



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
2012**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

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

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

Autorzy raportu

Gabriela Grotkowska
Tomasz Gajderowicz
Irena Wolińska

Wydawca

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

www.wup.gdansk.pl

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
Gdańsk, 2013

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

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie
Nakład 100 egzemplarzy

ISBN 978-83-931501-5-1
ISBN 978-83-934805-8-6

SPIS TREŚCI

1. STRESZCZENIE	7
1.1. Wstęp	7
1.2. Tło teoretyczne i koncepcja badawcza.....	7
1.3. Struktura raportu	9
1.4. Wyniki i rekomendacje.....	10
1.5. Metryczki autorów raportu.....	14
1.6. Kilka uwag technicznych	15
2. METODOLOGIA BADANIA	16
2.1. Metodologia gromadzenia danych	16
2.2. Analiza zgromadzonych danych	18
3. CHARAKTERYSTYKA POMORSKIEGO RYNKU PRACY W PRZEKROJU WYKSZTAŁCENIA	20
3.1. Wprowadzenie	20
3.2. Zasoby pracy w przekroju wykształcenia i ich wykorzystanie	20
3.3. Struktura zatrudnienia według poziomu i dziedziny wykształcenia.....	24
3.4. Jakich pracowników poszukują pomorscy pracodawcy? Pierwsze przybliżenie	28
3.5. Podsumowanie.....	30
4. POMORSKI RYNEK PRACY: PRZEKRÓJ BRANŻOWY.....	31
4.1. Wprowadzenie	31
4.2. Przemysł	32
4.3. Budownictwo.....	35
4.4. Usługi nierynkowe	37
4.5. Usługi rynkowe	40
4.6. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy	45
4.7. Podsumowanie.....	53
5. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY NA POMORSKIM RYNKU PRACY: PODEJŚCIE SYNTETYCZNE	54
5.1. