej sytuacji na rynkach pracy w obrębie poszczególnych elementarnych grup zawodów w województwie pomorskim.

Drugim kluczowym osiągnięciem projektu jest stworzenie opisu profili kompetencyjnych kilkudziesięciu elementarnych grup zawodów. Choć nie stanowią one systematycznego opisu czynności wykonywanych w ramach poszczególnych grup zawodów (ten znaleźć można w opisie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności), są unikalnym źródłem danych o oczekiwaniach pracodawców, zarówno w zakresie kwalifikacji zawodowych, jak i kompetencji ogólnych oraz cech osobowych. Szczególnie ten drugi aspekt ma wyjątkowy charakter. W tradycyjnych sposobach ujmowania opisu popytu i podaży pracy jest on bowiem pomijany. Tymczasem, jak wskazują badania pracodawców, we współczesnej, dynamicznie się zmieniającej gospodarce, to właśnie cechy osobowe i kompetencje kluczowe mają dla nich szczególne znaczenie.

Trzecim ważnym wynikiem projektu jest określenie branż strategicznych dla pomorskiego rynku pracy, to jest branż generujących najwięcej miejsc pracy i/lub o istotnym znaczeniu gospodarczym i potencjale rozwojowym. Choć wyniki te, jak każde odnoszące się do perspektyw rozwoju regionalnego rynku pracy, obarczone są pewną dozą niepewności co do realizacji, wyraźnie wskazują na kierunki rozwoju popytu na pracę w województwie. W przypadku trzech z nich (branży outsourcingu usług biznesowych, branży transportowo-logistycznej oraz branży stoczniowej) dokonano pogłębio-ego opisu profili kompetencyjnych pracowników, opartego przede wszystkim o informacje pochodzące od pomorskich pracodawców. Jest to szczególnie cenna informacja zarówno dla władz odpowiedzialnych za kształtowanie polityki edukacyjnej, publicznych służ zatrudnienia, a przede wszystkim – dla młodych ludzi, podejmujących decyzje co do dalszej ścieżki edukacyjnej i przyszłej ścieżki zawodowej.

Wydaje się, iż niezwykle ważne jest, aby wyniki badania zostały możliwie szeroko upowszechnione i wykorzystane przy podejmowaniu decyzji przez młodzież, ich rodziców, dyrekcje szkół i władze uczelni, władze oświatowe, władze samorządowe, etc. Szczególnym obszarem potencjalnego wykorzystania wyników projektu jest doradztwo zawodowe – realizowane zarówno w szkołach, jak i w PSZ.

Wobec szerokiego zakresu wniosków płynących z przeprowadzonych badań i pozytywnych ocen zastosowanej metodologii wydaje się zasadnym zalecenie kontynuacji badań w ramach *Barometru*, także po zakończeniu projektu. Szczególnie istotne w kontekście polityk rynku pracy byłoby uchwycenie zmienności sytuacji w poszczególnych elementarnych grupach zawodów w czasie. Innymi słowy, postulowana jest dalsza obserwacja dynamiki zapotrzebowania i deficytowości poszczególnych grup zawodów.

Autorzy są świadomi kosztów, jakie niosą za sobą tak szeroko zakrojone badania, jednakże trudno przecenić ich wartość informacyjną. Co więcej, zaletą stworzonej metodologii jest jej elastyczność i możliwość dostosowania do różnego zakresu danych wejściowych. Wydaje się więc, że warto kontynuować rozpoczęte w ramach projektu badania w kolejnych latach, nawet gdyby miałyby być realizowane w mniejszej skali. Wydaje się, że jedynym źródłem danych, bez którego trudno byłoby uzyskać wnioski o porównywalnym poziomie szczegółowości, jest badanie pracodawców (np. metodą CATI). Jako jedyne obejmuje ono cały przekrój rynku pracy.

Cennym elementem projektu były szeroko zakrojone badania jakościowe, dzięki którym udało się nie tylko wzbogacić opis obrazu pomorskiego rynku pracy płynący z badań ilościowych, ale także wyjaśnić i skomentować mechanizmy funkcjonowania tego rynku. Szczególnie ważne wydają się tu być także badania pracodawców i ekspertów.



8. ANEKS STATYSTYCZNY

Tabela 1. Przedsiębiorstwa objęte badaniem CATI: podstawowe charakterystyki

Sektora PKD	Liczba firm	Wielkość zatrudnienia (liczba osób)	Lokalizacja (wg podregionów) [%]			podregion trójmiejski	Wielkość zatrudnienia [%]			Udział sektora prywatnego [%]
			podregion gdański	podregion słupski	podregion starogardzki		10-49 osób	50-249 osób	250 osób i więcej	
A	13	872	15,4	38,5	38,5	7,7	69,2	23,1	7,7	76,9
B	2	56	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
C	188	24 326	22,9	14,9	20,2	42,0	73,9	11,7	14,4	96,8
D	9	822	22,2	33,3	11,1	33,3	66,7	11,1	22,2	66,7
E	31	1 133	32,3	32,3	16,1	19,4	87,1	9,7	3,2	38,7
F	59	2 293	25,4	8,5	15,3	50,8	89,8	5,1	5,1	98,3
G	114	6 045	21,1	11,4	9,6	57,9	90,4	6,1	3,5	98,2
H	102	8 440	18,6	8,8	13,7	58,8	73,5	14,7	11,8	80,0
I	17	297	17,6	11,8	5,9	64,7	100,0	0,0	0,0	88,2
J	20	2 005	15,0	10,0	0,0	75,0	80,0	10,0	10,0	95,0
K	13	955	30,8	0,0	46,2	23,1	61,5	30,8	7,7	76,9
L	37	1 594	10,8	8,1	21,6	59,5	86,5	8,1	5,4	45,9
M	68	2 568	11,8	20,6	10,3	57,4	85,3	14,7	0,0	73,5
N	26	3 676	7,7	19,2	11,5	61,5	50,0	19,2	30,8	88,5
O	66	8 503	18,2	27,3	33,3	21,2	68,2	13,6	18,2	0,0
P	282	16 740	20,9	24,8	20,6	33,7	79,8	19,1	1,1	10,0
Q	94	11 946	26,6	22,3	26,6	24,5	64,9	23,4	11,7	26,6
R	32	1 088	25,0	31,3	15,6	28,1	90,6	9,4	0,0	6,3
S	27	1 185	11,1	11,1	11,1	66,7	77,8	18,5	3,7	50,0
Ogółem	1 200	94 544	20,7	18,4	18,4	42,5	78,3	14,3	7,5	55,5

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.

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

Tabela 2. Trudności w rekrutacji według badania CATI firm

Selekcja PKD	Odsetek firm, które doświadczyły trudności w procesie rekrutacji (spośród firm, które podjęły działania rekrutacyjne) *	Przyczyny trudności w znalezieniu pracownika (odsetek wskazań w stosunku do łącznej liczby wskazań przyczyn trudnościach w rekrutacji w danej sekcji) **:					inne
		brak kandydatów w ogóle	brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	zbyt wysokie oczekiwania płacowe	niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy	
%							
A	42,9	20,0	20,0	40,0	0,0	0,0	20,0
B	0,0	-	-	-	-	-	-
C	36,5	12,7	23,9	36,6	15,5	5,6	5,6
D	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
E	22,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
F	25,0	7,7	30,8	38,5	23,1	0,0	0,0
G	49,2	5,5	29,1	38,2	16,4	9,1	1,8
H	30,8	12,5	20,8	37,5	4,2	4,2	20,8
I	36,4	12,5	12,5	25,0	12,5	12,5	25,0
J	60,0	9,1	18,2	54,5	18,2	0,0	0,0
K	33,3	20,0	0,0	40,0	40,0	0,0	0,0
L	10,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
M	32,1	6,3	31,3	43,8	12,5	6,3	0,0
N	27,8	16,7	16,7	16,7	0,0	16,7	33,3
O	4,9	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
P	6,7	18,2	27,3	27,3	9,1	0,0	18,2
Q	29,1	20,7	24,1	17,2	20,7	6,9	10,3
R	23,5	0,0	16,7	33,3	33,3	16,7	0,0
S	20,0	0,0	50,0	25,0	0,0	0,0	25,0
Ogółem	26,9	11,5	24,1	34,8	15,2	5,9	8,5

* Udział w ogólnej liczbie firm, odliczając odmowy odpowiedzi.

** Ponieważ firmy mogły wskazać więcej niż jedną przyczynę trudności w rekrutacji pracowników, suma odsetków w każdym wierszu nie sumuje się do 100. Każda liczba mówi o tym, jaki odsetek firm z danej sekcji PKD wskazał daną przyczynę trudności.

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 zabezpieczenie 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 pracowników metodą CATI.

Tabela 3. Wakaty i plany rekrutacyjne firm według badania CATI firm

Sekcja PKD	Relacja liczby wolnych stanowisk do obecnego zatrudnienia	Odsetek odpowiedzi pozytywnych na pytanie o plany rekrutacyjne w ciągu najbliższych 6 miesięcy *	Relacja liczby stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, do obecnego zatrudnienia
	%		
A	0,5	23,1	0,5
B	0,0	0,0	0,0
C	1,3	36,7	1,9
D	0,0	0,0	0,0
E	0,3	29,0	2,1
F	0,8	37,3	2,6
G	3,7	26,3	4,5
H	0,8	23,5	1,1
I	2,4	52,9	5,4
J	3,2	45,0	5,0
K	0,3	38,5	1,0
L	0,3	13,5	0,9
M	1,9	30,9	2,8
N	0,5	53,8	4,5
O	0,4	30,3	0,5
P	0,1	10,6	0,3
Q	0,4	28,7	0,7
R	0,9	25,0	1,1
S	0,2	14,8	0,8
Ogółem	0,9	25,8	1,6

* Udział w ogólnej liczbie firm, odliczając odmowy odpowiedzi.

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.

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

Tabela 4. Metody poszukiwania pracowników według badania CATI firm⁸⁷ [%]

Sekcja PKD	przez powiatowy urząd pracy	przez prywatne biuro pośrednictwa pracy	zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia prasowe	zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia internetowe	bezpośrednie poszukiwania w szkołach (biura karier etc)	poszukiwanie przez krewnych i znajomych	gieldy pracy, dni kariery etc.	inne metody
	[%]							
A	7,7	0,0	7,7	23,1	0,0	30,8	0,0	15,4
B	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
C	19,7	5,3	15,4	31,9	2,1	22,3	1,6	11,7
D	11,1	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	22,2
E	16,1	0,0	3,2	6,5	0,0	3,2	0,0	9,7
F	13,6	1,7	5,1	22,0	0,0	15,3	1,7	15,3
G	16,7	4,4	16,7	33,3	1,8	16,7	0,0	4,4
H	11,8	0,0	12,7	22,5	1,0	18,6	2,0	20,6
I	29,4	5,9	23,5	52,9	0,0	23,5	0,0	5,9
J	15,0	15,0	5,0	45,0	15,0	15,0	10,0	10,0
K	23,1	7,7	15,4	38,5	7,7	30,8	0,0	30,8
L	5,4	0,0	8,1	5,4	0,0	8,1	0,0	8,1
M	13,2	4,4	10,3	25,0	5,9	11,8	1,5	7,4
N	34,6	3,8	15,4	30,8	3,8	26,9	0,0	23,1
O	33,3	0,0	10,6	34,8	0,0	1,5	0,0	28,8
P	17,0	0,7	2,8	7,4	3,5	7,1	0,0	16,0
Q	34,0	0,0	9,6	19,1	1,1	9,6	2,1	23,4
R	28,1	0,0	3,1	21,9	6,3	15,6	0,0	6,3
S	3,7	0,0	11,1	33,3	3,7	25,9	0,0	7,4
Ogółem	18,8	2,3	9,6	22,3	2,5	13,8	0,9	14,6

Objaśnienie:

A: Rolnictwo, leśnictwo 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.

Tabela prezentuje odsetek wskaźnik danej metody w całkowitej liczbie firm badanych w danej sekcji.

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

⁸⁷ Ponieważ firmy mogły wskazać więcej niż jedną metodę rekrutacji pracowników, suma odsetków w każdym wierszu nie sumuje się do 100. Każda liczba mówi o tym, jaki odsetek firm z danej sekcji PKD wskazał daną metodę rekrutacji. Podstawą obliczenia odsetka była liczba firm deklarujących prowadzenie rekrutacji w okresie ostatnich 6 miesięcy, bez odmów odpowiedzi.

Tabela 5. Oferty pracy w monitoringu ofert internetowych: struktura według PKD 2007

Sekcja PKD	Liczba ofert	Odsetek w całkowitej liczbie ofert	Odsetek w liczbie ofert, dla których ustalono sekcję PKD
		[%]	
Brak identyfikacji sekcji *	1 992	30,0	-
A	7	0,1	0,2
B	9	0,1	0,2
C	456	6,9	9,8
D	64	1,0	1,4
E	1	0,0	0,0
F	102	1,5	2,2
G	897	13,5	19,3
H	118	1,8	2,5
I	57	0,9	1,2
J	696	10,5	15,0
K	1 356	20,4	29,2
L	107	1,6	2,3
M	448	6,7	9,6
N	130	2,0	2,8
O	4	0,1	0,1
P	123	1,9	2,6
Q	20	0,3	0,4
R	13	0,2	0,3
S	39	0,6	0,8
Ogółem	6 639	100,0	-

* Brak możliwości ustalenia sekcji PKD rekrutującego pracodawcy wiąże się z objęciem badaniem również ofert publikowanych w rekrutacyjnych portalach internetowych przez pośredników – w tym przypadku często niemożliwa jest identyfikacja sekcji działalności przedsiębiorstwa poszukującego pracownika.

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.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2012 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Tabela 6. Oferty pracy w monitoringu ofert internetowych: struktura według wymaganego poziomu wykształcenia i sekcji PKD 2007

Sekcja PKD	Struktura zgłoszonych ofert według wymaganego wykształcenia					Liczba ofert ogółem
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie (ogólne i zawodowe)	wyższe	nieustalone	
	[%]					
-	0,1	4,4	18,8	53,6	23,1	1 992
A	0,0	0,0	71,4	14,3	14,3	7
B	0,0	0,0	11,1	88,9	0,0	9
C	0,0	3,9	21,7	55,7	18,6	456
D	0,0	0,0	4,7	43,8	51,6	64
E	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1
F	0,0	6,9	21,6	49,0	22,5	102
G	0,0	2,1	30,2	28,8	38,9	897
H	0,0	4,2	32,2	25,4	38,1	118
I	1,8	12,3	33,3	29,8	22,8	57
J	0,0	0,6	16,5	61,9	21,0	696
K	0,0	0,0	36,7	38,0	25,4	1 356
L	0,0	0,0	7,5	45,8	46,7	107
M	0,0	0,2	29,9	46,9	23,0	448
N	0,0	0,8	26,2	22,3	50,8	130
O	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	4
P	0,0	0,0	21,1	49,6	29,3	123
Q	0,0	0,0	5,0	85,0	10,0	20
R	0,0	0,0	7,7	61,5	30,8	13
S	0,0	23,1	20,5	38,5	17,9	39
Ogółem	0,0	2,4	25,0	46,0	26,7	6 639

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,

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2012 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Tabela 7. Oferty pracy w monitoringu ofert internetowych: struktura według wymagań pracodawców i sekcji PKD 2007

Seksja PKD	doświadczenie		znajomość języka obcego		obsługa komputera		prawo jazdy		Liczba ofert ogółem
	N	T	N	T	N	T	N	T	
	[%]								
-	5,1	94,9	46,3	53,7	32,4	67,6	64,5	35,5	1 992
A	42,9	57,1	85,7	14,3	71,4	28,6	57,1	42,9	7
B	0,0	100,0	22,2	77,8	22,2	77,8	100,0	0,0	9
C	6,1	93,9	43,6	56,4	32,2	67,8	56,6	43,4	456
D	3,1	96,9	78,1	21,9	39,1	60,9	32,8	67,2	64
E	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	1
F	3,9	96,1	58,8	41,2	42,2	57,8	46,1	53,9	102
G	9,0	91,0	70,0	30,0	47,7	52,3	53,2	46,8	897
H	11,0	89,0	48,3	51,7	47,5	52,5	56,8	43,2	118
I	19,3	80,7	35,1	64,9	66,7	33,3	86,0	14,0	57
J	5,9	94,1	36,4	63,6	18,2	81,8	78,7	21,3	696
K	16,0	84,0	87,2	12,8	53,9	46,1	68,1	31,9	1 356
L	15,0	85,0	83,2	16,8	44,9	55,1	61,7	38,3	107
M	9,2	90,8	70,5	29,5	36,6	63,4	63,8	36,2	448
N	10,8	89,2	76,2	23,8	53,8	46,2	53,8	46,2	130
O	0,0	100,0	75,0	25,0	25,0	75,0	25,0	75,0	4
P	18,7	81,3	69,1	30,9	62,6	37,4	64,2	35,8	123
Q	5,0	95,0	70,0	30,0	60,0	40,0	80,0	20,0	20
R	7,7	92,3	23,1	76,9	53,8	46,2	61,5	38,5	13
S	12,8	87,2	59,0	41,0	59,0	41,0	74,4	25,6	39
Ogółem	9,1	90,9	60,4	39,6	39,9	60,1	63,9	36,1	6 639

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,

N – nie wymagane, T - wymagane

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2012 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Tabela 8. Cechy osobowe poszukiwane u kandydatów w kluczowych zawodach według pracodawców: wskazania według sekcji PKD 2007⁸⁸ (%)

Sekcja PKD	otwartość na nowe doświadczenia	kreatywność	samodzielność	odpowiedzialność	przedsiębiorczość	uczciwość, prawność	uporządkowanie	komunikatywność	asertywność	pracowitość	wytrwałość	konsekwencja	samokontrola	ciekawość poznawcza	inna
	[%]														
A	12,5	37,5	50,0	0,0	58,3	4,2	8,3	4,2	41,7	16,7	8,3	29,2	0,0	16,7	12,5
B	33,3	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	33,3
C	19,4	30,1	40,5	3,7	32,6	11,7	11,2	3,2	48,3	7,2	5,5	15,2	2,2	31,3	19,4
D	0,0	22,2	55,6	0,0	16,7	5,6	16,7	0,0	22,2	11,1	0,0	5,6	0,0	94,4	0,0
E	11,9	43,3	40,3	7,5	32,8	9,0	22,4	1,5	49,3	4,5	4,5	16,4	0,0	32,8	11,9
F	15,0	34,6	38,6	4,7	32,3	15,0	15,0	3,9	52,8	5,5	7,1	9,4	0,8	33,1	15,0
G	25,0	20,1	39,7	6,7	34,8	8,5	28,1	6,7	33,0	4,9	4,0	15,2	4,9	34,8	25,0
H	10,4	26,4	45,1	2,1	39,4	6,7	23,3	6,2	37,8	4,1	7,8	8,8	1,6	38,3	10,4
I	28,6	2,4	26,2	2,4	42,9	7,1	38,1	4,8	35,7	9,5	2,4	2,4	0,0	73,8	28,6
J	32,5	70,0	45,0	0,0	0,0	10,0	40,0	10,0	10,0	10,0	2,5	5,0	7,5	20,0	32,5
K	31,0	31,0	55,2	10,3	48,3	13,8	41,4	0,0	13,8	0,0	0,0	10,3	0,0	31,0	31,0
L	13,6	34,6	40,7	4,9	27,2	9,9	25,9	6,2	37,0	4,9	8,6	7,4	2,5	33,3	13,6
M	22,6	38,3	50,4	5,3	36,1	15,0	23,3	5,3	22,6	3,0	3,0	15,0	4,5	35,3	22,6
N	11,8	37,3	27,5	7,8	21,6	23,5	31,4	2,0	54,9	5,9	0,0	7,8	0,0	45,1	11,8
O	23,7	26,3	44,7	2,6	32,5	5,3	26,3	7,9	27,2	3,5	5,3	9,6	0,0	59,6	23,7
P	33,1	14,6	45,1	3,6	23,7	8,6	30,2	7,6	28,1	8,1	11,2	8,3	3,6	41,2	33,1
Q	26,4	25,0	46,6	2,4	24,5	7,2	33,7	17,3	25,5	6,7	10,1	9,1	1,0	35,1	26,4
R	40,6	32,8	39,1	3,1	25,0	10,9	42,2	4,7	28,1	7,8	4,7	9,4	4,7	20,3	40,6
S	32,8	19,0	39,7	10,3	39,7	12,1	36,2	1,7	24,1	8,6	12,1	5,2	6,9	20,7	32,8
Ogółem	23,7	26,0	43,0	4,1	30,3	9,8	25,4	6,4	34,5	6,5	7,1	10,8	2,6	37,2	23,7

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: Handlowo-usługowe, 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 administracji i działalności wspierającej, 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.

⁸⁸ Każdy pracodawca mógł wskazać trzy zawody kluczowe dla swojej działalności, a w każdym z nich – po trzy pożądane cechy osobowe. Respondenci często wskazywali mniejszą liczbę zawodów lub cech. Prezentowane odsetki oznaczają relację liczby wskazań danej cechy osobowej do liczby wskazań wszystkich cech osobowych wymienionych w opisie zawodów zgłoszonych przez pracodawców z danej sekcji PKD. Przykładowo: liczba 19,0 w kolumnie „Kreatywność” w wierszu dotyczącym sekcji S oznacza, iż 19% wskazań pożądanych cech osobowych w zawodach zgłoszonych jako kluczowe przez firmy działające w branży S dotyczyło kreatywności kandydatów do pracy.

Tabela 9. Kompetencje kluczowe według pracodawców: wskazania według sekcji PKD 2007⁸⁹

Sekcja PKD	Odsetek wskazań danej kompetencji w liczbie zawodów wskazanych w danej sekcji PKD						
	znajomość języków obcych	postępowanie się technologiami komunikacyjnymi i informacyjnymi	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	kompetencje interpersonalne	umiejętność uczenia się	kultura ogólna	inna
	[%]						
A	0,0	29,2	12,5	29,2	70,8	29,2	25,0
B	0,0	16,7	50,0	66,7	16,7	16,7	0,0
C	11,4	20,9	25,6	20,9	58,5	41,3	23,6
D	0,0	16,7	5,6	33,3	33,3	16,7	61,1
E	6,0	28,4	22,4	34,3	52,2	56,7	19,4
F	5,5	24,4	27,6	28,3	55,1	46,5	29,9
G	13,4	31,3	18,3	43,3	53,1	58,0	18,8
H	30,1	31,6	11,4	29,5	44,6	40,9	29,0
I	42,9	19,0	4,8	38,1	31,0	64,3	40,5
J	32,5	52,5	40,0	50,0	35,0	32,5	7,5
K	13,8	44,8	34,5	48,3	34,5	55,2	31,0
L	3,7	25,9	27,2	32,1	38,3	43,2	27,2
M	26,3	40,6	48,1	36,8	64,7	38,3	10,5
N	21,6	21,6	29,4	35,3	35,3	56,9	35,3
O	9,6	45,6	18,4	56,1	61,4	51,8	14,9
P	9,7	38,7	13,1	65,6	46,4	69,6	11,3
Q	7,7	27,4	7,7	73,6	43,8	74,0	16,8
R	32,8	31,3	6,3	60,9	45,3	78,1	12,5
S	27,6	56,9	20,7	50,0	29,3	51,7	15,5
Ogółem	14,2	32,0	19,6	45,4	49,5	54,7	19,5

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.

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

⁸⁹ Każdy pracodawca mógł wskazać trzy zawody kluczowe dla swojej działalności, a w każdym z nich – po trzy kompetencje kluczowe. Respondenci często wskazywali mniejszą liczbę zawodów lub kompetencji. Prezentowane odsetki oznaczają relację liczby wskazań danej kompetencji do liczby wskazań wszystkich kompetencji wymienionych w opisie zawodów zgłoszonych przez pracodawców z danej sekcji PKD. Przykładowo: liczba 50,0 w kolumnie „Kompetencje interpersonalne” w wierszu dotyczącym sekcji S oznacza, iż 50% wskazań pożądaných kompetencji w zawodach zgłoszonych jako kluczowe przez firmy działające w branży S dotyczyło kompetencji interpersonalnych.

Tabela 10. Kwalifikacje zawodowe najczęściej poszukiwane u kandydatów w kluczowych zawodach według pracodawców: wskazania według sekcji PKD 2007⁹⁰

Kategorie wskazane przez pracodawców jako kwalifikacje zawodowe	Sekcja PKD																Ogółem			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		Q	R	S
Wykształcenie wyższe kierunkowe	0,0	50,0	6,5	11,1	9,0	6,3	5,8	10,4	11,9	35,0	13,8	19,8	31,6	15,7	37,7	37,9	38,5	50,0	32,8	22,7
Doświadczenie	12,5	66,7	38,8	16,7	19,4	39,4	27,2	20,2	28,6	32,5	51,7	17,3	25,6	13,7	18,4	7,4	8,2	23,4	24,1	21,8
Specjalistyczne uprawnienia zawodowe (w tym specjalizacje)	12,5	0,0	9,2	50,0	9,0	15,7	5,4	18,7	2,4	5,0	6,9	23,5	18,8	17,6	11,4	9,0	35,1	6,3	12,1	13,5
Wykształcenie wyższe	16,7	16,7	3,5	0,0	3,0	5,5	8,0	7,3	2,4	10,0	24,1	17,3	15,0	5,9	27,2	20,3	20,2	7,8	25,9	12,9
Kursy specjalistyczne	12,5	0,0	7,5	0,0	11,9	7,1	4,5	10,4	7,1	5,0	20,7	9,9	6,0	11,8	3,5	12,8	19,7	3,1	13,8	9,8
Wykształcenie kierunkowe	8,3	0,0	8,5	5,6	10,4	11,8	9,8	9,3	21,4	7,5	13,8	2,5	9,8	7,8	4,4	8,5	16,3	17,2	12,1	9,8
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	12,5	0,0	20,4	5,6	14,9	12,6	13,4	6,2	0,0	0,0	0,0	12,3	3,8	9,8	2,6	5,8	1,0	1,6	3,4	8,8
Wykształcenie średnie	16,7	0,0	8,2	22,2	7,5	1,6	13,4	6,7	7,1	15,0	3,4	9,9	9,8	17,6	14,0	6,3	9,1	7,8	13,8	8,8
Umiejętności specjalistyczne	4,2	0,0	11,7	0,0	1,5	6,3	8,0	3,1	2,4	17,5	13,8	0,0	4,5	2,0	0,9	4,9	2,9	7,8	0,0	5,7
Wykształcenie średnie kierunkowe	25,0	0,0	6,2	11,1	7,5	7,9	13,4	4,7	16,7	7,5	10,3	6,2	3,8	2,0	3,5	1,8	1,0	3,1	3,4	5,4
Wiedza specjalistyczna	0,0	0,0	5,0	0,0	9,0	5,5	5,8	6,7	9,5	12,5	10,3	0,0	6,0	2,0	7,0	3,1	1,0	4,7	8,6	4,7
Obsługa specjalistycznego sprzętu (w tym uprawnienia do obsługi)	8,3	0,0	9,7	16,7	6,0	6,3	9,8	6,7	0,0	2,5	3,4	4,9	3,8	2,0	0,9	0,9	1,0	0,0	0,0	4,6
Przygotowanie pedagogiczne (uprawnienia pedagogiczne)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	17,3	2,4	7,8	0,0	4,4
Znajomość języków obcych innych niż angielski	0,0	0,0	3,7	0,0	0,0	0,8	5,8	8,8	19,0	5,0	6,9	1,2	5,3	3,9	0,9	1,6	0,5	6,3	10,3	3,7
Badania psychologiczne, lekarskie	0,0	0,0	3,0	0,0	1,5	0,0	1,3	18,1	0,0	0,0	6,9	1,2	2,3	5,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	2,6
Prawo jazdy ogólnie (w tym wszystkie kategorie)	8,3	16,7	2,2	5,6	13,4	4,7	4,0	7,8	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9	0,9	0,2	0,5	0,0	0,0	2,4
Znajomość specjalistycznych programów	8,3	0,0	2,0	0,0	6,0	1,6	0,4	1,6	0,0	10,0	6,9	1,2	9,8	2,0	1,8	1,1	0,5	0,0	0,0	2,1
Obsługa komputera	0,0	0,0	1,5	0,0	7,5	0,0	4,5	2,1	0,0	7,5	0,0	0,0	0,8	5,9	4,4	1,4	1,4	0,0	0,0	2,0
Studia podyplomowe	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	1,8	5,4	1,0	1,6	3,4	1,7

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie 139

⁹⁰ Każdy pracodawca mógł wskazać trzy zawody kluczowe dla swojej działalności, a w każdym z nich – po trzy kwalifikacje zawodowe. Respondenci często wskazywali mniejszą liczbę zawodów lub kompetencji. Prezentowane odsetki oznaczają relację liczby wskazań danej kwalifikacji zgłoszonych w opisie zawodów zgłoszonych przez pracodawców z danej sekcji PKD. Lista obejmuje oryginalne wskazania pracodawców, w tym takie, które formalnie zaliczyć można do cech osobowych czy kompetencji kluczowych. Z uwagi na duże rozdrobienie odpowiedzi, w tabeli przedstawiono tylko te kwalifikacje, dla których łączna liczba wskazań wyniosła co najmniej 10. Kwalifikacje w tabeli ułożono w porządku od wskazywanej najczęściej do najmniej.

Dokończenie tabeli ze strony 138

Kategorie wskazane przez pracodawców jako kwalifikacje zawodowe	Seksja PKD																Ogółem			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		Q	R	S
	[%]																			
Znajomość języka angielskiego	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,8	3,6	2,1	0,0	2,5	0,0	0,0	6,0	7,8	0,9	0,0	0,5	1,6	0,0	1,5
Chęć do pracy, nauki	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	6,3	1,8	1,0	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,7	1,9	0,0	0,0	1,4
Prawo jazdy kategorii B	0,0	0,0	2,7	0,0	6,0	2,4	3,6	0,0	0,0	2,5	0,0	0,0	1,5	3,9	0,0	0,2	0,5	0,0	0,0	1,4
Niekwalifikacja	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	9,8	8,8	1,8	0,5	0,0	0,0	1,4
Prawo jazdy kategorii C lub C+E	0,0	0,0	0,5	0,0	6,0	1,6	0,4	9,3	0,0	0,0	3,4	1,2	0,8	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
Uprawnienia i kursy na przewóz osób, rzeczy, towarów	0,0	0,0	0,7	0,0	6,0	0,0	0,4	9,8	0,0	0,0	3,4	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Komunikatywność	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	4,0	0,5	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	2,9	3,1	1,7	1,1
Uprawnienia i kursy spawalnicze	0,0	0,0	4,2	5,6	0,0	0,0	0,9	0,5	0,0	0,0	0,0	1,2	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Wykształcenie podstawowe	0,0	0,0	0,7	0,0	4,5	1,6	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	1,8	1,3	0,0	0,0	0,0	0,9
Umiejętności interpersonalne	0,0	0,0	0,5	0,0	4,5	2,4	1,8	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,7
Zdolności manualne/plastyczne	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	4,7	0,0	0,7
Dobry stan zdrowia	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Umiejętność pracy w grupie	0,0	0,0	0,7	0,0	1,5	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Uprawnienia i kursy dla kierowców (ogólnie)	0,0	0,0	0,5	0,0	4,5	0,8	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Prawo jazdy kategorii D	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Dyspozycyjność	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	1,6	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,5
Sumienność/dokładność	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	4,8	0,0	0,0	1,2	0,8	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5
Liczba wskazań zawodu kluczowego	24	6	402	18	67	127	224	193	42	40	29	81	133	51	114	556	208	64	58	2 437

Objaśnienie:

A: Rolnictwo, leśnictwo 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.

Tabela prezentuje odpowiedzi w formie udzielonej przez pracodawców.

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

Tabela 11. Ranking grup elementarnych zawodów według zapotrzebowania⁹¹

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik zapotrzebowania
1	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	5,7517
2	7212	Spawacze i pokrewni	4,3894
3	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3,4299
4	3322	Przedstawiciele handlowi	3,1422
5	2514	Programiści aplikacji	2,8958
6	3313	Księgowi	2,8193
7	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	2,2325
8	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1,7521
9	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	1,6269
10	2310	Nauczyciele akademicki	1,5676
11	9333	Robotnicy pracujący przy przeladunku towarów	1,5635
12	3321	Agenci ubezpieczeniowi	1,3239
13	2643	Filolodzy i tłumacze	1,1227
14	9321	Pakowacze	0,9687
15	3151	Pracownicy służb technicznych żegluga	0,9402
16	8311	Maszyniści kolejowi i metra	0,8889
17	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,8300
18	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,7811
19	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,7385
20	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	0,7217
21	3331	Spedytorzy i pokrewni	0,6815
22	2341	Nauczyciele szkół podstawowych	0,6741
23	5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	0,6243
24	9412	Pomoce kuchenne	0,6103
25	2633	Filozofowie, historycy i politolodzy	0,5297
26	8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	0,5122
27	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	0,5110
28	2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,5087
29	7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	0,4905
30	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	0,4850
31	8213	Monterzy sprzętu elektronicznego	0,4677
32	1120	Dyrektorzy generalni i wykonawczy	0,4611
33	3115	Technicy mechanicy	0,4540
34	7132	Lakiernicy	0,4528
35	2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	0,4495
36	3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,4422
37	8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,4311
38	5153	Gospodarze budynków	0,4298
39	5120	Kucharze	0,4161
40	3152	Oficerowie pokładowi, piloci żegluga i pokrewni	0,4088
41	1113	Wyżsi urzędnicy władz samorządowych	0,3584
42	8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0,3448
43	3256	Ratownicy medyczni	0,3319
44	7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	0,3311
45	2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	0,3292
46	8350	Marynarze i pokrewni	0,3283

⁹¹ W wynikach znajdują się jedynie zawody, które były reprezentowane w badaniu pracodawców metodą CATI.

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik zapotrzebowania
47	3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	0,3216
48	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	0,3010
49	1323	Kierownicy do spraw budownictwa	0,2705
50	9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	0,2585
51	8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	0,2383
52	7534	Tapicerzy i pokrewni	0,2344
53	5321	Pomocniczy personel medyczny	0,2301
54	4110	Pracownicy obsługi biurowej	0,2193
55	2151	Inżynierowie elektrycy	0,2088
56	2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	0,2045
57	7112	Murarze i pokrewni	0,1931
58	2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	0,1846
59	7522	Stolarze meblowi i pokrewni	0,1817
60	1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	0,1792
61	3352	Urzędnicy do spraw podatków	0,1709
62	2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	0,1621
63	7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,1616
64	5312	Asystenci nauczycieli	0,1558
65	7412	Elektromechanicy i elektrycy	0,1550
66	8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	0,1501
67	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,1490
68	7131	Malarze i pokrewni	0,1478
69	2144	Inżynierowie mechanicy	0,1421
70	7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	0,1363
71	7125	Szklarze	0,1199
72	7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,1162
73	7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	0,1155
74	4132	Operatorzy wprowadzania danych	0,1085
75	2522	Administratorzy systemów komputerowych	0,1059
76	3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	0,1029
77	9622	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	0,1023
78	9613	Zamiatacze i pokrewni	0,0977
79	4120	Sekretarki (ogólne)	0,0957
80	2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,0938
81	1112	Wyżsi urzędnicy administracji publicznej	0,0799
82	2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	0,0793
83	2511	Analitycy systemowi	0,0788
84	4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	0,0773
85	1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	0,0771
86	1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	0,0732
87	4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	0,0712
88	7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	0,0559
89	5311	Opiekunowie dziecięcy	0,0557
90	6113	Ogrodnicy	0,0527
91	2120	Matematycy, statystycy i pokrewni	0,0502
92	8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	0,0478
93	8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	0,0445
94	4419	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	0,0413

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik zapotrzebowania
95	7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	0,0387
96	2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i dzieży	0,0306
97	1211	Kierownicy do spraw finansowych	0,0279
98	3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	0,0267
99	6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	0,0225
100	5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	0,0212
101	5131	Kelnerzy	0,0166
102	3113	Technicy elektrycy	-0,0177
103	3114	Technicy elektronicy i pokrewni	-0,0191
104	7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	-0,0225
105	6210	Robotnicy leśni i pokrewni	-0,0294
106	1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	-0,0341
107	2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	-0,0380
108	3323	Zaopatrzeniowcy	-0,0395
109	7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	-0,0412
110	8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	-0,0432
111	2212	Lekarze specjaliści	-0,0443
112	8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	-0,0476
113	3432	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	-0,0492
114	3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	-0,0519
115	5164	Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami	-0,0535
116	7322	Drukarze	-0,0548
117	7115	Cieśle i stolarze budowlani	-0,0587
118	2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	-0,0651
119	2222	Pielęgniarki specjalistki	-0,0652
120	4415	Pracownicy działów kadr	-0,0667
121	4225	Pracownicy biur informacji	-0,0671
122	2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska	-0,0674
123	2285	Audiofonolodzy i logopedzi	-0,0679
124	4224	Recepcjoniści hotelowi	-0,0694
125	8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	-0,0717
126	2114	Specjaliści nauk o ziemi	-0,0727
127	8182	Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	-0,0733
128	8183	Operatorzy urządzeń pakujących, do napetniania butelek i urządzeń znakujących	-0,0755
128	1213	Kierownicy do spraw strategicznych i planowania	-0,0755
129	2164	Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego	-0,0765
130	2131	Biolodzy i pokrewni	-0,0781
131	7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	-0,0785
132	7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	-0,0805
133	2165	Kartografowie i geodeci	-0,0835
134	3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	-0,0892
135	3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	-0,0896
136	4214	Windykatorzy i pokrewni	-0,0920
137	8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	-0,0921
138	3359	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	-0,0974
139	2152	Inżynierowie elektronicy	-0,0976
140	1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	-0,0986
141	3213	Technicy farmaceutyczni	-0,0988

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik zapotrzebowania
142	5411	Strażacy	-0,0992
143	7313	Jubilerzy, złotnicy i pokrewni	-0,1005
144	2145	Inżynierowie chemicy i pokrewni	-0,1014
145	2143	Inżynierowie inżynierii środowiska	-0,1020
146	2635	Specjaliści do spraw społecznych	-0,1031
147	1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	-0,1044
148	6223	Rybacy morscy	-0,1045
149	3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	-0,1051
149	7213	Blacharze	-0,1051
150	6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	-0,1053
151	2654	Producenci filmowi, reżyserzy i pokrewni	-0,1070
152	3436	Muzycy i pokrewni	-0,1087
153	3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych	-0,1092
154	2111	Fizycy i astronomowie	-0,1100
155	6340	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby	-0,1105
156	3332	Organizatorzy konferencji i imprez	-0,1139
157	2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	-0,1148
158	8181	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych	-0,1167
159	7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	-0,1190
160	2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	-0,1208
161	9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	-0,1209
162	2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	-0,1225
163	2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	-0,1230
164	2355	Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych	-0,1257
165	7321	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	-0,1259
166	2281	Farmaceuci	-0,1267
167	4313	Pracownicy obsługi płacowej	-0,1271
168	3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie	-0,1292
169	2651	Artyści plastycy	-0,1322
170	2261	Lekarze dentyści bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	-0,1326
171	7413	Monterzy linii elektrycznych	-0,1337
172	2161	Architekci	-0,1351
173	5112	Konduktorzy i pokrewni	-0,1405
174	2631	Ekonomiści	-0,1415
175	1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	-0,1432
176	2642	Dziennikarze	-0,1436
177	8212	Monterzy sprzętu elektrycznego	-0,1497
178	2432	Specjaliści do spraw public relations	-0,1504
179	3344	Sekretarze medyczni i pokrewni	-0,1511
180	3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia	-0,1539
181	3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	-0,1571
182	5151	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	-0,1581
183	2622	Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją	-0,1646
184	7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	-0,1670
185	1342	Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	-0,1672
186	2282	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	-0,1678
187	9611	Ładowacze nieczystości	-0,1680
188	5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	-0,1684
189	3251	Asystenci dentyści	-0,1699

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik zapotrzebowania
190	1412	Kierownicy w gastronomii	-0,1700
191	2652	Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy	-0,1710
192	3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)	-0,1723
192	6310	Rolnicy produkcji roślinnej pracujący na własne potrzeby	-0,1723
193	2354	Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych	-0,1728
194	7121	Dekarze	-0,1753
195	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	-0,1754
196	5132	Barmani	-0,1763
197	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	-0,1777
198	3422	Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	-0,1817
199	7541	Nurkowie	-0,1842
200	4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	-0,1843
201	7316	Szyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni	-0,1880
202	3342	Sekretarze sądowi	-0,1893
203	7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	-0,1906
204	8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	-0,1918
205	8113	Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców	-0,1951
206	3112	Technicy budownictwa	-0,1959
207	7117	Monterzy budownictwa wodnego	-0,1968
208	2283	Fizjoterapeuci	-0,1990
209	7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	-0,2033
210	7323	Introligatorzy i pokrewni	-0,2162
211	4323	Pracownicy do spraw transportu	-0,2227
212	2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	-0,2242
213	2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	-0,2284
214	9213	Robotnicy pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	-0,2338
215	7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	-0,2430
216	2272	Specjaliści diagnostyki laboratoryjnej	-0,2461
217	9215	Robotnicy pomocniczy w leśnictwie	-0,2600
218	8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	-0,2608
219	9214	Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie	-0,2706
220	9621	Gońcy, багаżowi i pokrewni	-0,2722
221	5169	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani	-0,3060
222	8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	-0,3160
223	2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	-0,3429
224	7222	Ślusarze i pokrewni	-0,3517
225	3351	Funkcjonariusze celni i ochrony granic	-0,4406
226	2634	Psycholodzy i pokrewni	-0,4467
227	4321	Magazynierzy i pokrewni	-0,4558
228	8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	-0,4826
229	2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	-0,4836
230	2113	Chemicy	-0,4854
231	8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	-0,5881
232	4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	-0,6284
233	2142	Inżynierowie budownictwa	-0,6440
234	7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	-0,6704
235	7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	-0,6815
236	3356	Funkcjonariusze służby więziennej	-0,6895
237	7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	-0,7231
238	9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	-0,7234

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik zapotrzebowania
239	8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	-0,7506
240	2413	Analitycy finansowi	-0,7987
241	2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	-0,8481
242	2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	-0,8596
243	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	-0,9325
244	9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	-0,9332
245	9122	Czyściciele pojazdów	-1,0003
246	9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	-6,4900

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 12. Ranking grup elementarnych zawodów według deficytowości⁹²

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik deficytu
1	7212	Spawacze i pokrewni	4,2732
2	2222	Pielęgniarki specjalistki	2,1125
3	2514	Programiści aplikacji	1,3152
4	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1,2183
5	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1,1348
6	5120	Kucharze	1,0923
7	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1,0695
8	3322	Przedstawiciele handlowi	1,0434
9	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	0,9921
10	2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,9800
11	1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,9788
12	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,9378
13	2511	Analitycy systemowi	0,9324
14	2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,9206
15	2144	Inżynierowie mechanicy	0,9110
16	3113	Technicy elektrycy	0,9084
17	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	0,8873
18	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	0,8799
19	7522	Stolarze meblowi i pokrewni	0,8757
20	7213	Blacharze	0,8729
21	7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	0,8709
22	1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	0,8684
23	3112	Technicy budownictwa	0,8656
24	2282	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	0,8645
25	1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	0,8628
25	2622	Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją	0,8628
26	2151	Inżynierowie elektrycy	0,8396
27	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	0,8300
28	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	0,7571
29	7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	0,7402
30	7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	0,7345
31	7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	0,7242
32	5131	Kelnerzy	0,6768
33	4321	Magazynierzy i pokrewni	0,6754
34	1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	0,6503
35	2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	0,6478
36	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	0,6469
37	2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,6188
38	9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	0,5917
39	9321	Pakowacze	0,5849
40	3313	Księgowi	0,5797
41	2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	0,5551
42	1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	0,5543
43	3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych	0,5054
44	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	0,5031
45	7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	0,4938

⁹² W wynikach znajdują się jedynie zawody, które były reprezentowane w badaniu pracodawców metodą CATI.

Pozycja rankingowa wg deficyto-wości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik deficytu
46	2212	Lekarze specjaliści	0,4771
47	2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,4287
48	9333	Robotnicy pracujący przy przetadunku towarów	0,4282
49	4110	Pracownicy obsługi biurowej	0,4274
50	7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	0,4172
51	2283	Fizjoterapeuci	0,4118
52	7322	Drukarze	0,4024
53	7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	0,3949
54	7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	0,3814
55	6210	Robotnicy leśni i pokrewni	0,3714
56	3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,3664
57	2635	Specjaliści do spraw społecznych	0,3615
58	2522	Administratorzy systemów komputerowych	0,3563
58	6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	0,3563
58	8311	Maszyniści kolejowi i metra	0,3563
58	8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	0,3563
59	3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	0,3224
60	7132	Lakiernicy	0,2984
61	7222	Ślusarze i pokrewni	0,2923
62	4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	0,2811
63	7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,2558
64	5164	Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami	0,2527
65	3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	0,2522
66	7121	Dekarze	0,2516
67	3331	Spedytorzy i pokrewni	0,2374
68	7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	0,2104
69	7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	0,2036
70	6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	0,2025
71	7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	0,2022
72	4224	Recepcjoniści hotelowi	0,1992
73	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	0,1957
74	8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	0,1827
75	2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	0,1760
76	8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	0,1731
77	2114	Specjaliści nauk o Ziemi	0,1723
78	7534	Tapiczerzy i pokrewni	0,1440
79	8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0,1404
80	8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	0,1333
81	2310	Nauczyciele akademicy	0,1307
82	2413	Analitycy finansowi	0,1238
83	2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	0,1224
84	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	0,1134
85	5153	Gospodarze budynków	0,0973
86	3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	0,0417
87	9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	-0,0102
88	2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	-0,0372
89	9112	Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	-0,0403
90	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	-0,0583

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów	Wskaźnik deficytu
91	2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	-0,0633
92	2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	-0,1390
93	2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	-0,2487
94	2634	Psycholodzy i pokrewni	-0,3457
95	2341	Nauczyciele szkół podstawowych	-0,4253

Źródło: Opracowanie własne.

9. ANEKS METODOLOGICZNY

9.1. Dobór i realizacja próby do badania przedsiębiorców techniką CATI

Ze względu na warstwowy charakter doboru próby oraz wymóg przeprowadzenia badania wśród populacji pracodawców zatrudniających przynajmniej 10 pracowników rozkład próby zakładanej do realizacji przedstawiał się następująco:

Tabela 1. Rozkład próby podstawowej zakładanej do realizacji (N=1150)

	podregion gdański	podregion stąpski	podregion starogardzki	podregion trójmiejski	ogółem	odsetek w próbie	odsetek firm danej wielkości w populacji
10-49 osób	195	164	163	368	890	77,4%	82,9%
50-249 osób	35	28	31	66	160	13,9%	15,1%
250 osób i powyżej	10	22	17	51	100	8,7%	2,0%
ogółem	240	214	211	485	1 150	100,0%	
odsetek w próbie	20,9%	18,6%	18,3%	42,2%	100,0%		
odsetek firm z danego podregionu w populacji	21,0%	18,6%	18,5%	41,5%			

Źródło: Opracowanie własne.

W związku z trudnościami z realizacją zakładanej liczebności wywiadów w grupie przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 250 osób dokonano modyfikacji próby podstawowej (N=1150). Przeprowadzonych zostało 90 wywiadów (zamiast 100) w warstwie pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób (w 2012 r. liczba wywiadów w ramach tej warstwy wyniosła 74) oraz 900 wywiadów (zamiast 890) w warstwie pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób. Ostateczny stan realizacji prób przedstawiony został w poniższej tabeli:

Tabela 2. Zrealizowany rozkład próby podstawowej (N=1150)

	podregion gdański	podregion stąpski	podregion starogardzki	podregion trójmiejski	ogółem	odsetek w próbie
10-49 osób	201	169	161	369	900	78,3%
50-249 osób	33	28	35	64	160	13,9%
250 osób i powyżej	6	17	15	52	90	7,8%
ogółem	240	214	211	485	1 150	100,0%
odsetek w próbie	20,9%	18,6%	18,3%	42,2%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Zrealizowano również badanie na dodatkowej próbie w wysokości N=50 firm z sekcji PKD wybranej do pogłębionej analizy w 2013 roku, tj. z sekcji *Transport (H)*. W województwie pomorskim – we-

dług publikacji „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2011 roku” – łącznie istnieje 491 firm zatrudniających co najmniej 10 osób reprezentujących wyżej wymienioną sekcję PKD. Rozkład zrealizowanej próby dodatkowej przedstawiono w Tabeli 3.

