

POMORSKI BAROMETR ZAWODOWY

Człowiek – najlepsza inwestycja

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



RAPORT KOŃCOWY wersja skrócona
2013

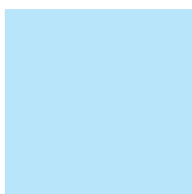


WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP Pomorze

POMORSKI BAROMETR ZAWODOWY

Człowiek - najlepsza inwestycja

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



RAPORT KOŃCOWY wersja skrócona
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

Opracowanie

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

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 300 egzemplarzy

ISBN 978-83-931501-6-8

ISBN 978-83-936766-6-8

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	5
2. METODOLOGIA BADAŃ I ANALIZ	8
3. EWOLUCJA STRUKTURALNA POMORSKIEGO RYNKU PRACY	10
3.1. Struktura działalności gospodarczej i specyfika popytu na pracę.....	10
3.2. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy w roku 2013.....	15
3.3. Wybrane aspekty zmian struktury podaży siły roboczej.....	17
3.4. Wykorzystanie zasobów pracy w województwie pomorskim i ewolucja w zakresie strukturalnego dopasowania popytu i podaży pracy.....	18
4. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY NA POMORSKIM RYNKU PRACY: PODEJŚCIE SYNTETYCZNE	21
4.1. Konstrukcja rankingów	21
4.2. Wybrane grupy zawodów.....	24
5. NA KRZYWEJ WZNOSZĄCEJ, CZYLI O BRANŻACH TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNEJ I STOCZNIOWEJ W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM	25
5.1. Branża transportowo-logistyczna.....	26
5.1.1. Ogólna charakterystyka branży TSL w województwie pomorskim.....	26
5.1.2. Charakterystyka zatrudnienia w branży TSL i profil kompetencyjny pracowników....	27
5.1.3. Perspektywy rozwoju branży TSL w województwie pomorskim	30
5.2. Branża stoczniowa	31
5.2.1. Ogólna charakterystyka branży stoczniowej w województwie pomorskim	32
5.2.2. Charakterystyka zatrudnienia w branży stoczniowej i profil kompetencyjny pracowników.....	33
5.2.3. Perspektywy rozwoju przemysłu stoczniowego w województwie pomorskim	36
6. PERSPEKTYWY POMORSKIEGO RYNKU PRACY	38
6.1. <i>Foresight</i> , czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego	38
6.2. Branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy	41
7. REKOMENDACJE	43
8. BIBLIOGRAFIA	47

1. WSTĘP



Niniejszy raport skrócony stanowi syntetyczne 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. Pełna wersja raportu dostępna jest na stronie internetowej www.pomorskibarometr.pl oraz na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.

Głównym celem realizacji projektu jest diagnozowanie 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 niedopasowania 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.

■ Tło teoretyczne¹

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 świadczy to wręcz o szybkości rozwoju ekonomicznego. Gdy gospodarka dynamicznie się roz-

¹ Przedstawione tło teoretyczne jest tożsame z komentarzem teoretycznym we wcześniejszych raportach. Stanowi ono kontekst teoretyczny całego badania, realizowanego w trzech cyklach.

wija, 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 większymi 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 czy 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 tegorocznej edycji badania, w którym przedmiotem szczególnie zainteresowania są branże transportowo-logistyczna i stoczniowa, tradycyjnie generujące popyt przede wszystkim na ściśle określone kwalifikacje zawodowe, choć w ostatnim okre-

sie 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 ostatnich 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**.

■ Struktura raportu skróconego

Raport skrócony składa się z pięciu części poprzedzonych krótką informacją o metodologii badania. W części pierwszej omówiono ewolucję pomorskiego rynku pracy, przede wszystkim z punktu widzenia **struktury popytu na pracę** (struktura branżowa) i **struktury podaży pracy** oraz ich wzajemnego **dopasowania**. Część druga raportu 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 zapotrzebo-**

wanie na siłę roboczą oraz wskazanie tych grup zawodów, w których pracodawcy doświadczają **trudności w rekrutacji pracowników**. Kolejny rozdział prezentuje główne wnioski z analizy dwóch branż zidentyfikowanych jako rozwojowe dla pomorskiego rynku pracy – **branży transportowo-logistycznej** oraz **stoczniowej**. Rozdział szósty przenosi uwagę czytelnika w stronę perspektywy

średniookresowej, próbując wskazać zjawiska mogące mieć wpływ na strukturę popytu na pracę. Rozdział dokumentuje wyniki **foresightu pomorskiego rynku pracy** stworzonego m.in. na podstawie prognoz makroekonomicznych oraz eksperckich analiz perspektyw rozwoju poszczególnych sektorów. Raport kończy rozdział siódmy zawierający **rekomendacje**.

2. METODOLOGIA BADAŃ I ANALIZ



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

W zakresie gromadzenia danych posłużono się następującymi metodami:

- analizą danych zastanych (*desk research*),
- metodami ilościowymi, które objęły:
 - » 1 200 kwestionariuszowych wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) z pracodawcami z województwa pomorskiego,
 - » 100 kwestionariuszowych wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) z agencjami zatrudnienia,
- metodami jakościowymi, które objęły:
 - » indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami z wybranych branż strategicznych (21 wywiadów)²,
 - » indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (17 wywiadów – wszystkie PUP w województwie pomorskim),
 - » indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami agencji zatrudnienia (6 wywiadów),
 - » indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami szkół zawodowych (7 wywiadów),
 - » indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami szkół wyższych (7 wywiadów),
 - » indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji szkoleniowych (5 wywiadów),
 - » indywidualne wywiady pogłębione z ekspertami (2 przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, 1 przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, 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),
 - » 3 zogniskowane wywiady grupowe (FGI), które zostały sprofilowane tematycznie – każde spotkanie dotyczyło innej grupy zawodów oraz gromadziło respondentów o różnych specjalizacjach zawodowych.

² Przeprowadzono 13 wywiadów IDI z pracodawcami z branży transportowo-logistycznej (TSL) oraz 8 z przedstawicielami branży stoczniowej. Wywiady indywidualne z pracodawcami z tych branż zostały przeprowadzone z osobami pełniącymi kluczowe funkcje w wybranych podmiotach – z członkiem kadry kierowniczej lub osobą odpowiedzialną za rekrutację pracowników i/lub rozwój zasobów ludzkich. Dodatkowym kryterium doboru było zatrudnianie przez badane podmioty minimum 10 pracowników.

Kolejne zogniskowane wywiady grupowe poświęcone były grupom zawodów charakterystycznych dla branży stoczniowej, dla branży transportowej oraz tzw. zawodom „technicznym”.

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

- standardowa analiza jakościowa i ilościowa (statystyczna),

- analiza PEST,
- analiza SWOT,
- *foresight*,
- panel ekspertów.

Szczegółowy opis metod gromadzenia danych (w tym obszerny aneks metodologiczny, prezentujący zasady doboru próby, kwestionariusze oraz scenariusze wywiadów) i ich analizy zawarty jest w pełnej wersji raportu dostępnej na stronie internetowej www.pomorskibarometr.pl oraz na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.

3. EWOLUCJA STRUKTURALNA POMORSKIEGO RYNKU PRACY



Według najnowszych danych o rynku pracy w Polsce³ (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 ILO⁴) **wyniosła 1 770 tys. osób**. Z grupy tej 975 tys. osób pracowało bądź poszukiwało pracy i było gotowe ją podjąć, a tym samym należało do grupy aktywnych zawodowo. **Liczba pracujących wyniosła 874 tys. osób**. Do grupy bezrobotnych, wyróżnionych na podstawie kryterium ekonomicznego (nie administracyjnego), **zaliczono 101 tys. osób**⁵.

Celem tej części raportu 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**. Pełny raport z badania zawiera dodatkowe informacje o analizowanych kategoriach (np. dotyczące struktury zawodowej zatrudnienia czy dodatkowych aspektów struktury podaży pracy).

3.1. Struktura działalności gospodarczej i specyfika popytu na pracę

Od strony ekonomicznej sytuacja na rynku pracy, w tym poziom oraz struktura zatrudnienia, bezrobocia, a także wynagrodzeń, jest wynikiem inte-

rakcji między popytem a podażą pracy. **Popyt na pracę ma charakter pochodny względem popytu na produkty i usługi**. A zatem zrozumienie czynni-

³ 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.

⁴ *International Labour Organization*.

⁵ 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).

ków 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 rok⁶, 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 jednak 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).

Tabela 3.1. 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.

⁶ 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 pomorskiego w gospodarce kraju i zależności makroekonomiczne, dane te można uznać za odpowiednie do analizy i wyciągania wniosków.

Struktura gospodarcza województwa pomorskiego (mierzona udziałem poszczególnych sekcji w wytwarzanym produkcie) **nie odbiega istotnie od przeciętnej struktury dla Polski**. 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)*). Szczegółowe dane na ten temat zaprezentowane zostały w pełnej wersji raportu⁷.

Analiza struktury działalności gospodarczej w województwie pomorskim w okresie ostatniej dekady pozwala z kolei wnioskować na temat kierunków **rozwoju gospodarki województwa** (patrz: Tabela 3.1.). 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 (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 bowiem doświadczać spadku udziału w wartości dodanej nawet przy wzroście zatrud-

nienia (np. przy znaczącym wzroście pozapłacowych kosztów produkcji).

W 2011 roku liczba pracujących w województwie szacowana była na 744 321 osób⁸, 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 analiza⁹. Populacja zatrudnionych była odpowiednio mniejsza i wynosiła w 2011 roku 547 632 osoby¹⁰. W roku tym 38,3% popytu na pracę (zatrudnienia najemnego) w województwie pomorskim pochodziło z dwóch sekcji: *Przetwórstwa przemysłowego (C)* oraz *Handlu (G)*. Było to nieznacznie mniej niż przeciętnie w Polsce (39,1%). Znaczna część popytu pochodziła także z usług publicznych (*Administracja publiczna (O)*, *Edukacja (P)*, *Opieka zdrowotna (Q)*). W porównaniu 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.

Między rokiem 2005 a 2011 przeciętne zatrudnienie w województwie wzrosło z 484 441 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), 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 postępowaniem technologicznym w tej branży. Z drugiej strony wiele przedsięwzięć, które uznawane są za sztan-darowe inwestycje

⁷ Pełna wersja raportu dostępna jest na stronie internetowej www.pomorskibarometr.pl oraz na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.

⁸ Bez pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

⁹ Wielkość samozatrudnienia zależy zapewne od innych czynników i związana jest raczej z warunkami dla rozwoju przedsiębiorczości, które nie są bezpośrednio przedmiotem zainteresowania niniejszego raportu.

¹⁰ 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.

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 (np. płatnego urlopu wypoczynkowego). Porównanie danych o liczbie pracujących i liczbie zatrudnionych najmniej potwierdza tę hipotezę.

Porównanie struktury przeciętnego zatrudnienia w roku 2011 ze strukturą obserwowaną 6 lat wcześniej wskazuje na **znaczące zmiany strukturalne w popycie na pracę** (patrz: Tabela 3.2.). 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 *Transportie* (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.

Tabela 3.2. Struktura przeciętnego zatrudnienia według PKD 2007 w województwie pomorskim, rok 2005 i 2011

Sekcja 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

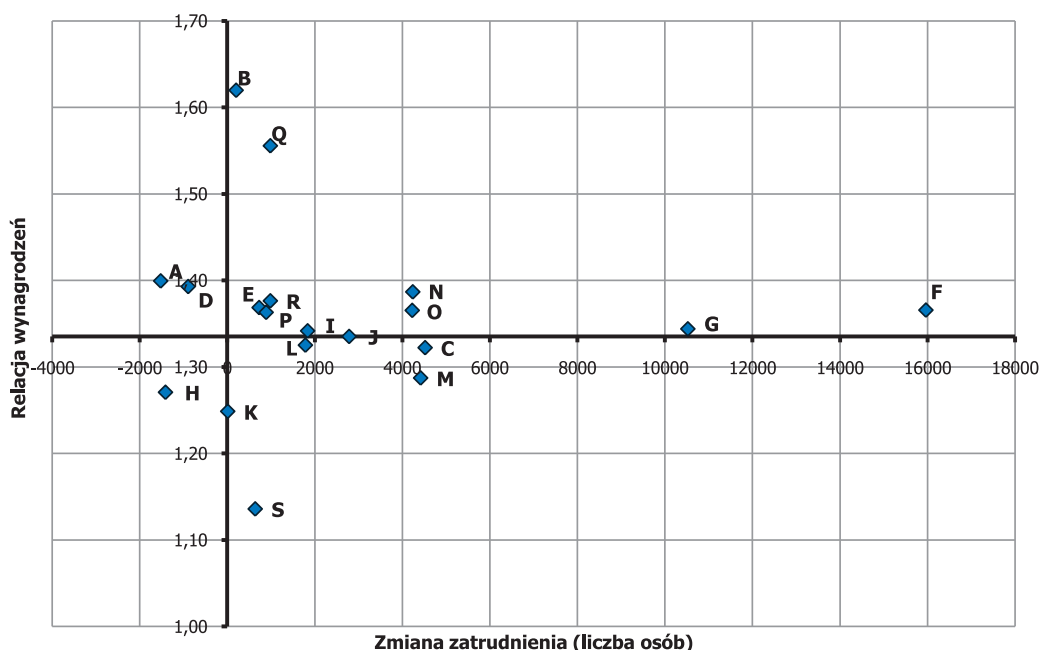
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, dostęp: 30 sierpnia 2013r.

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 3.1. prezentuje w sposób syntetyczny zmiany w zakresie zatrudnienia i wynagrodzeń w poszczególnych sekcjach gospodarki w województwie pomorskim w okresie lat 2005-2010. Na osi poziomej pokazano przyrost zatrudnienia – oś pionowa oddziela sekcje, dla których zanotowano wzrost zatrudnienia, od tych, które doświadczyły jego spadku. Z kolei na osi pionowej przedstawiono przyrost przeciętnego wynagrodzenia (w postaci relacji przeciętnego wynagrodzenia w roku 2010 do przeciętnego wynagrodzenia w roku 2005). Oś pozioma przecina oś pionową na poziomie wartości 1,33, która to wartość oznacza przeciętny wzrost wynagrodzeń w województwie pomorskim w badanym okresie.

Wykres 3.1. Zmiana zatrudnienia oraz przyrost przeciętnego wynagrodzenia w województwie pomorskim między rokiem 2005 a 2010, według sekcji PKD 2007



Objaśnienie:

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

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

Analiza Wykresu 3.1. pozwala 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 pracy 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 administracyjnej 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 wiążąc to można z postępowaniem technologicznym i/lub wzrostem produktywności oraz wzrostem kształcenia w zawodach typowych dla tej sekcji gospodarki.

3.2. 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 zre-

alizowano 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 brutto¹¹)** 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. W tym wypadku mamy jednak do czynienia z silną specyfiką ofert pracy ogłaszanych w tym kanale pośrednictwa (koncentracja na grupie pracowników z wyższym wykształceniem).

Według danych z badania CATI przedsiębiorstw **w ujęciu netto¹² 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)¹³.

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 zatrudnień 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 3.3. prezentuje zestawienie sekcji wybranych jako wyróżniające się z punktu widzenia poszczególnych kryteriów.

Tabela 3.3. 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	

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.

Źródło: Opracowanie własne.

¹¹ Deklaracje, co do planowanych przyjęć do pracy.

¹² Różnica między liczbą deklarowanych przyjęć a zwolnień z pracy.

¹³ 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.

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 3.3.

Warto zwrócić także uwagę na sekcje, w kierunku których można spodziewać się przesuwania popytu:

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

3.3. Wybrane aspekty zmian 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. W niniejszym raporcie skróconym przedstawiono jedynie zarys najważniejszych zmian w zakresie struktury popytu na pracę – ich dłuższy opis zawiera podrozdział 3.5. raportu w wersji pełnej.

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

W okresie ostatnich lat w województwie pomorskim 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 i prawa, inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa oraz kształcenia nauczycieli i 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.

Innym ważnym aspektem dotyczącym zmiany struktury podaży pracy w województwie pomorskim są zmiany demograficzne, w szczególności związane ze starzeniem się społeczeństwa. 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).**

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

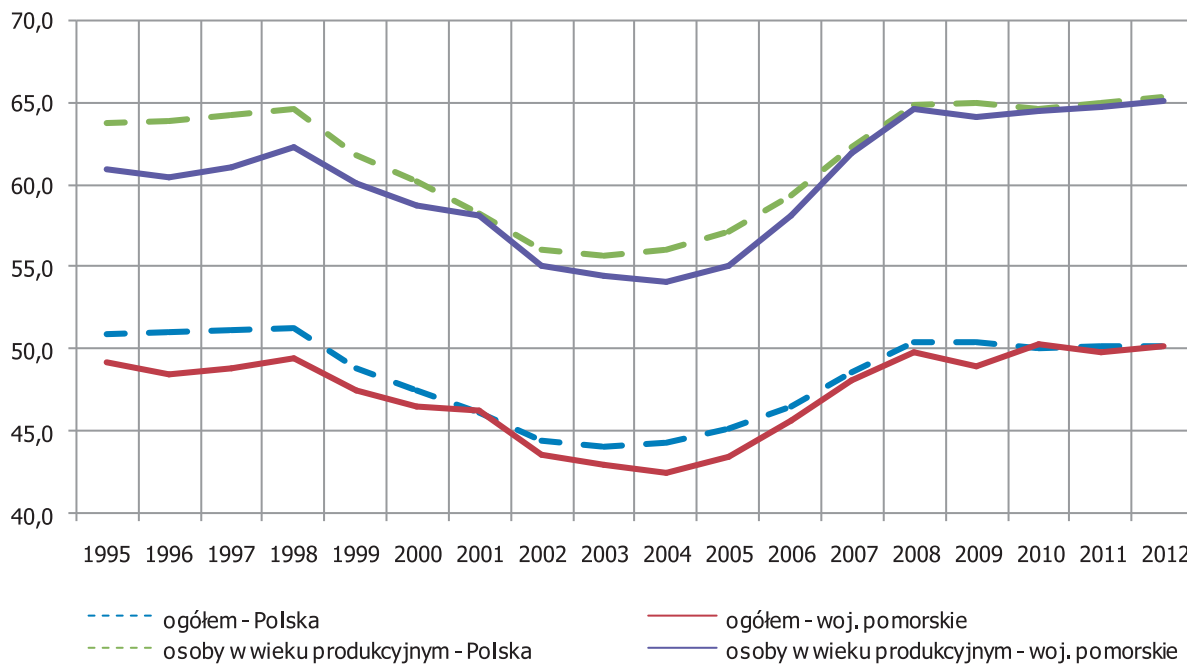
Aktywność ekonomiczna mieszkańców Pomorza jest nieco niższa niż przeciętnie w Polsce, przy czym prawidłowość ta dotyczy zarówno ludności ogółem, jak i osób w wieku produkcyjnym (to jest – zgodnie z definicją stosowaną przez GUS – mężczyzn w wieku 18-64 lata i kobiet w wieku 18-59 lat). W ostatnich latach 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).

Gdyby chcieć oceniać efekt zderzenia popytu i podaży na rynku pracy, należy spojrzeć na kształtowanie się ekonomicznej **stopy bezrobocia**¹⁴. To ona informuje 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 kraju. 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 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**.

¹⁴ Zgodnej z kryteriami stosowanymi przez GUS w BAEL.

Wykres 3.2. 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.

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 3.2.). Na początku lat 90. XX w. 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)*.

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 3.4.).

Tabela 3.4. 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 kategorii. 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.

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



4.1. Konstrukcja rankingów

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. Przeprowadzone badania pozwoliły także sporządzić profile kompetencyjne wybranych zawodów lub grup zawodów, w szczególności w zakresie pożądaných przez pracodawców cech osobowych, kompetencji kluczowych oraz kwalifikacji zawodowych¹⁵.

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).

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 nowator-

¹⁵ Szczegółowe opisy profili kompetencyjnych dla wybranych grup zawodów znajdują się w pełnej wersji raportu dostępnej na stronie internetowej www.pomorskibarometr.pl oraz na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.

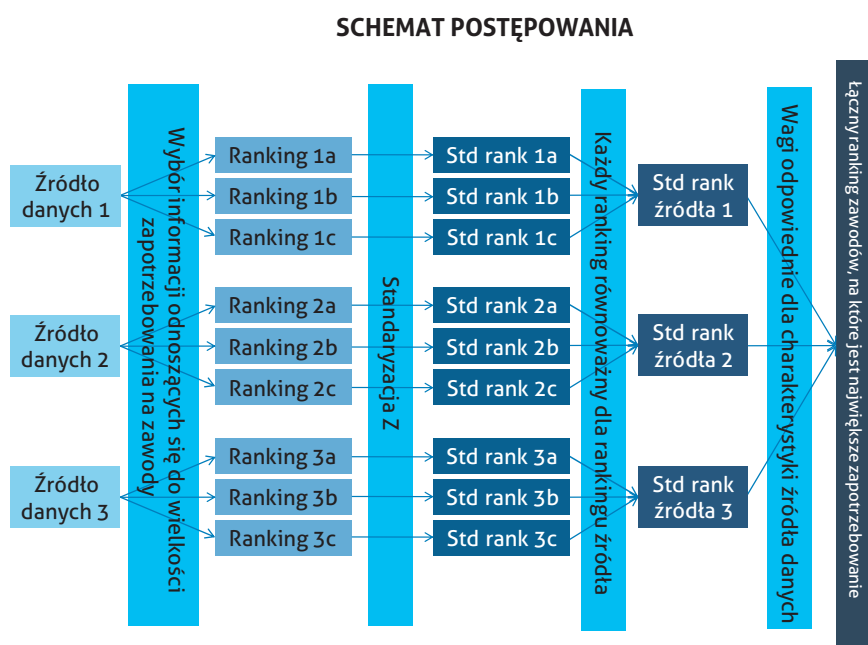
ską próbą połączenia wielu źródeł o różnym charakterze, stąd (wobec braku jednej uznanej metody) zastosowane rozstrzygnięcia mają w wielu miejscach charakter ekspercki¹⁶.

Model syntezy źródeł danych wykorzystany przy tworzeniu rankingu grup zawodów o największym zapotrzebowaniu został przedstawiony na Schemacie 4.1. Ranking zawodów deficytowych, czyli takich, w których pracodawcy napotykali trudności w rekrutacji, został stworzony przy użyciu identycznej metody, z tym że wykorzystano przy tym dane dotyczące deficytowości zawodu.

Metodę rankingowania zawodów zastosowano po raz pierwszy w drugiej edycji *Barometru*.

Ostatnim (nowym wobec analiz z 2012 roku) elementem procesu tworzenia rankingów była eliminacja z rankingu 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.

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



Źródło: Opracowanie własne.

Poniżej zaprezentowano górne części obu rankingów (20 górnych grup zawodów z jednego i drugiego rankingu). **Analizując oba rankingi, trzeba mieć świadomość, że największą wartość interpretacyjną ma górna część rankingu. 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.**

Analiza rankingów wymaga komentarza w kontekście realiów pomorskiego rynku pracy. Uży-

skanie 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).

¹⁶ Szczegółowy opis metodologii tworzenia rankingów znajduje się w pełnej wersji raportu dostępnej na stronie internetowej www.pomorskiabarometr.pl oraz na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.

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 przładunku 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	Blacharze	0,8729

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

4.2. Wybrane grupy zawodów

W toku tegorocznych analiz wyłoniono grupy zawodów charakteryzujące się największym zapotrzebowaniem oraz grupy deficytowe. Za **kluczowe grupy zawodów** uznano przede wszystkim te, które na obu listach rankingowych znalazły się na wysokich pozycjach:

- 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)*,
- Pracownicy ochrony osób i mienia (5413)*,
- Pomoce i sprzętaczki 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 mechanicy (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),
- Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych (7126)*.

* Dla wybranych grup zawodów z powyższych list (grupy oznaczone gwiazdką) określono profile kompetencyjne – przedstawione one zostały w podrozdziale 4.4 raportu w wersji pełnej.

5. NA KRZYWEJ WZNOSZĄCEJ¹⁷, CZYLI O BRANŻACH TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNEJ I STOCZNIOWEJ W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM



Szczególnym przedmiotem zainteresowania tegorocznej edycji *Barometru* były **branża transportowo-logistyczna** (TSL) oraz dział przemysłu przetwórczego związany z produkcją i remontem statków lub wyrobów pokrewnych, czyli **branża stoczniowa**. 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 transportowo-logistycznej, której znaczenie przekracza granice województwa pomorskie-

go 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 wiąże 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. Poniżej zaprezentowano jedynie wybrane wątki z analizy **dwóch branż strategicznych**. Obszerniejszą wersję analizy znaleźć można w rozdziale 5 raportu w pełnej wersji.

¹⁷ Określenie zaczerpnięto z wywiadu z jednym z ekspertów od planowania strategicznego w województwie („Oba te obszary są na tej krzywej wznoszącej.”)

5.1. 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.

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*. 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.).

5.1.1. Ogólna charakterystyka branży TSL w województwie pomorskim

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, 2011). Sprawność w zakresie przeładunku kontenerów jest z punktu widzenia przewoźników niezwykle istotną cechą portu, tym bardziej, że w ostatnich latach odnotowuje się wzrost światowych obrotów kontenerowych.

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 odprowadzonych z gdańskiego portu lotniczego sięgnęła 2,9 mln, co stanowi 13% pasażerskiego ruchu lotniczego w polskich portach.

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 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).

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 ko-

niunktura 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 płać 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 konkurowaniu.

5.1.2. Charakterystyka zatrudnienia w branży TSL i profil kompetencyjny pracowników

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 zatem 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.

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 spe-

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.

cyficznych 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”¹⁸. Jak zauważył jeden z pracodawców, coraz powszechniejszym zjawiskiem jest wykorzystywanie firm headhunterskich oraz próby podkupywania pracowników konkurencji.

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, 8332 KZiS 2010 – patrz: Tabela 5.1.). Wysoko na liście wskazań pracodawców znaleźli się także **spedytorzy** (3331), którzy zajmują się organizowaniem transportu oraz dopełnianiem związanych z tym formalności. Kolejne miejsca zajmują **mechanicy pojazdów samochodowych**. Wśród grup zawodów wskazanych z mniejszą częstotliwością znaleźli się m.in. robotnicy pracujący przy przetadunku towarów, maszyniści, oficerowie pokładowi, marynarze.

¹⁸ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży TSL.

Tabela 5.1. 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
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku 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.

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 przeładunku towarów, maszynistów i operatorów maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych oraz mechaników pojazdów samochodowych. Ponad ¾ pracodawców stwierdziło, iż w tych zawodach wolaloby zatrudnić mężczyznę. 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 zawody pokrewne – 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.

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.

Kompetencje miękkie, znajomość języków i technologii informacyjnych i komunikacyjnych

Wśród najbardziej poszukiwanych cech osobowych na pierwszym miejscu uplasowała się 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 przedsię-

biorstwie, 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”¹⁹.

W przypadku mechaników pojazdów samochodowych najczęściej wskazywaną kompetencją jest umiejętność uczenia się. Na kolejnych pozycjach znalazły się kultura osobista, postępowanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne. Odmienne przedstawia się profil kompetencji spedytorów. Kluczowa jest znajomość języków obcych oraz postępowanie 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 szczególnie motywujące do intensywnego wysiłku i zaangażowania. Niektórzy pracodawcy zauważają, iż nawet relatywnie wysokie płace przestały spełniać funkcję motywującą do wysiłku²⁰.

Wykształcenie, kwalifikacje i uprawnienia

Kolejnym elementem składającym się na profil kompetencyjny zawodów w branży TSL jest wymagane wykształcenie. Generalnie zawody o manualnym charakterze pracy wymagają na ogół jedynie wykształcenia średniego lub zasad-

niczego 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.

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.

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?”²¹.

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 dłużej²².

¹⁹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży TSL

²⁰ 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”.

²¹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

²² „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.

Dopełnienie charakterystyki zawodów w branży TSL stanowi opis pozostałych kwalifikacji formalnych wymaganych przez pracodawcę. Nie jest zaskakujące, że najczęściej wskazywanymi kwalifikacjami 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 motornicznych 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 wchodzić powyższe kategorie. Względnie rzadko pojawiały się odpowiedzi sugerujące posiadanie odpowiednich umiejętności językowych oraz wiedzy technicznej o budowie pojazdów. 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 spedy-

torów wymaga się znajomości języków obcych. 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 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.

5.1.3. Perspektywy rozwoju branży TSL w województwie pomorskim

Według prognoz 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«, 2010a) w najbliższych kilku latach należy się spodziewać nieznacznego wzrostu udziału transportu w zatrudnieniu w województwie pomorskim. Zatem transport, mający i tak 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 przedsiębior-

stwa 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 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. Branża stoczniowa

Przemysł stoczniowy, będący przedmiotem zainteresowania niniejszego podrozdziału, 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 m.in. grupę 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*.

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, stanowiły 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 (Susmarski, 2009).

5.2.1. Ogólna charakterystyka branży stoczniowej w województwie pomorskim

Wydaje się, że lata największej świetności polskich stoczní minęły. Polska ma obecnie niewielki udział w światowej produkcji statków. Jedynie 0,6% pojemności statków, na które zgłoszono zapotrzebowanie w 2007 roku, zamówiono w polskich stoczních. Stosunkowo niski jest również udział polskich zakładów w produkcji realizowanej w Europie. W 2011 roku udział ten, choć był wyższy, to wyniósł jedynie 2% (CTG²³). Nieco wyższy był w 2011 roku udział polskich stoczní 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 stoczní jachtowych ulokowana jest w województwie pomorskim.

W ostatnich 40 latach europejskie stocznie okrętowe straciły na znaczeniu. Jeszcze w latach 70. XX wieku europejskie zakłady miały 3-krotnie wyższy udział w światowej produkcji statków niż obecnie. Znaczenie stoczní 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 stoczní 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 eu-

ropejskim stoczniom trudno jest rywalizować z hojnie dotowanymi stoczniami azjatyckimi. 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. Stocznie azjatyckie mają kosztową przewagę nad europejskimi, przede wszystkim z powodu relatywnie taniej siły roboczej.

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. Spadek ten jest następstwem kryzysu gospodarczego. Kryzys ten odczuwalny był nawet dla stoczní 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 stoczních 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 stoczních 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 zwięk-

²³ Skompensowane tony brutto – miara produkcji stoczniowej uwzględniająca jej pracochłonność, umożliwiająca porównywanie wielkości produkcji pomiędzy krajami i w czasie.

sza 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 miesiące²⁴.

Pomimo spadku liczby produkowanych statków²⁵ przychody z działalności całego sektora w Polsce²⁶ 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.

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.

Powyższe informacje nie obejmują 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)²⁷. 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.

5.2.2. Charakterystyka zatrudnienia w branży stoczniowej i profil kompetencyjny pracowników

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.) stanowią pracownicy pomorskich przedsiębiorstw. Pozostałych pracowników sektora zatrudniają 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 inni, 2008) w 2008 roku w polskim przemyśle stoczniowym pracowało 17 tys. osób, podczas gdy GUS (2012) oszacował liczbę pracujących przy produkcji i naprawie stat-

ków 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.

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 tys. Według danych CESA (Susmarski, 2009), w latach 2000-2008 liczba pracujących w polskich i pomorskich stoczniach 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

²⁴ Przy czym stocznia Remontowa Shipbuilding podpisała kontrakty nawet na cały rok 2014.

²⁵ Część przedsiębiorstw zmieniła zakres głównej produkcji. Przykładowo, Stocznia Gdańsk S.A. ograniczenie produkcji statków skompensowała wzrostem produkcji elementów stalowych i wież wiatrowych.

²⁶ Ze względu na fakt, że niemal cała produkcja statków w Polsce ulokowana jest w województwie pomorskim, dane ogólnopolskie można traktować jako istotne dla przypadku województwa pomorskiego.

²⁷ Według danych GUS (2012).

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 musiało 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 inni, 2006)²⁸. 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 (Susmański, 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).

Grupy zawodów charakterystyczne dla przemysłu stoczniowego zostały zidentyfikowane na podstawie badań ilościowych pracodawców. 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)**.

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.

Tabela 5.2. 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.

²⁸ Wyniki badania przeprowadzonego w 2006 roku na próbie 894 pracowników przedsiębiorstw przemysłu stoczniowego i ich kooperantów.

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 dyskryminacji jest zapewne wynikiem postrzegania pracy w stoczni jako wymagającej siły fizycznej, która jest przede wszystkim 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 pracy²⁹. Tym większa jest rola mistrza, który z jednej strony sprawdza predyspozycje kandydata do pracy, a z drugiej przekazuje mu swoją wiedzę i umiejętności.

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 mówię, wchodzimy w bardzo nietypowe obszary produkcji statków i wtedy też pojawiają się nietypowe wymagania dotyczące samego procesu produkcji [...] musimy kadrę pod tym kierunkiem przeszkolić. To (...) jest raczej takie jakby doraź-

ne, 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 – szkutnik, 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”³⁰.

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

²⁹ Cytat z wywiadu z pracodawcą z branży stoczniowej: „Im młodsze roczniki wchodzi na rynek pracy, tym trudniej o ludzi zdyscyplinowanych, którzy by brali odpowiedzialność za swoją pracę, którzy by angażowali się w pełnym tego słowa znaczeniu”.