Tabela 3. Zrealizowany rozkład próby dodatkowej (N=50)

	podregion gdański	podregion słupski	podregion starogardzki	podregion trójmiejski	ogółem
zrealizowana liczebność próby	8	7	10	25	50

Źródło: Opracowanie własne.

Dobór próby pozwala na wnioskowanie statystyczne z maksymalnym błędem na poziomie 2,7%.

9.2. Kwestionariusz do badania przedsiębiorców techniką CATI

A. PODSTAWOWE DANE O PRZEDSIĘBIORSTWIE	
A1. Na terenie jakiej gminy znajduje się siedziba Państwa firmy?	nazwa gminy identyfikator terytorialny gminy (wg GUS) _ _ _ _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
A2. Proszę podać liczbę osób, które pracują w przedsiębiorstwie w dniu badania. Chodzi o wszystkie formy zatrudnienia, w tym pracowników najemnych, zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, osoby pracujące na własny rachunek, etc. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
B. INFORMACJE O ZWOLNIENIACH PRACOWNIKÓW	
B1. Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy z Państwa firmy został zwolniony lub odszedł choć jeden pracownik?	1) Tak osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 2) Nie → C1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → C1
B2. W jakich zawodach zwolniono z pracy lub odeszło z pracy najwięcej pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ PRACUJĄCYCH, KTÓRZY ZOSTALI ZWOLNIENI I/ LUB ODESZLI. W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNA PRZYCZYNĘ. <i>Pytanie prekodowane:</i> 1. Zwolnienie z powodu ograniczenia skali działalności/ cięcia kosztów 2. Zwolnienie z powodu zmian struktury działalności firmy (nowy produkt lub zmiana sposobu produkcji) 3. Pracownik nie sprawdził się na danym stanowisku 4. Odejście pracownika 5. Inne. Jakież? 6. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna

C. TRUDNOŚCI W REKRUTACJI	
C1. Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy prowadzili Państwo rekrutację nowych pracowników?	1) TAK 2) NIE → E1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → E1
C2. Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy Państwa firma doświadczyła trudności w rekrutacji pracowników?	1) TAK 2) NIE → C5 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → C5
C3. W przypadku jakich zawodów doświadczyli Państwo trudności w znalezieniu pracowników? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY.	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 4) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
C4. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników? PROSZĘ WSKAZAĆ WSZYSTKIE 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 zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy 6) Inne, jakie? 7) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
C5. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy? 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)
D. INFORMACJE O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW	
D1. Czy w wyniku przeprowadzonej rekrutacji w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudnili Państwo przynajmniej jednego pracownika?	1) Tak osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 2) Nie → E1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → E1
D2. W jakich zawodach zatrudniono najczęściej pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ NOWOPRZYJĘTYCH PRACOWNIKÓW. W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNĄ PRZYCZYNĘ ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW. <i>Pytanie prekodowane:</i> 1. Nowo utworzone miejsce pracy 2. Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika 3. Inne. Jakież? 4. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna
E. PLANY ZATRUDNIENIA	
E1. Jaka jest obecnie liczba wolnych stanowisk pracy w Państwa firmie? odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
E2. Czy planują Państwo rekrutację w ciągu najbliższych 6 miesięcy?	1) TAK 2) NIE → F1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → F1
E3. Jaka jest liczba stanowisk pracy, na które planują Państwo otworzyć rekrutację w ciągu najbliższych 6 miesięcy? odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

E4. W jakich zawodach prowadzą lub planują Państwo prowadzić rekrutację?
PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB.

W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNA PRZYCZYNĘ ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW.

Pytanie prekodowane:

1. Nowo utworzone miejsce pracy
2. Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika
3. Inne. Jakież?
4. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

- 1) nazwa zawodu
 kod grupy zawodów |_|_|_|_|
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 osób
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 przyczyna
- 2) nazwa zawodu
 kod grupy zawodów |_|_|_|_|
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 osób
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 przyczyna
- 3) nazwa zawodu
 kod grupy zawodów |_|_|_|_|
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 osób
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 przyczyna

F. OCZEKIWANIA WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY

F1. Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów kluczowych dla działalności Państwa firmy.

	Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3
Nazwa zawodu
Kod grupy zawodów	_ _ _	_ _ _	_ _ _
cechy osobowe			
Jakie są trzy najważniejsze cechy osobowe kandydatów? • otwartość na nowe doświadczenia • kreatywność • samodzielność • odpowiedzialność • przedsiębiorczość • uczciwość/prawość • uporządkowanie • komunikatywność • asertywność • pracowitość • wytrwałość • konsekwencja • samokontrola • ciekawość poznawcza • 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)
kompetencje kluczowe			
Jakie są trzy najważniejsze kompetencje kluczowe kandydatów? [odpowiedzi będą randomizowane] • znajomość języków obcych • posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi • kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne • przedsiębiorczość • kompetencje interpersonalne • umiejętność uczenia się • kultura ogólna • inne (jakie?) 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)

kwalifikacje zawodowe			
Jakie powinny posiadać kwalifikacje zawodowe? Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze kwalifikacje w tym zawodzie. 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...?	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyznę <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyznę <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyznę <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
Z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy lepiej, gdy pracownik jest w jakim wieku? (Po podaniu odpowiedzi przez respondenta ankieter prosi o jej uszczegółowienie i zaznacza odpowiednie opcje w kwestionariuszu).	<input type="checkbox"/> do 25 r. ż. <input type="checkbox"/> między 26 a 45 r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia (możliwość wielokrotnego wyboru)	<input type="checkbox"/> do 25 r. ż. <input type="checkbox"/> między 26 a 45 r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia (możliwość wielokrotnego wyboru)	<input type="checkbox"/> do 25 r. ż. <input type="checkbox"/> między 26 a 45 r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia (możliwość wielokrotnego wyboru)
G. INFORMACJE O FIRMIE Z BAZY DANYCH (pobierane automatycznie przez system)			
G1. Forma własności	1) Podmiot prywatny 2) Podmiot publiczny		
G2. Symbol głównej działalności PKD.	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		

9.3. Dobór i realizacja próby do badania agencji zatrudnienia techniką CATI

W roku 2013 badanie ilościowe agencji zatrudnienia zostało przeprowadzone przy użyciu techniki wywiadu telefonicznego (*Computer Assisted Telephone Interview*). W poprzednich edycjach badania wykorzystano do tego celu technikę CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), jednak ankieta internetowa okazała się być techniką nieskuteczną dla tej grupy badanych. Ankieta telefoniczna została skierowana do całej populacji agencji zatrudnienia działających w województwie pomorskim (309 instytucji według Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – stan na 30 stycznia 2013 r.).

W celu kontroli błędów nielosowych uporządkowano oraz zweryfikowano bazę telefoniczną firm tak, aby zawierała wyłącznie nazwiska osób najbardziej kompetentnych do udzielenia wywiadu telefonicznego. Dodatkowo, przed przeprowadzeniem ankiet, do potencjalnych respondentów (N=309) rozesłane zostały listy zapowiednie wystosowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku z prośbą o wzięcie udziału w badaniu CATI, co przyczynić się miało do zwiększenia skłonności do udzielenia przez agencje zatrudnienia wywiadu telefonicznego.

Finalnie przy użyciu techniki CATI przeprowadzono 100 ankiet telefonicznych, co stanowi około 1/3 liczebności całej populacji.

Błąd maksymalny oszacowania dla próby agencji zatrudnienia wynosi 8%.

9.4. Kwestionariusz do badania agencji zatrudnienia techniką CAT

A. INFORMACJE OGÓLNE	
A1. Jakie usługi świadczy Państwa agencja? PROSZĘ WSKAZAĆ WSZYSTKIE PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI.	1) pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, 2) pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, 3) doradztwa personalnego, 4) poradnictwa zawodowego → koniec ankiety 5) pracy tymczasowej.
B. STRUKTURA POPYTU NA PRACĘ ZGŁASZANEGO DO AGENCJI	
B1. Z jakich branż zgłaszano do Państwa agencji najwięcej ofert pracy w ciągu ostatniego roku? PROSZĘ WSKAZAĆ MAKSYMALNIE 3 BRANŻE.	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

<p>B2. W jakich zawodach pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników w ciągu ostatniego roku ?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY ZACZYNAJĄC OD TEGO, W KTÓRYM ZGŁOSZONO NAJWIĘCEJ OFERT.</p> <p>PROSZĘ PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>			
<p>B3. Na jakie uprawnienia/certyfikaty/dyplomy, z Państwa perspektywy, jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 TYPY UPRAWNIENI/CERTYFIKATÓW/DYPLOMÓW.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
<p>B4. Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców.</p>		Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3
	<p>Nazwa zawodu</p> <p>Kod grupy zawodów _ _ _ _ [ZAWÓD WPISANY JAKO 1. W PYT. B2]</p>	<p>.....</p> <p> _ _ _ _ [ZAWÓD WPISANY JAKO 2. W PYT. B2]</p>	<p>.....</p> <p> _ _ _ _ [ZAWÓD WPISANY JAKO 3. W PYT. B2]</p>	
	cechy osobowe			
	<p>Jakie są trzy najważniejsze oczekiwane cechy osobowe kandydatów?</p> <ul style="list-style-type: none"> • otwartość na nowe doświadczenia • kreatywność • samodzielność • odpowiedzialność • przedsiębiorczość • uczciwość/prawość • uporządkowanie • komunikatywność • asertywność • pracowitość • wytrwałość • konsekwencja • samokontrola • ciekawość poznawcza • inne (jakie?) • trudno powiedzieć 	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	
	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	

kompetencje kluczowe	
<p>Jakie są <u>trzy</u> najważniejsze oczekiwane przez pracodawców kompetencje kluczowe kandydatów?</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość języków obcych • postępowanie się technologiami komunikacyjnymi • kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne • przedsiębiorczość • kompetencje interpersonalne • umiejętność uczenia się • kultura ogólna • inne (jakie?) • trudno powiedzieć

kwalifikacje zawodowe	
<p>Jakie powinni posiadać kwalifikacje zawodowe?</p> <p>Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze kwalifikacje w tym zawodzie.</p>

cechy demograficzne	
<p>Czy z punktu widzenia oczekiwań pracodawców wobec osób wykonujących dany zawód jest lepiej, gdy pracownik jest:</p>	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
	<input type="checkbox"/> do 25 r. ż. <input type="checkbox"/> między 26 a 45 r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
	<p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI</p>
<p>B5. Czy wymóg posiadania doświadczenia często pojawia się w wymaganiach pracodawców?</p>	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
	<input type="checkbox"/> do 25 r. ż. <input type="checkbox"/> między 26 a 45 r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
	<p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI</p>
<p>B6. W ofertach pracy w jakich zawodach wymóg doświadczenia zawodowego pojawia się najczęściej?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
	<input type="checkbox"/> do 25 r. ż. <input type="checkbox"/> między 26 a 45 r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
	<p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI</p>
<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>	

<p>B7. W ofertach pracy w jakich zawodach wymóg doświadczenia zawodowego nie jest istotny?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
<p>B8. W jakich zawodach trudno jest znaleźć pracowników?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 TAKIE ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
C. PODAŻ PRACY	
<p>C1. W jakich zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 NAJWAŻNIEJSZE ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
<p>C2. W jakich zawodach najtrudniej jest znaleźć pracę?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 NAJWAŻNIEJSZE ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
D. ZMIANY NA RYNKU PRACY (W OSTATNIM ROKU)	
<p>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)?</p>	<p>1) TAK, W STRUKTURZE BRANŻOWEJ → zadaj D2-3 2) TAK, W STRUKTURZE ZAWODOWEJ → zadaj D4-5 3) TAK, ZARÓWNO W STRUKTURZE BRANŻOWEJ I ZAWODOWEJ → zadaj D2-5 4) NIE → koniec ankiety 5) Trudno powiedzieć → KONIEC ANKIETY</p>
<p>D2. Które branże obecnie zgłaszają <u>mniejsze</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich?</p> <p>PROSZĘ WSKAZAĆ MAKSYMALNIE 3 BRANŻE, W KTÓRYCH ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY SPADEK LICZBY OFERT.</p>	<p>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</p>

<p>D3. Które branże obecnie zgłaszają większe zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich?</p> <p>PROSZĘ WSKAZAĆ MAKSYMALNIE 3 BRANŻE, W KTÓRYCH ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY WZROST LICZBY OFERT.</p>	<p>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</p>
<p>D4. W jakich zawodach spadła liczba ofert pracy w ostatnim roku?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ </p>
<p>D5. W jakich zawodach wzrosła liczba ofert pracy w ostatnim roku?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ </p>

9.5. Wywiady indywidualne z pracodawcami

Dobór próby pracodawców do badania jakościowego miał charakter celowy. Łącznie zostało przeprowadzonych 21 pogłębionych wywiadów indywidualnych (zamiast zakładanych 20) z przedstawicielami pracodawców reprezentujących branże wybrane do zintensyfikowanej analizy w 2013 r. Wywiady zostały przeprowadzone z osobami pełniącymi najważniejsze funkcje w wybranych podmiotach – z członkiem kadry kierowniczej bądź osobą odpowiedzialną za rekrutację pracowników lub/i rozwój zasobów ludzkich. Ponadto do badania wybrano przedstawicieli przedsiębiorstw o zróżnicowanej wielkości oraz z różnych klas działalności – na podstawie listy firm znajdujących się w rejestrze REGON (w wersji z września 2011 r.). Dodatkowym kryterium doboru było zatrudnianie przez badane podmioty minimum 10 pracowników.

Ostatecznie 13 wywiadów IDI (zamiast zakładanych 12) zostało zrealizowanych z pracodawcami z branży transportowo-logistycznej (TSL), 8 zaś z przedstawicielami branży stoczniowej.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele następujących firm:

Branża TSL	Branża stoczniowa
Alegre	Aqualine Marine Sp. z o.o.
BCT-Bałtycki Terminal Kontenerowy Sp. z o.o.	Marine Projects Ltd. Sp. z o.o.
Cartex	ODYS CO Sp. z o.o.
Celmag Andrzej Ośmiałowski	Stal-Rem S.A.
CEM-PYŁ	STAZEN Sp. z o.o.
Gdański Terminal Kontenerowy	Gdańska Stocznia Remontowa im. Józefa Piłsudskiego S.A.
Morska Służba Poszukiwania i Ratownictwa	Sunreef Yachts
OLTRANS	Hapag Lloyd Sp. z o.o.
Przedsiębiorstwo Przewozu Towarów PKS Gdańsk Oliwa S.A.	
Rolls Royce	
Sling Sławomir Lisiecki	
TRANS-HANDEL Sp. z o.o.	
Zakład Komunikacji Miejskiej w Lęborku	

Wywiady prowadzone były na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jako sztywnego scenariusza, a jako zestaw zagadnień, które badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami

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 działalności firmy, jak długo działa, ile osób zatrudnia.

Rozmowa dotyczy roku 2012 r. i okresu styczeń-maj 2013 r.

- Ogólna sytuacja ekonomiczna branży i firmy
 - Jaka jest sytuacja i perspektywy rozwoju **branży**, w której działa firma? Co może pomóc, a co zaszkodzić jej sytuacji?
 - Jak Pan/i ocenia sytuację i perspektywy rozwojowe **firmy**, w tym na tle innych przedsiębiorstw z branży? Co jest barierą dla rozwoju firmy, a co mu sprzyja? Jaką rolę pełnią tu (lokalne/regionalne) zasoby kapitału ludzkiego?
- Bieżący popyt na pracę w firmie
 - W jakich zawodach firma zatrudnia pracowników? Które z tych zawodów są kluczowe dla działalności operacyjnej firmy, a które mają charakter pomocniczy; jaka jest proporcja między nimi?
 - Co jest charakterystyczne dla firmy z punktu widzenia rynku pracy, także na tle innych firm z branży (profil wykształcenia, rotacja pracowników, wewnętrzny/zewnętrzny rynek pracy, poziom wynagrodzeń, kształcenie ustawiczne)?
 - Jakie są ostatnie trendy w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników? Czy firma zwiększała czy zmniejszała zatrudnienie i co było tego powodem? Jak zmieniała się struktura zatrudnienia (w przekroju zawodowym/wykształcenia itp.)?
 - **Jakie są zawody kluczowe w firmie spośród zawodów zidentyfikowanych w badaniach ilościowych jako kluczowe dla danej branży? Listę tych zawodów zawiera poniższa tabela. Proszę o wybór (do) trzech zawodów i omówienie wymaganych kompetencji w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe w odniesieniu do każdego z tych zawodów.**

TABELA 1 i 2
ZAWODY CHARAKTERYSTYCZNE DLA BRANŻ STRATEGICZNYCH 2013

BRANŻA STOCZNIOWA	
Grupa zawodów	Doprecyzowanie
Spawacze i pokrewni	-
Ślusarze i pokrewni	-
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	formierz wyrobów z kompozytów, odlewnik z wyrobów polimerowych, operator urządzeń do formowania z tworzyw sztucznych, operator wtryskarki
Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	monter kadłubów okrętowych, konstrukcji aluminiowych i stalowych, oczyszczacz konstrukcji stalowych
Stolarze meblowi i pokrewni	stolarze i giętarze drewna
Lakiernicy	-
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	-
Inżynierowie mechanicy	-
Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	frezer drewna, strugacz, tartacznik, tokarz drewna, szlifierz
Technicy mechanicy	obróbka skrawanie, kontroler jakości,
Formierze odlewniczy i pokrewni	odlewnik, brązownik, zalewacz form, modelarz odlewniczy
Cieśle i stolarze budowlani	szkutnik, sztalownik

BRANŻA TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNA	
Grupa zawodów	Doprecyzowanie
Kierowcy samochodów ciężarowych	-
Spedytorzy i pokrewni	-
Mechanicy pojazdów samochodowych	-
Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	-
Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	-
Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	-
Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	-
Marynarze i pokrewni	-
Pracownicy służb technicznych żeglugi	-
Magazynierzy i pokrewni	-
Elektromechanicy i elektrycy	-
Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	-
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	-

- Perspektywy zmian w popycie na pracę
 - Jakie czynniki zewnętrzne determinują zdolność firmy do generowania miejsc pracy (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe, specjalne strefy ekonomiczne, inne)?
 - Jakie zmiany w zatrudnieniu przewiduje firma w perspektywie roku? Jak oczekiwane zmiany w sytuacji firmy i otoczeniu gospodarczym wpłyną na popyt na pracę w firmie? Jaka jest docelowa wielkość zatrudnienia w firmie?
 - W jakich zawodach spodziewany jest w firmie wzrost popytu na pracę?
- Dostosowanie pomorskich zasobów ludzkich do potrzeb pracodawców
 - Czego firma oczekuje od kandydatów do pracy – ogółem i w wybranych wcześniej zawodach kluczowych dla danej firmy? Jaką rolę w tych oczekiwaniach odgrywa profil wykształcenia i doświadczenie zawodowe?
 - W jakich zawodach trudno było znaleźć pracowników w badanym okresie? Jak długo wakaty pozostają nieobsadzone? Jakie są przyczyny braku możliwości obsadzenia tych stanowisk?
 - Jakich cech osobowych i kompetencji kluczowych pracownicy nie posiadają (trudno znaleźć kandydatów spełniających te wymogi)?

- **W odniesieniu do każdego kluczowego zawodu w firmie – z jakimi kwalifikacjami zawodowymi kandydaci do pracy mają największe problemy?**
- Czy, Pana/i zdaniem, szkoły dobrze przygotowują absolwentów do pracy w określonych zawodach kluczowych? **Jeżeli nie, to jakich kwalifikacji i umiejętności brakuje absolwentom?**
- Jakie są możliwe **sposoby uzupełnienia luk kompetencyjnych** przez Pana/nią zidentyfikowane?
- Metody poszukiwania pracowników
 - W jaki sposób firma rekrutuje pracowników? Czy korzysta z usług publicznych służb zatrudnienia? Jeśli tak – jak ocenia tę współpracę? A jeśli nie – czemu jej nie podejmuje? Czy poszukując pracowników, firma korzysta z usług prywatnych pośredników (np. agencji zatrudnienia)?
 - Czy firma współpracuje bezpośrednio ze szkołami w zakresie pośrednictwa pracy?
- Współpraca ze szkołami i uczelniami
 - Czy firma współpracuje ze szkołami w innym zakresie niż pośrednictwo pracy? Czego dotyczy współpraca (np. organizacja staży i praktyk zawodowych, współpraca przy formułowaniu programów i ich realizacji; współpraca technologiczna) i jak jest oceniana?
 - Czy firma współpracuje z innymi instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi i jak ocenia tę współpracę?

9.7. Wywiady indywidualne z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy

Badaniem zostały objęte wszystkie powiatowe urzędy pracy z terenu województwa pomorskiego. Przeprowadzonych zostało 17 indywidualnych wywiadów pogłębionych. Respondentami byli pośrednicy pracy zatrudnieni w PUP.

Lista powiatowych urzędów pracy, z przedstawicielami których zostały przeprowadzone wywiady, przedstawia się następująco:

- Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni,
- Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Malborku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Pucku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie.

Wywiady przeprowadzono na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jako sztywnego scenariusza, a jako zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.8. Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia w rozmowie:

- Zmiany w popycie na pracę zgłaszanym do PUP i ich przyczyny
- Zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy w opinii PUP: stan obecny i perspektywy oraz komentarz do rankingu zawodów o największym zapotrzebowaniu i deficytowych
- Dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania ze strony pracodawców w opinii PUP
- Sposób oraz zakres pozyskiwania ofert pracy przez PUP
- Inne sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców
- Kojarzenie oferty pracy z osobą poszukującą pracy (bezrobotną)
- Rola PUP na rynku pracy obecnie i w przyszłości
- Współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy w zakresie dostosowywania podaży pracy do aktualnego i przewidywanego popytu na pracę
- Działalność instytucji szkoleniowych z perspektywy PUP

Rozmowa dotyczy roku 2012 r. i okresu styczeń-maj 2013 r.

Najistotniejsze pytania zaznaczono czcionką pogrubioną, pytania, które nie zostały wyróżnione, są mniej istotne.

- Oferty pracy zgłaszane do PUP: stan bieżący i ostatnie zmiany
 - Jaka jest ogólna sytuacja na lokalnym rynku pracy, w szczególności jeśli chodzi o liczbę zgłaszanych ofert pracy? Jaki jest zakres nierównowagi, w tym mającej podstawy strukturalne?
 - Jakie tendencje można zaobserwować na lokalnym rynku pracy w ostatnim czasie, zwłaszcza jeśli chodzi o zmiany w popycie na pracę? Jakie – Pana/i zdaniem – są przyczyny obserwowanych zmian? Czy zauważa się odpływ ofert do innych kanałów pośrednictwa (internet, prasa, agencje zatrudnienia)?
 - **Czy do PUP trafiają oferty pracy z branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej? Jakich zawodów dotyczą te oferty?** Czy są to zawody związane z główną działalnością firmy (np. kierowca, magazynier, spawacz) czy zawody wspomagające (np. ochroniarz, sprzętaczka); czy ofert z tych branż przybywa czy ubywa?
- Zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy w opinii PUP
 - Na jakie zawody (lub grupy zawodów) jest duży popyt? Proszę omówić osobno każdy wskazany zawód lub grupę zawodów; od jak dawna popyt jest duży; z czym to jest związane; od czego zależy, czy popyt jest stały czy sezonowy;
 - **Częścią niniejszego projektu było stworzenie listy grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych (w których pracodawcy mają trudności w znalezieniu pracowników). Listy te stworzono biorąc pod uwagę różne źródła informacji: dane z badania 1 200 pomorskich pracodawców (największa rola), dane z agencji zatrudnienia, dane z monitoringu internetowych ofert pracy, dane z PUP. Poniżej przedstawiono górną część obu list. Prosimy o komentarz do obu rankingów. Czy grupy zawodów, które się w nich znalazły, oraz ich pozycje w rankingach są zgodne z Pana/i intuicją i wiedzą o sytuacji na rynku pracy?**

TABELA 1 i 2
GRUPY ZAWODÓW O NAJWIĘKSZYM ZAPOTRZEBOWANIU I DEFICYTOWE

Pozycja w rankingu zapotrzebowania	Kod KZiS	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik zapotrzebowania
1	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	5,75
2	7212	Spawacze i pokrewni	4,39
3	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3,43
4	3322	Przedstawiciele handlowi	3,14
5	2514	Programiści aplikacji	2,90
6	3313	Księgowi	2,82
7	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	2,23
8	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1,75
9	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	1,63
10	2310	Nauczyciele akademicki	1,57
11	9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1,56
12	3321	Agenci ubezpieczeniowi	1,32
13	2643	Filolodzy i tłumacze	1,12
14	9321	Pakowacze	0,97
15	3151	Pracownicy służb technicznych żegluga	0,94
16	8311	Maszyniści kolejowi i metra	0,89
17	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,83
18	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,78
19	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,74
20	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	0,72

Pozycja w rankingu deficytowości	Kod KZiS	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik deficytu
1	7212	Spawacze i pokrewni	4,27
2	2222	Pielęgniarki specjalistki	2,11
3	2514	Programiści aplikacji	1,32
4	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1,22
5	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1,13
6	5120	Kucharze	1,09
7	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1,07
8	3322	Przedstawiciele handlowi	1,04
9	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	0,99
10	2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,98
11	1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,98
12	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,94
13	2511	Analitycy systemowi	0,93
14	2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,92
15	2144	Inżynierowie mechanicy	0,91
16	3113	Technicy elektrycy	0,91
17	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	0,89
18	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	0,88
19	7522	Stolarze meblowi i pokrewni	0,88
20	7213	Blacharze	0,87

- Dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania ze strony pracodawców w opinii PUP
 - W jakich zawodach – Pana/i zdaniem – problem niedopasowania kwalifikacji i kompetencji poszukujących pracy (i bezrobotnych) do wymagań pracodawców jest największy? Jakie są przyczyny takiej sytuacji w podziale na poszczególne zawody? Czy wśród zawodów tych są te, które są przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym raporcie, a więc:
 - grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu i jednocześnie o dużej deficytowości: pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), elektrycy budowlani i pokrewni, kucharze, księgowi;
 - grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu, ale bez znaczących trudności w zaspokojeniu popytu: doradcy finansowi i inwestycyjni, agenci ubezpieczeniowi, filolodzy i tłumacze, analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy ochrony osób i mienia;
 - grupy zawodów o największej deficytowości: pielęgniarki specjalistki, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego, inżynierowie mechanicy, technicy elektrycy.
 - Na ile oferta szkół zawodowych wyposaża absolwentów w poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje; na ile szkoły kształcą w wyżej wymienionych zawodach, na które jest popyt i jaka jest jakość tego kształcenia – na jakiej podstawie Pan/i tak sądzi?
 - W jakim zakresie szkolenia zawodowe wypełniają lukę między kwalifikacjami i kompetencjami kandydatów do pracy a wymaganiami pracodawców?
 - Jakie inne działania warto podjąć, aby uzupełnić tę lukę?
 - Jak wygląda popyt na zawody kluczowe dla branży transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej? (Lista zawodów w Tabeli 3 i 4). Jakich trudności doświadczają pracodawcy w rekrutacji pracowników? Jakie są przyczyny takiej sytuacji? Na ile oferta szkolnictwa wyposaża absolwentów w poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje? W jakim zakresie szkolenia wypełniają lukę między kwalifikacjami i kompetencjami kandydatów do pracy a wymaganiami pracodawców? Jakie inne działania warto podjąć, aby uzupełnić tę lukę?

TABELA 3 i 4

ZAWODY CHARAKTERYSTYCZNE DLA BRANŻ STRATEGICZNYCH 2013

(patrz: Tabela 1 i 2 z podrozdziału 9.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami)

- Sposób oraz zakres pozyskiwania ofert pracy przez PUP
 - W jaki sposób PUP pozyskuje oferty pracy (czy pracodawcy sami zgłaszają zapotrzebowanie czy pracownicy PUP poszukują wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach; inne stosowane rozwiązania)? Czy zmienia się podejście do sposobów pozyskiwania ofert pracy?
 - Jakie trudności związane ze złożeniem oferty pracy w PUP zgłaszają pracodawcy?
- Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców
 - Jakie są inne ścieżki pozyskiwania pracowników przez pracodawców? Jakie są przyczyny ich stosowania przez pracodawców oraz źródła wiedzy pracowników PUP na ten temat? **Jak na tym tle wyróżnia się branża transportowo-logistyczna (TSL) oraz stoczniowa? Badanie pracodawców wskazuje na przykład, że w branży transportowej szczególnie często wykorzystywany jest internetowy kanał pośrednictwa; dość często pracodawcy korzystają także z pomocy powiatowych urzędów pracy.**
 - Czy w Pana/i opinii, urzędy pracy mają szansę być efektywnym pośrednikiem dla pracodawców z branży transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej i dlaczego?
- Kojarzenie oferty pracy z osobą poszukującą pracy (bezrobotną)

- Jakie informacje o ofercie pracy rejestrowane są w momencie jej zgłaszania? W szczególności jakie informacje dotyczące kwalifikacji, kompetencji i cech poszukiwanego pracownika? Czy trafiają (wszystkie, część) do systemu Syriusz; jeśli nie, czemu się tak dzieje?
- Jakie informacje o doświadczeniu, kwalifikacjach, kompetencjach i cechach bezrobotnego są rejestrowane? Czy dane te trafiają do systemu Syriusz? Jeśli nie, czemu się tak dzieje?
- W jaki sposób następuje kojarzenie oferty i bezrobotnego (sformalizowany, na podstawie wiedzy i doświadczenia pośrednika itp.)?
- Rola PUP na rynku pracy obecnie i w przyszłości
 - Jak powiatowe urzędy pracy postrzegają swoją rolę na rynku pracy obecnie i w przyszłości?
- Współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy w zakresie dostosowywania podaży pracy do aktualnego i przewidywanego popytu na pracę
 - Jaki jest możliwy zakres współpracy z agencjami zatrudnienia i instytucjami szkoleniowymi – wzajemnie uzupełnienie oferty, wymiana informacji, inne?
 - Jaka jest możliwa/pożądana współpraca PUP ze szkołami zawodowymi – wpływ na kierunki kształcenia, doradztwo zawodowe – czy jest taka współpraca, jej zakres, bariery;
 - Jak wygląda współpraca PUP w zakresie prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy z innymi instytucjami:
 - władzami samorządowymi (powiatowymi i gminnymi, regionalnymi) – czy i w jakim zakresie prowadzona jest współpraca?
 - organizacjami pracodawców – czy i w jakim zakresie prowadzona jest współpraca?
 - organizacjami pozarządowymi – czy i w jakim zakresie prowadzona jest współpraca?

9.9. Wywiady indywidualne w agencjach zatrudnienia

Dobór próby do badania jakościowego agencji zatrudnienia miał charakter celowy. Na podstawie Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia do udziału w badaniu zostało wybranych 20 podmiotów zarejestrowanych i/lub działających na terenie województwa pomorskiego, świadczących usługi w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy na terenie RP. Wskazanie większej liczby podmiotów niż wymagana liczba wywiadów (15) wynikało z konieczności uwzględnienia przypadków odmowy udziału w badaniu ze strony niektórych agencji.