³⁰ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży stoczniowej.

wyższego wykształcenia. [...] W zasadzie doświadczenie jest tutaj punktem najważniejszym³¹. Tylko w jednym zawodzie kluczowym (pozostali inżynierowie mechanicy) wskazano na potrzebę posiadania wykształcenia wyższego.

Wiele czynności przy produkcji statków i todzi 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 elektrycznych³². 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”³³.

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”³⁴.

5.2.3. Perspektywy rozwoju przemysłu stoczniowego w województwie pomorskim

Obecne spowolnienie gospodarcze odcisnęło wyraźne piętno na działalności pomorskich stoczni. Osłabienie 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 (Gogoł, 2013).

Jednak w dłuższej perspektywie nie kryzys światowy, lecz azjatyckie zakłady zagrażają europejskiemu przemysłowi stoczniowemu. Zdaniem ekspertów niemożliwy jest powrót polskich stoczni 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 stoczni 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 stoczni), 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. Wiążą to z negatywnymi – w ich ocenie – zmianami w szkolnictwie zawodowym³⁵.

³¹ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

³² Z drugiej strony, jak zauważył jeden z pracodawców, jeśli kandydat do pracy dysponuje daną umiejętnością, firma jest skłonna pomóc mu w zdobyciu formalnego uprawnienia.

³³ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem firmy z branży stoczniowej.

³⁴ Cytat z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia.

³⁵ 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”.

Wiele firm bierze sprawy w swoje ręce i nawiązuje bezpośrednio współpracę ze szkołami i uczelniami, a nawet planuje otwieranie własnych szkół³⁶.

W okresie rosnącego znaczenia stoczni 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 inni, 2009). Ze względu na postępującą globalizację segment produkcji statków o dużym stopniu skomplikowania jest obszarem

wysokie perspektywicznym dla europejskich stoczni produkcyjnych i remontowych. Przewiduje się, iż w najbliższych dwóch dekadach szansą dla polskich stoczni 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.

³⁶ 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”.

6. PERSPEKTYWY POMORSKIEGO RYNKU PRACY



Celem tego rozdziału jest uaktualnienie określonych w badaniu z 2012 roku perspektyw rynku pracy województwa pomorskiego w horyzoncie średnio- i długookresowym. Prognozy odnośnie 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.

Analiza średnio- i długookresowych perspektyw rynku pracy ukazana została na podstawie *foresightu* pomorskiego rynku pracy. Na końcu rozdziału wskazano również branże strategiczne dla wojewódzkiego rynku pracy w perspektywie średnio- i długookresowej³⁷.

6.1. *Foresight*, czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego

W toku przeprowadzonych analiz zidentyfikowano trzy potencjalne scenariusze rozwoju województwa pomorskiego, będące odpowiednikami scenariuszy naszkicowanych 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

³⁷ *Foresight* odwołuje się do przeprowadzonych w pełnej wersji raportu analiz SWOT i PEST. Pełna wersja raportu znajduje się na stronie www.pomorskibarometr.pl oraz www.wup.gdansk.pl/barometr.

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 zewnętrzna (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 sprostają temu wyzywaniu dzięki zwiększeniu podaży doskonale wykwalifikowanej siły robo-

czej (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 posługiwania 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 podaży 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 wy-

maganiem 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 odpływu 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 zmniejszy 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 oddalac. Tym samym związane z tym drastyczne ograniczenie popytu na rynku pracy 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 rychną 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 popytową 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, wzmocniane go przez reklamy uczelni kształcących w najtańszych i najłatwiejszych dziedzinach (np. politologii), oferujących wyższe wykształcenie za nie-

wielkie 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.

6.2. 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 struk-

turze 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,
- branżę 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)*.

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 stoczniowy, atrakcyjne regiony turystyczne). Jedynie w przypadku branż ICT oraz BPO/SSC kluczowym czynnikiem jest wyposażenie w kapitał ludzki (szerszy opis branż strategicznych można znaleźć w pełnej wersji raportu).

7. 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 popytowej. 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, których podjęcie sprzytałoby osiągnięciu wyżej wymienionych celów.

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 po-

dejmowano 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 In-*

formatycznych, 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 powstać system regularnego gromadzenia i analizowania informacji o losach absolwentów przez zewnętrzne (w stosunku do uczelni) instytucje**³⁸ (np. z wykorzystaniem danych ZUS),

³⁸ 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.

- co gwarantowałyby 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 średniokresowych 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 de-

ficytowe (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 rolę dla PSZ w perspektywie długookresowej wydaje się prowadzenie regularnych badań regionalnego rynku pracy oraz prowadzenie szeroko zakrojonej akcji informacyjnej 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). Barięą zgłaszaną 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.

8. 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 okotoemerytalnym, 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 Stoczniowego 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.

Przepływy 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 978-83-931501-6-8

ISBN 978-83-936766-6-8