Ostatecznie wprowadzono modyfikację zakładanej w raporcie metodologicznym liczby wywiadów z przedstawicielami agencji zatrudnienia. Doświadczenia związane z dwiema poprzednimi edycjami badania wskazywały na niewielką wartość poznawczą wywiadów z tą grupą respondentów, w związku z czym zmniejszono liczbę wywiadów do 6. Wywiady przeprowadzono z osobami pełniącymi kluczowe funkcje w wybranych agencjach zatrudnienia – z członkiem kadry kierowniczej lub osobą odpowiedzialną za pośrednictwo pracy. Wśród nich znaleźli się przedstawiciele następujących instytucji:

- Grono Shipping Agency Sp. z o.o.,
- Jobhouse,
- NSZZ Solidarność,
- Perfect-Consulting,
- Randstad,
- Sea Lane Ltd.

Wywiady były prowadzone na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jako sztywnego scenariusza, a jako zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.10. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w agencjach zatrudnienia

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

- Jaki jest zakres działania agencji – zakres terytorialny (lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy) oraz zakres branżowy (czy obsługuje wszystkie czy tylko niektóre branże) oraz zawodowy (czy specjalizuje się w niektórych zawodach, grupach zawodów, stanowiskach, np. menedżerskich)?
- Jaki jest typ prowadzonej działalności, w szczególności rodzaj ofert pracy proponowanych przez agencję zatrudnienia osobom poszukującym pracy (np. praca w oparciu o umowę o pracę, w oparciu o umowy cywilnoprawne, praca sezonową, praca za granicą, praca tymczasowa itp.)?

Poniższe zagadnienia do rozmowy dotyczą poziomu, na jakim działa agencja, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu lokalnego i regionalnego.

Rozmowa dotyczy roku 2012 r. i okresu styczeń-maj 2013 r.

Najistotniejsze pytania zaznaczono czcionką pogrubioną, pytania, które nie zostały wyróżnione, są mniej istotne.

- Czy w omawianym okresie AZ zauważają istotną zmianę w zapotrzebowaniu na pracowników (liczbie zgłaszanych ofert)?
- Jakie branże zgłaszały w badanym okresie największe zapotrzebowanie na pracowników (wg PKD 2007)? (*badacz będzie dysponował listą kodów PKD*)
 - Które branże zgłaszają więcej ofert obecnie niż w przeszłości, a które zgłaszają mniej ofert pracy? Jakie mogą być przyczyny tych zmian? Skąd AZ ma wiedzę na ten temat?
 - **Jak kształtuje się liczba i trendy w zakresie ofert pracy napływających z branży transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej?**
- Zapotrzebowanie na zawody, kompetencje zawodowe, w tym kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe
 - W jakich zawodach pracodawcy najbardziej poszukiwali pracowników w badanym okresie?
 - Jakie kompetencje zawodowe wskazywali pracodawcy (w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe) w odniesieniu do każdego z najczęściej poszukiwanych zawodów?
 - **Częścią niniejszego projektu jest stworzenie listy grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych (w których pracodawcy mają trudności w znalezieniu pracowników). Listy te stworzono biorąc pod uwagę różne źródła informacji: dane z badania 1 200 pomorskich pracodawców (największa rola), dane z agencji zatrudnienia, dane z monitoringu internetowych ofert pracy, dane z PUP. Poniżej przedstawiono górną część obu list. Prosimy o komentarz do obu rankingów. Czy grupy zawodów, które się w nich znalazły, i ich pozycje w rankingach są zgodne z Pana/i intuicją i wiedzą o sytuacji na rynku pracy?**

TABELA 1 i 2

GRUPY ZAWODÓW O NAJWIĘKSZYM ZAPOTRZEBOWANIU I DEFICYTOWE

(*patrz: Tabela 1 i 2 z podrozdziału 9.8. Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy*)

- W jakich zawodach trudno było znaleźć pracowników w badanym okresie?
- W jakich zawodach – Pana/i zdaniem – problem niedopasowania kwalifikacji i kompetencji poszukujących pracy (i bezrobotnych) do wymagań pracodawców jest największy? Jakimi są przyczyny takiej sytuacji w podziale na poszczególne zawody? **Czy wśród zawodów tych są te, które są przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym raporcie, a więc:**

- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu i jednocześnie o dużej deficytowości:** pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), elektrycy budowlani i pokrewni, kucharze, księgowi;
- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu, ale bez znaczących trudności w zaspokojeniu popytu:** doradcy finansowi i inwestycyjni, agenci ubezpieczeniowi, filolodzy i tłumacze, analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy ochrony osób i mienia;
- **grupy zawodów o największej deficytowości:** pielęgniarki specjalistki, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego, inżynierowie mechanicy, technicy elektrycy.
- **Jakich kompetencji zawodowych poszukiwali pracodawcy w zawodach, w których zgłoszono oferty pracy pochodzące z branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej, w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe?**
- **Jak poziom i inne cechy wykształcenia oraz posiadanie doświadczenia zawodowego wpływają na szanse na rynku pracy (w szczególności w odniesieniu do branży transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej)?**
- Dostosowanie pomorskich zasobów ludzkich do potrzeb pracodawców
 - Jakie są cechy osobowe i kompetencje kluczowe poszukiwane przez pracodawców, których pracownicy nie posiadają (trudno znaleźć kandydatów spełniających te wymogi)?
 - Jakie są kwalifikacje zawodowe, z którymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy (w odniesieniu do najbardziej poszukiwanych zawodów w percepcji rozmówcy)?
 - **Z jakimi kwalifikacjami zawodowymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy w przypadku ofert pochodzących z branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej?**
 - Jakie są Pana/i zdaniem możliwe sposoby uzupełnienia luk kompetencyjnych?
- Rola AZ w systemie aktywnej polityki rynku pracy
 - Jaka jest pozycja, rola i specyfika działalności agencji w odniesieniu do PUP – czy konkurują, czy uzupełniają się, w jakim zakresie?
 - Jak AZ postrzega swoją rolę w przyszłości – czy rola ta będzie rosła?
 - Jaka jest obecna i pożądana współpraca z innymi instytucjami, w szczególności z 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?

9.11. Wywiady indywidualne w instytucjach szkoleniowych

Dobór próby do badania jakościowego instytucji szkoleniowych miał charakter celowy. Dokonując wyboru instytucji szkoleniowych zostały wzięte pod uwagę wyniki badań ilościowych pracodawców oraz agencji zatrudnienia, w szczególności odnoszące się do:

- grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie,
- grup zawodów, w których najtrudniej znaleźć pracownika,
- branż wybranych do pogłębionej analizy w 2013 r.

Na podstawie tych informacji zostały wybrane instytucje szkoleniowe, które realizowały szkolenia zawodowe dotyczące podnoszenia kwalifikacji związanych z opisanymi powyżej grupami zawodów i branżami.

Dodatkowym kryterium była lokalizacja geograficzna działalności instytucji. Dążono do tego, aby w grupie instytucji objętych badaniem nie znalazły się wyłącznie te, które działają w Trójmieście. Ostatecznie przeprowadzono 5 wywiadów z przedstawicielami instytucji szkoleniowych:

- Cech Rzemiosł Różnych (Starogard Gdański),

- Centrum Doskonalenia Kadr EuroPartner (Gdynia),
- Fundacja Gospodarcza (Gdynia),
- Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw (Gdańsk),
- Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych (Gdynia).

Wywiady prowadzono na podstawie dyspozycji, które nie były traktowane jak sztywny scenariusz, a jako zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.12. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w instytucjach szkoleniowych

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

- Jaki jest zakres działania instytucji szkoleniowej – zakres terytorialny (lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy)?
- Jaki jest typ prowadzonej działalności, w szczególności rodzaj i tematyka oferowanych szkoleń?

Rozmowa dotyczy roku 2012 r. i okresu styczeń-maj 2013 r.

Zagadnienia do omówienia podczas wywiadu z przedstawicielem instytucji szkoleniowych:

- Ogólna oferta szkoleniowa instytucji
- Stopień dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy
- Oferta szkoleniowa w odniesieniu do branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej
- Oferta szkoleniowa związana z grupami zawodów wynikającymi z rankingów zapotrzebowania i deficytowości
- Współpraca w zakresie dopasowania oferty szkoleniowej, w szczególności współpraca z instytucjami rynku pracy i pracodawcami
- Problem jakości kształcenia

Najistotniejsze pytania zaznaczono czcionką pogrubioną, pytania, które nie zostały wyróżnione, są mniej istotne.

- Oferta szkoleniowa
 - Jakich szkoleń prowadzi instytucja? W jakich tematach? Jak zmieniała się ta oferta w okresie ostatniego roku i z jakiego powodu, jakie są plany zmian w najbliższej przyszłości i dlaczego?
 - Jak jest zainteresowanie ofertą szkoleniową instytucji? Jakie osoby się zgłaszają na szkolenia (bezrobotne, pracujące, absolwenci, wiek, wykształcenie, płeć)? Jaka jest motywacja uczestników? Co uzyskują w wyniku szkolenia (uprawnienia, certyfikaty itp.)?
 - **Częścią niniejszego projektu jest stworzenie listy grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych (w których pracodawcy mają trudności w znalezieniu pracowników). Listy te stworzono biorąc pod uwagę różne źródła informacji: dane z badania 1 200 pomorskich pracodawców (największa rola), dane z agencji zatrudnienia, dane z monitoringu internetowych ofert pracy, dane z PUP. Poniżej przedstawiono górną część obu list.**

TABELA 1 i 2

GRUPY ZAWODÓW O NAJWIĘKSZYM ZAPOTRZEBOWANIU I DEFICYTOWE

(patrz: Tabela 1 i 2 z podrozdziału 9.8. Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy)

Przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym raporcie są zawody:

- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu i jednocześnie o dużej deficytowości:** pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), elektrycy budowlani i pokrewni, kucharze, księgowi.
- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu, ale bez znaczących trudności w zaspokojeniu popytu:** doradcy finansowi i inwestycyjni, agenci ubezpieczeniowi, filolodzy i tłumacze, analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy ochrony osób i mienia.
- **grupy zawodów o największej deficytowości:** pielęgniarki specjalistki, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego, inżynierowie mechanicy, technicy elektrycy.
 - **Jaka jest oferta szkoleniowa instytucji w zakresie szkoleń związanych z wyżej wymienionymi zawodami szczególnego zainteresowania?** Jak zmieniała się ta oferta w okresie ostatniego roku i z jakiego powodu? Jakie są plany zmian w najbliższej przyszłości i dlaczego?
 - Kto zgłasza się na szkolenia w wyżej omówionym zakresie? Osoby bezrobotne, pracujące, absolwenci? W jakim wieku, z jakim wykształceniem? Jaka jest motywacja uczestników? Co uzyskują w wyniku szkolenia (uprawnienia, certyfikaty itp.)?
- Oferta szkoleniowa dla branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej
 - **Czy instytucja szkoli w tematach związanych z kwalifikacjami potrzebnymi w zawodach kluczowych dla branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej? (Lista zawodów w Tabelach 3 i 4) Jakże konkretne szkolenia są realizowane w odniesieniu do tych zawodów? Dlaczego te? Od kiedy są obecne w ofercie szkoleniowej instytucji? Kto zamawia/kupuje te szkolenia, a kto w nich uczestniczy? Jakże są efekty tych szkoleń (dyplomy, certyfikaty, uprawnienia itp.)? Jaką część oferty szkoleniowej instytucji stanowią te szkolenia? Jaki będzie ich przewidywany zakres w przyszłości (dlaczego, na jakiej podstawie respondent tak sądzi)?**

TABELA 3 i 4

ZAWODY CHARAKTERYSTYCZNE DLA BRANŻ STRATEGICZNYCH 2013

(patrz: Tabela 1 i 2 z podrozdziału 9.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami)

- Stopień dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy
 - Skąd respondent czerpie wiedzę na temat rynku pracy? Czy uważa tę wiedzę za istotną dla swojej pracy? W jakich, zdaniem respondenta, zawodach są oferty pracy, a w jakich ich brak? Jakie kwalifikacje są obecnie najczęściej poszukiwane przez pracodawców? Czy kandydaci do pracy posiadają te kwalifikacje? Jeśli nie, jakie są przyczyny braku osób z odpowiednimi kwalifikacjami? Czy respondent dostrzega trudności związane z uzyskiwaniem przez kandydatów do pracy tych kwalifikacji? Na czym one polegają?
 - Co jest brane pod uwagę przy tworzeniu oferty szkoleniowej? W jakim zakresie jest ona zależna od zleceń ze strony instytucji publicznych i prywatnych, a w jakim zakresie wynika z analizy zapotrzebowania przeprowadzonej przez instytucję? W jaki sposób analiza ta jest przeprowadzana, na jakiej podstawie?
- Współpraca instytucji szkoleniowych z pracodawcami i IRP w zakresie dopasowania oferty szkoleniowej

- Jak wygląda współpraca Pana/i instytucji szkoleniowej z pracodawcami w zakresie szkoleń? W jakim zakresie? Jakich tematów/obszarów szkoleniowych dotyczy ta współpraca? Na czym ona polega?
- Z kim współpracuje Pana/i instytucja szkoleniowa? Jakie instytucje są nią objęte? Co przynosi taka współpraca? W szczególności: czy i jak współpracuje z PUP i OHP?
- Problem jakości szkoleń
 - Czy jakość szkoleń jest oceniana? Jeśli tak, w jaki sposób? Jakie są wyniki tej oceny?

9.13. Wywiady indywidualne w szkołach zawodowych

Dobór próby do badania jakościowego szkół zawodowych miał charakter celowy i odbył się w konsultacji z WUP. W badaniu wzięły udział zespoły szkół zawodowych grupujące szkoły różnego typu: szkoły zawodowe związane z branżą stoczniową, szkoły zawodowe kształcące w zawodach związanych z branżą transportowo-logistyczną, czyli branżami szczególnego zainteresowania w 2013 r., a także szkoły prowadzące kształcenie w zawodach kluczowych, tj. zawodach, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy, oraz zawodach, w których najtrudniej znaleźć pracownika.

Ostatecznie w badaniu wzięły udział następujące szkoły:

- Niepubliczna Szkoła Rzemiosła w Wejherowie,
- Technikum Budowy Okrętów w Gdyni,
- Technikum Nr 2 w Kartuzach,
- Technikum Nr 4 w Gdańsku,
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Gdańsku,
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4 w Słupsku,
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna Nr 4 w Lęborku.

Wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielem dyrekcji danego zespołu szkół. Prowadzone były na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jako zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.14. 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 szkół zawodowych:

- Oferta edukacyjna szkół
- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
- Szczegółowa zawartość programu (przygotowanie uczniów do pracy w zakresie umiejętności i kwalifikacji wskazywanych przez pracodawców w wybranych zawodach)
- Współpraca w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej, w szczególności współpraca z pracodawcami
- Problem jakości kształcenia
- Oferta edukacyjna zespołu szkół

- W jakich zawodach szkoła uczy? Od jak dawna posiada taką ofertę? Czy oferta ta była zmieniana w roku szkolnym 2012/2013 i z jakiego powodu? Czy są plany zmiany oferty – w jakim kierunku i dlaczego?
- W jaki sposób tworzona jest oferta edukacyjna szkoły, co brane jest pod uwagę przy jej tworzeniu – zainteresowanie potencjalnych uczniów czy zapotrzebowanie rynku pracy?
- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
 - Skąd przedstawiciel szkoły czerpie wiedzę na temat rynku pracy? Czy uważa tę wiedzę za istotną dla swojej pracy? Jaką wiedzę posiada? W jakich, zdaniem respondenta, zawodach są oferty pracy, a w jakich ich brak?
 - Jak wygląda dopasowanie oferty edukacyjnej szkoły do potrzeb rynku pracy – czy szkoła wie, jakie są losy absolwentów? W jakich branżach, w jakich zawodach i w jakich firmach pracują absolwenci szkoły? Czy jest to wiedza interesująca dla szkoły? Czy wpływa na ofertę edukacyjną?
 - Jakie są luki kompetencyjne absolwentów?
 - W jaki sposób możliwe byłoby przezwyciężenie tych luk? Co utrudnia ten proces?

Najważniejsza część wywiadu

BLOK PYTAŃ DLA SZKOŁ ZWIĄZANYCH Z BRANŻĄ STOCZNIOWĄ

- Szczegółowa zawartość programu
 - W jakich zawodach szkoła kształci spośród zawodów kluczowych dla branży stoczniowej? (odniesienie do listy zawodów zidentyfikowanych w badaniu ilościowym pracodawców) → wybór maksymalnie 3 zawodów do dalszej rozmowy;

TABELA 1

ZAWODY CHARAKTERYSTYCZNE DLA BRANŻY STOCZNIOWEJ

(patrz: Tabela 1 z podrozdziału 9.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami)

- Jakie konkretne umiejętności nabywają uczniowie w każdym z 3 wybranych zawodów? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – Pana/i zdaniem – może znaleźć pracę?
- Jakich kompetencji uczeń nie zdobywa w trakcie nauki, mimo że byłoby to wskazane z punktu widzenia jego przyszłej kariery zawodowej?
- Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są uczniom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku 3 wymienionych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie?
- Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią i praktyczna nauka zawodu w przypadku 3 wymienionych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie?
- Współpraca szkół w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Czy i jak szkoła współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia zawodowego? **W szczególności, czy współpracuje z pracodawcami z branży stoczniowej?** W jakim zakresie?
 - Z jakimi innymi partnerami współpracuje szkoła? Co przynosi/przyniosłaby taka współpraca szkole? W szczególności chodzi o współpracę z PUP, organizacjami pozarządowymi, etc.
 - Jakie obszary obejmuje współpraca? [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.].

BLOK PYTAŃ DLA SZKÓŁ ZWIĄZANYCH Z BRANŻĄ TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNĄ

- Szczegółowa zawartość programu
 - W jakich zawodach szkoła kształci spośród zawodów kluczowych dla branży transportowo-logistycznej (TSL)? (odniesienie do listy zawodów zidentyfikowanych w badaniu ilościowym pracodawców) → wybór maksymalnie 3 zawodów do dalszej rozmowy;

TABELA 2

ZAWODY CHARAKTERYSTYCZNE DLA BRANŻY TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNEJ

(patrz: Tabela 2 z podrozdziału 9.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami)

- Jakie konkretne umiejętności nabywają uczniowie w każdym z 3 wybranych zawodów? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – Pana/i zdaniem – może znaleźć pracę?
- Jakich kompetencji uczeń nie zdobywa w trakcie nauki, mimo że byłoby to wskazane z punktu widzenia jego przyszłej kariery zawodowej?
- Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są uczniom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku 3 wymienionych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie?
- Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią i praktyczna nauka zawodu w przypadku 3 wymienionych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie?
- Współpraca szkół w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Czy i jak szkoła współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia zawodowego? **W szczególności, czy współpracuje z pracodawcami z branży TSL?** W jakim zakresie?
 - Z jakimi innymi partnerami współpracuje szkoła? Co przynosi/przyniosłaby taka współpraca szkole? W szczególności chodzi o współpracę z PUP, organizacjami pozarządowymi, etc.
 - Jakie obszary obejmuje współpraca? [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.].

BLOK PYTAŃ DLA SZKÓŁ NIEZWIĄZANYCH ANI Z BRANŻĄ STOCZNIOWĄ, ANI TSL KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODACH WYBRANYCH DO SZCZEGÓŁOWEGO OMÓWIENIA W RAPORCIE 2013

Podkreślono zawody, w których kształci się na poziomie szkół zawodowych (ZSZ lub techników)

- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu i jednocześnie o dużej deficytowości:** pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), elektrycy budowlani i pokrewni, kucharze, księgowi;
- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu, ale bez znaczących trudności w zaspokojeniu popytu:** doradcy finansowi i inwestycyjni, agenci ubezpieczeniowi, filolodzy i tłumacze, analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy ochrony osób i mienia;
- **grupy zawodów o największej deficytowości:** pielęgniarki specjalistki, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego, inżynierowie mechaniczni, technicy elektrycy.

Kierunki kształcenia: technik ekonomik, technik informatyk, sprzedawca, technik elektryk, kucharz, technik rachunkowości, zawody budowlane.

- Szczegółowa zawartość programu
 - W jakich zawodach szkoła kształci spośród zawodów będących przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym raporcie (zob. powyżej) → wybór maksymalnie 3 zawodów do dalszej rozmowy;

- Jakie konkretne umiejętności nabywają uczniowie w każdym z 3 wybranych zawodów? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – Pana/i zdaniem – może znaleźć pracę?
- Jakich kompetencji uczeń nie zdobywa w trakcie nauki, mimo że byłoby to wskazane z punktu widzenia jego przyszłej kariery zawodowej?
- Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są uczniom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku 3 wymienionych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie?
- Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią i praktyczna nauka zawodu w przypadku 3 wymienionych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie?
- Współpraca szkół w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Czy i jak szkoła współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia zawodowego? W jakim zakresie?
 - Z jakimi innymi partnerami współpracuje szkoła? Co przynosi/przyniosłaby taka współpraca szkole? W szczególności chodzi o współpracę z PUP, organizacjami pozarządowymi, etc.
 - Jakie obszary obejmuje współpraca? [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.].

PYTANIA DO WSZYSTKICH

- Problem jakości kształcenia
 - Z jakimi problemami w zakresie jakości kształcenia boryka się szkoła?
 - Jakie są możliwości poprawy jakości kształcenia w kierunku usunięcia luk kompetencyjnych, wskazanych w pierwszej części wywiadu?

9.15. Wywiady indywidualne w szkołach wyższych

Dobór próby do badania jakościowego szkół wyższych miał charakter celowy i odbył się w konsultacji z WUP. W badaniu wzięli udział przedstawiciele władz uczelni ds. dydaktycznych, reprezentujący szkoły wyższe związane z branżą stoczniową oraz uczelnie kształcące na kierunkach związanych z branżą transportowo-logistyczną, czyli branżami szczególnego zainteresowania w 2013 r.; a także posiadające w swojej ofercie kształcenia kierunki studiów powiązane z zawodami kluczowymi (tj. na które jest obecnie największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy oraz w których najtrudniej znaleźć pracownika).

Ostatecznie przeprowadzono 7 wywiadów z przedstawicielami szkół wyższych kształcących na kierunkach związanych ze zidentyfikowanymi zawodami w obszarze branż objętych badaniem.

Szkoły wyższe uczestniczące w badaniu to:

- Akademia Morska w Gdyni,
- Akademia Pomorska w Słupsku,
- Politechnika Gdańska,
- Sopotcka Szkoła Wyższa,
- Uniwersytet Gdański,
- Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni,
- Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku.

Wywiady prowadzone były na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jako zestaw zagadnień, które badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.16. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach wyższych

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia podczas wywiadu z przedstawicielem szkół wyższych:

- Cele kształcenia na poziomie wyższym
 - Losy zawodowe absolwentów
 - Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
 - Zawartość programów w kształceniu do pracy w zawodach kluczowych dla branż strategicznych lub będących przedmiotem szczególnego zainteresowania z punktu widzenia wyników rankingu zawodów o największym zapotrzebowaniu lub o największej deficytowości
 - Współpraca z pracodawcami
 - Problem jakości kształcenia
-
- Cele kształcenia na poziomie wyższym
 - Na ile przyszła aktywność zawodowa absolwentów jest istotna dla uczelni w procesie projektowania studiów (czy jest brana pod uwagę przy formułowaniu, zmianach programów)? Czy – Pana/i zdaniem – uczelnia powinna kształcić zawodowo (przygotowywać bezpośrednio do podjęcia pracy) czy akademicko (dawać ogólne przygotowanie do kariery zawodowej, przyrost wiedzy itp.)?
 - Losy zawodowe absolwentów
 - Jaka jest definicja sukcesu zawodowego absolwenta danej uczelni?
 - W jakim stopniu uczelnia pozostaje w kontakcie ze swoimi absolwentami i śledzi ich losy? Gdzie pracują absolwenci uczelni, w jakich zawodach, branżach, na jakich stanowiskach (kierowniczych, niższego szczebla)? **Czy absolwenci podejmują pracę w branży transportowo-logistycznej (TSL) lub stoczniowej?**
 - Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
 - Skąd uczelnia czerpie wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy, zmian w popycie i podaży pracy? Czy przedstawiciele uczelni uważają tę wiedzę za istotną dla działalności uczelni?
 - Jak ocenia Pan/i stopień dopasowania oferty edukacyjnej uczelni do wymogów rynku pracy? Czy identyfikuje Pan/i jakieś luki kompetencyjne u absolwentów? Na czym one polegają?
 - W których z następujących obszarów uczelnia próbuje zwiększać szanse sukcesu zawodowego absolwentów: zawartość programów, jego elastyczność, umiędzynarodowienie, sposoby kształcenia, orientacja praktyczna, udział studentów w projektach badawczych, budowanie kontaktów z pracodawcami, doradztwo zawodowe itp.?

BLOK PYTAŃ DLA UCZELNI KSZTAŁCĄCEJ W KIERUNKU INŻYNIER MECHANIK (ZAWÓD ZWIĄZANY Z BRANŻĄ STOCZNIOWĄ)

- Jakie konkretne umiejętności i jaką wiedzę nabywają studenci na kierunku inżynier mechanik? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – Pana/i zdaniem – może znaleźć pracę?
- Jakich kompetencji student nie zdobywa w czasie studiów, mimo że byłoby to wskazane z punktu widzenia jego przyszłej kariery zawodowej?
- Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są studentom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku tego kierunku?
- Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią i praktyczna nauka w przypadku w przypadku tego kierunku?

- Współpraca uczelni w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Czy i jak uczelnia współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia? **W szczególności, czy współpracuje z pracodawcami z branży stoczniowej?** W jakim zakresie?
 - Z jakimi innymi partnerami współpracuje uczelnia? Co przynosi/przyniosłaby taka współpraca uczelni? W szczególności chodzi o współpracę z PUP, organizacjami pozarządowymi, etc.
 - Jakie obszary obejmuje współpraca? [Na przykład: podejmowanie decyzji o wyborze kierunków kształcenia, uruchamianie nowych kierunków kształcenia, doradztwo zawodowe, zajęcia dodatkowe itp.].

BLOK PYTAŃ DLA UCZELNI KSZTAŁCĄCYCH W KIERUNKACH ZWIĄZANYCH Z BRANŻĄ TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNĄ (TSL)

- Szczegółowa zawartość programu:
 - W jakich kierunkach uczelnia kształci spośród kierunków związanych z zawodami kluczowymi dla branży TSL? (odniesienie do listy zawodów zidentyfikowanych w badaniu ilościowym pracodawców) → wybór maksymalnie 2 kierunków do dalszej rozmowy;

TABELA 1

ZAWODY CHARAKTERYSTYCZNE DLA BRANŻY TSL, W KTÓRYCH KSZTAŁCENIE ODBYWA SIĘ NA POZIOMIE WYŻSZYM

Zawody specyficzne dla branży TSL
Spedytorzy i pokrewni
Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni
Marynarze i pokrewni
Zawody wspomagające
Inżynierowie budownictwa
Przedstawiciele handlowi
Pracownicy obsługi biurowej
Księgowi

- Jakie konkretne umiejętności i jaką wiedzę nabywają studenci w każdym z 2 wybranych kierunków? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – Pana/i zdaniem – może znaleźć pracę?
- Jakich kompetencji student nie zdobywa w czasie studiów, mimo że byłoby to wskazane z punktu widzenia jego przyszłej kariery zawodowej?
- Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są studentom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku 2 wymienionych kierunków?
- Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią i praktyczna nauka w przypadku 2 wymienionych kierunków?
- Współpraca uczelni w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Czy i jak uczelnia współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia? **W szczególności, czy współpracuje z pracodawcami z branży TSL?** W jakim zakresie?
 - Z jakimi innymi partnerami współpracuje uczelnia? Co przynosi/przyniosłaby taka współpraca uczelni? W szczególności chodzi o współpracę z PUP, organizacjami pozarządowymi, etc.
 - Jakie obszary obejmuje współpraca? [Na przykład: podejmowanie decyzji o wyborze kierunków kształcenia, uruchamianie nowych kierunków kształcenia, doradztwo zawodowe, zajęcia dodatkowe itp.].

BLOK PYTAŃ DLA SZKÓŁ NIEZWIĄZANYCH ANI Z BRANŻĄ STOCZNIOWĄ, ANI TSL KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODACH WYBRANYCH DO SZCZEGÓŁOWEGO OMÓWIENIA W RAPORCIE 2013

Podkreślono zawody, w których kształci się na poziomie szkół wyższych.

- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu i jednocześnie o dużej deficytowości:** pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), elektrycy budowlani i pokrewni, kucharze, księgowi;
- **grupy zawodów o największym zapotrzebowaniu, ale bez znaczących trudności w zaspokojeniu popytu:** doradcy finansowi i inwestycyjni, agenci ubezpieczeniowi, filolodzy i tłumacze, analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy ochrony osób i mienia;
- **grupy zawodów o największej deficytowości:** pielęgniarki specjalistki, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego, inżynierowie mechanicy, technicy elektrycy.
- Szczegółowa zawartość programu
 - W jakich kierunkach uczelnia kształci spośród kierunków związanych z zawodami będącymi przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym raporcie, wybór maksymalnie 2 kierunków do dalszej rozmowy;
 - Jakie konkretne umiejętności i jaką wiedzę nabywają studenci w każdym z 2 wybranych kierunków? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – Pana/i zdaniem – może znaleźć pracę?
 - Jakich kompetencji student nie zdobywa w czasie studiów, mimo że byłoby to wskazane z punktu widzenia jego przyszłej kariery zawodowej?
 - Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są studentom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku 2 wymienionych kierunków?
 - Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią w przypadku 2 wymienionych kierunków?
- Współpraca uczelni w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Czy i jak uczelnia współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia? W jakim zakresie?
 - Z jakimi innymi partnerami współpracuje uczelnia? Co przynosi/przyniosłaby taka współpraca uczelni? W szczególności chodzi o współpracę z PUP, organizacjami pozarządowymi, etc.
 - Jakie obszary obejmuje współpraca? [Na przykład: podejmowanie decyzji o wyborze kierunków kształcenia, uruchamianie nowych kierunków kształcenia, doradztwo zawodowe, zajęcia dodatkowe itp.].

PYTANIA DO WSZYSTKICH

- Problem jakości kształcenia
 - Z jakimi problemami w zakresie jakości kształcenia boryka się uczelnia?
 - Jakie są możliwości poprawy jakości kształcenia w kierunku usunięcia luk kompetencyjnych, wskazanych w pierwszej części wywiadu?

9.17. Wywiady indywidualne z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu

Dobór próby ekspertów miał charakter celowy. Chodziło o uzyskanie opinii regionalnych ekspertów zajmujących się kwestiami planowania strategicznego oraz rozwoju regionalnego, zarówno z perspektywy zarządzania rozwojem regionu, jak i z perspektywy badawczej. Opinie i informacje uzyskane od grupy ekspertów miały na celu wzbogacenie analizy *foresight*.

Ostatecznie zostało przeprowadzonych 5 indywidualnych wywiadów pogłębionych z:

- przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego odpowiadającymi za strategiczne planowanie rozwoju województwa (2 wywiady),
- przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy (1 wywiad),
- ekspertem ze środowiska naukowego, specjalizującym się w badaniach dotyczących transportu i logistyki (1 wywiad),
- ekspertem ze środowiska naukowego specjalizującym się w badaniach dotyczących przemysłu stoczniowego (1 wywiad).

Wywiady były prowadzone na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jako zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.18. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

- Jak ocenia Pan/i obecną sytuację gospodarczą województwa? Jak wpływa ona – w Pana/i opinii – na sytuację na regionalnym rynku pracy?
- Co – w Pana/i opinii – w obecnej chwili jest głównym atutem gospodarki województwa (jej silną stroną – czynnikiem najsilniej sprzyjającym rozwojowi społeczno-ekonomicznemu)?
- Co jest jej największą słabością? Co jest szansą dla jej rozwoju, a co zagrożeniem? W szczególności jaka jest rola zasobów pracy (pod względem ilości i jakości) oraz systemu edukacji?
- W jakim stopniu sytuacja ekonomiczna (oraz sytuacja na rynku pracy) powiązana jest z ogólnokrajową koniunkturą gospodarczą?
- W jaki sposób na gospodarkę województwa i jej rynek pracy (zarówno w aspekcie podaży, jak i popytu na pracę) wpływa otwarcie gospodarki polskiej oraz integracja gospodarcza w ramach UE?
- Jak ocenia Pan/i skalę i strukturę napływu inwestycji zagranicznych? Jakie branże przyciągają inwestorów? Jakie cechy województwa (ekonomiczne, społeczne, demograficzne, geograficzne itp.) są atrakcyjne dla inwestorów? Co jest barierą w pozyskaniu inwestycji?
- O jakich branżach gospodarki spodziewać się można, iż rozwiną się w perspektywie 4-7 lat na Pomorzu? Jakie branże można uznać za strategiczne dla rozwoju województwa? Na jakiej podstawie można formułować takie oczekiwania?
- Jakie działania są podejmowane w celu umożliwienia rozwoju branżom strategicznym?
- Jak ocenia Pan/i problem zróżnicowania społeczno-gospodarczego wewnątrz województwa? Czy daje zauważyć się konwergencję czy różnice pogłębiają się?
- Jak ogólnie ocenia Pan/i przyszłość gospodarki województwa? Czy i jaką rolę odgrywają tu czynniki polityczne (krajowe i międzynarodowe)? Jaka jest rola czynników ekonomicznych (w tym związanych z otwarciem regionu na międzynarodowe przepływy towarów, usług, kapitału i siły roboczej)? Jaka jest rola czynników technologicznych?
- Jaka jest rola branż transportowo-logistycznej (TSL) oraz stoczniowej w gospodarce województwa pomorskiego? Jakie są perspektywy tych branż? W jaki sposób ich rozwój wpłynie na pomorski rynek pracy? Jakie zawody i kwalifikacje staną się bardziej pożądane?

9.19. Zogniskowane wywiady grupowe

Dobór prób do zogniskowanych wywiadów grupowych miał charakter celowy. Osoby, które brały udział w wywiadach, dobrane zostały w taki sposób, aby zapewnić odpowiednie wzbogacenie analizy *foresight* opiniami pochodzącymi z różnych grup. Zorganizowane zostały trzy wywiady grupowe, każdy dotyczący innej grupy zawodów – i w związku z tym – gromadzący nieco odmienną grupę respondentów.

Pierwszy wywiad grupowy odbył się z udziałem przedstawicieli pracodawców i szkół kształcących w zawodach związanych z branżą stoczniową, z przedstawicielami instytucji szkoleniowych prowadzących kursy w tych zawodach oraz pośrednikami pracy z PUP i/ lub agencjami zatrudnienia.

Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących instytucji:

- Kuratorium Oświaty w Gdańsku,
- Zespołu Szkół Morskich w Gdańsku,
- Agencji Zatrudnienia „Biuro Pracy Solidarność” Region Gdański,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Wejherowie,
- Stoczni Marine Projects Ltd. Sp. z o.o.,
- Centrum Kształcenia Zawodowego Nr 1 w Gdańsku (2 osoby).

Drugi wywiad grupowy przeprowadzony był z przedstawicielami pracodawców i szkół kształcących w zawodach związanych z branżą transportową, z przedstawicielami instytucji szkoleniowych prowadzących kursy w tych zawodach oraz pośrednikami pracy z PUP i/ lub agencjami zatrudnienia.

Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących instytucji:

- Zespołu Szkół Morskich w Gdańsku,
- Kuratorium Oświaty w Gdańsku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku,
- Agencji Pracy Tymczasowej i Doradztwa Personalnego – Jobhouse Natalia Bogdan,
- Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych,
- Zespołu Szkół Morskich w Gdańsku.

Trzeci wywiad grupowy dotyczył zawodów „technicznych” i zgromadził przedstawicieli szkół zawodowych kształcących w takich zawodach jak: elektryk budowlany czy hydraulik i monter instalacji sanitarnych, pracodawców, pośredników pracy z PUP oraz osoby reprezentujące Kuratorium Oświaty.

Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących instytucji:

- Zespołu Szkół Technicznych w Gdyni,
- Kuratorium Oświaty w Gdańsku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Bytowie,
- Zespołu Szkół Energetycznych w Gdańsku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku,
- Pomorskiej Szkoły Rzemiosł,
- Pomorskiej Izby Rzemieślniczej w Gdańsku.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondentów, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

9.20. Dyspozycje do wywiadów grupowych

Prezentacja uczestników.

Prezentacja celu badania.

Omówienie rankingów

Częścią badania jest stworzenie listy grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych (w których pracodawcy mają trudności w znalezieniu pracowników). Listy te stworzono biorąc pod uwagę różne źródła informacji: dane z badania 1 200 pomorskich pracodawców (największa rola), dane z agencji zatrudnienia, dane z monitoringu internetowych ofert pracy, dane z PUP.

Poniżej przedstawiono górną część obu list.

Uczestnicy FGI są proszeni o komentarz do obu rankingów.

Czy grupy zawodów, które się w nich znalazły, i ich pozycje w rankingach są zgodne z Pana/i intuicją i wiedzą o sytuacji na rynku pracy?

TABELA 1 i 2

GRUPY ZAWODÓW O NAJWIĘKSZYM ZAPOTRZEBOWANIU I DEFICYTOWE

(patrz: Tabela 1 i 2 z podrozdziału 9.8. Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy)

Wzbogacenie opisów grup zawodów wybranych do pogłębionej analizy w 2013 r.

W edycji 2013 *Pomorskiego barometru zawodowego* wybrano do pogłębionej analizy następujące grupy zawodów:

- zawody branży stoczniowej,
- zawody branży transportowo-logistycznej,
- zawody „techniczne”.

Prowadzący pokazuje uczestnikom wykaz zawodów, które znajdują w grupie zawodów będącej przedmiotem danego FGI (według KZiS), w tym zwraca uwagę na tzw. zawody szkolne.

- Jakich kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w zawodach z branży transportowo-logistycznej (TSL)/stoczniowej/zawodów „technicznych” w podziale na
 - kwalifikacje zawodowe,
 - kompetencje kluczowe,
 - cechy osobowe?
- Jaka wiedza uzyskana w ramach kształcenia jest potrzebna (najbardziej przydatna) w zawodach z branży transportowo-logistycznej (TSL)/stoczniowej/zawodów „technicznych”?
- Jak zdobyć pierwsze doświadczenie w w/w zawodach? Których spośród wymienionych kompetencji zawodowych pracownicy/kandydaci do pracy/absolwenci chcący podjąć pracę w zawodach z branży transportowo-logistycznej (TSL)/stoczniowej/zawodów „technicznych” nie posiadają (trudno znaleźć kandydatów spełniających te wymogi)?
- Dlaczego pracownicy/kandydaci do pracy/absolwenci nie posiadają tych kompetencji zawodowych?
- Jakie są Pana/i zdaniem możliwe sposoby uzupełnienia luk kompetencyjnych:
 - Przez system kształcenia (szkoły zawodowe)
 - Przez system kształcenia ustawicznego (instytucje szkoleniowe, kształcenie dorosłych).
- W jakim stopniu luki kompetencyjne mogłaby zmniejszyć współpraca między systemem kształcenia i pracodawcami: jakie warunki (po obu stronach) musiałyby być spełnione, aby ta współpraca rozwijała się i była efektywna?

10. BIBLIOGRAFIA

- Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego*, Raporty z badania, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno 2010.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2013 r.*, GUS, Warszawa 2013.
- Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce*, MPiPS, Warszawa 2006.
- Analizy rynku pracy w województwie pomorskim za lata 2005-2009*, Zespół Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.
- Antonowicz A. i Antonowicz P., *Flota offshore – szansa polskiego przemysłu okrętowego?*, Pomorski Przegląd Gospodarczy Nr 2/2009 (41).
- Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, link: http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks
- Bendyk E., *Foresight. Sztuka i techniki zarządzania przyszłością*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2013.
- Błuś M., *Przyszłość polskich stoczni*. Pomorski Przegląd Gospodarczy Nr 2/2009 (41).
- Brodzicki T., *Nie odwracajmy się od morza*. Pomorski Przegląd Gospodarczy Nr 2/2009 (41).
- Brosz M., *Raport z badań: Badania portowego rynku pracy*, Bałtycka Akademia Umiejętności s.c., Gdańsk 2009.
- Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, The Council of the European Union, Brussels, 7 July 2008.
- Czarnik S. i Turek K., *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, PARP, Warszawa 2012.
- Ćwikliński H., *Prywatyzacja jedyną szansą przemysłu stoczniowego w Polsce*, w: E. Adamowicz, *Transformacja po latach*, Warszawa 2010.
- Ćwikliński H., *Polskie porty morskie na drodze do rozkwitu gospodarczego*, w: K. Pająk i J. Tomidajewicz, *Kryzys ekonomiczny a przestrzenny i funkcjonalny wymiar polityki gospodarczej*, Toruń 2011.
- Dajczak K., *Przemysł stoczniowy w Polsce i na świecie*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Nr 10, 2008.
- Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ośrodek Badań Rynku Pracy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, WNE UW 2008.
- Działalność publicznych szkół wyższych w Trójmieście w latach 2005-2009 a prognozowane zmiany demograficzne i potrzeby rynku pracy*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2010.
- Dzierżanowski M. et al., *Jutro zaczyna się dziś. Wnioski i rekomendacje z foresightu „Pomorze 2030”*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2013.
- Everitt B., Landau S., Leese M., *Cluster analysis*, Oxford University Press 2001.
- Florida R., *Narodziny klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010.
- Gajderowicz T. et al., *Premia płacowa z wykształcenia wyższego według grup zawodów*, *Ekonomista* Nr 5/2012.
- Gawrycka M., Szymczak A., *Wybrane aspekty zatrudnienia w przemyśle stoczniowym*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2006.
- Gogol K., *Nierówna rywalizacja*, *Obserwator Morski*, Nr 1, 2013.
- Gospodarka morska w województwie pomorskim w latach 2009-2011*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- Grotkowska G., Gajderowicz T., *Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce*, WNE 2012 (tekst niepublikowany).
- GUS, *Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2011*, Warszawa 2011.
- GUS, *Rocznik statystyczny gospodarki morskiej 2012*, Warszawa 2012.
- GUS, *Transport. Wyniki działalności w 2012 roku*, Warszawa 2013.

- Hart P., Schotte D., *Zmiany Demograficzne i Kwalifikacje Wymagane w Europejskim Sektorze Budowy i Remontu Statków*. Bruksela: Komisja Dialogu Społecznego Sektora Stocznioowego 2008.
- <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Polski-rynek-BPO-jest-warty-3-96-mld-zl-i-moze-rosnac-w-dwucyfrowym-tempie-2354645.html>. Data pobrania 14 sierpnia 2012 r.
- http://www.ceri.pl/polski_rynek_outsourcingu_wart_13_mld_zl. Data pobrania 14 sierpnia 2012 r.
- <http://www.economist.com/node/12323287?zid=292>. Data pobrania 14 sierpnia 2012 r.
- http://www.gdynia.pl/wydarzenia/70_78767.html. Data pobrania 23 października 2012 r.
- <http://www.isg-one.com/pdf/index/2Q12-TPI-Index.pdf> Data pobrania 12 lipca 2012 r.
- http://www.targetbpo.pl/pl166,organizacje_branzowe.html. Data pobrania 14 sierpnia 2012r.
- <http://www.targetbpo.pl/pl85,branza.html>. Data pobrania 14 sierpnia 2012 r.
- <http://www.tpi.net/services/outsourcing/>. Data pobrania 14 sierpnia 2012 r.
- IBnGR, *Prognozy i scenariusze do roku 2020. Raport podsumowujący II etap badania pt. „Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim”*, Gdańsk 2010.
- IBnGR, *Czynniki i mechanizmy zmian gospodarki i rynku pracy województwa pomorskiego do roku 2020*, Gdańsk 2010.
- Informacja z działalności agencji zatrudnienia z województwa pomorskiego za rok 2012*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2013.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010. Opisy grup elementarnych zawodów/specjalności*. http://www.psz.praca.gov.pl/_files_/klasyfikacja_zwodow/110223_opisy_grup_elementarnych_22_02_2011.pdf.
- KPMG, *Rynek dóbr luksusowych w Polsce*, Warszawa 2011.
- Krajewski P. et al., *Mapa potencjału społeczno-ekonomicznego gmin województwa pomorskiego*. Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011*, Załącznik do Uchwały nr 111/2010 Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2010 r.
- Mapa potencjału społeczno-ekonomicznego gmin województwa pomorskiego*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
- Monitoring internetowych ofert pracy za rok 2012 prowadzony przez WUP w Gdańsku, baza danych, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2012.
- Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych: <http://mz.praca.gov.pl>.
- Nietupski S., *Raport dot. Przemysłu Jachtowego w Polsce*, Polska Izba Przemysłu Jachtowego i Sportów Wodnych – POLBOAT, Warszawa 2010.
- Onshore, Nearshore, Offshore: Unsure?*, PALiZ, Jones Lang LaSalle i Grafton Recruitment, Warszawa 2010.
- Oświata i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2011/2012*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- Oświata i wychowanie w województwie pomorskim w roku szkolnym 2012/2013*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2013.
- Pogorzelski K. et al., *Mazowsze 2020. Rzecz o rozwoju regionu*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2013.
- Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych*, PORP, IBnGR, Gdańsk 2008.
- 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.
- Przeptywy ludności związane z zatrudnieniem w województwie pomorskim*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2010.
- 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.

- Raporty podsumowujące badania w ramach projektu: *Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, IBnGR, Gdańsk 2011.
- Regionalna Strategia Innowacji dla Woj. Pomorskiego (RIS-P)*, Gdańsk 2004.
- Regionalne Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia dla lat 2005-2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.
- Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego 2010*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2011.
- Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego 2011*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego 2012*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- Rokicki B., *Teoria ekonomiczna a regionalne zróżnicowanie rynku pracy*, maszynopis, WNE UW 2005.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych, Dz.U. Nr 40, poz. 470.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), Dz.U. Nr 251, poz. 1885.
- Rynek pracy na obszarach postpegeerowskich*, Ośrodek Badań Rynku Pracy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, WNE UW 2008.
- Rynek pracy w województwie pomorskim w 2011 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- SAJ, *Shipbuilding Statistics 2013*, The Shipbuilders' Association of Japan 2013
- SEA Europe, Ships & Maritime Equipment Association*, Annual Report, Bruksela 2013.
- Sektor MSP na Pomorzu w warunkach pogorszenia koniunktury, raport z badania*. Pomorskie Obserwatorium Gospodarcze III, Agencja Rozwoju Pomorza, Gdańsk 2010.
- Strategia Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela 2010.
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego do 2013*, Załącznik do Uchwały nr 1056/L/06 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 lipca 2006 roku.
- Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2005-2010*, Załącznik do Uchwały nr 587/XXXV/05 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 18 lipca 2005 roku.
- Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 458/XXII/12 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 września 2012 roku w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, Gdańsk 2012.
- Studenci ostatniego roku szkół wyższych – pracodawcy czy pracownicy?*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
- Susmarski P., *Pracujący w przemyśle stoczniowym – diagnoza stanu obecnego i analiza trendów*. Pomorski Przegląd Gospodarczy Nr 2/2009 (41).
- 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 2012.
- Szkoły wyższe i ich finanse w województwie pomorskim w 2011 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- Szultka S. (red.), *Megatrendy i wstępne scenariusze rozwoju Pomorza*, IBnGR, Gdańsk 2010.
- Szultka S. et al., *Scenariusze przyszłości Pomorza*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2013.
- Szultka S. et al., *Specjalizacje Technologiczne Pomorza*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2013.
- The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2010.
- Turystyka w województwie pomorskim w latach 2008-2012*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2013.
- Trendy rozwoju oraz ocena jakości kapitału ludzkiego w województwie pomorskim*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
- Warunki pracy w województwie pomorskim w 2011 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.

Wojdyło-Preisner M., *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 2009.

Wskaźniki monitorujące rynek pracy województwa pomorskiego w latach 2002-2012, Zespół Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2012 r., Gdańsk 2013.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30, 80-824 Gdańsk
Tel. (58) 32 61 801, Fax (58) 32 64 894
e-mail: wup@wup.gdansk.pl, www.wup.gdansk.pl
www.pomorskibarometr.pl
www.wup.gdansk.pl/barometr

ISBN 978-83-931501-5-1

ISBN 978-83-936766-5-1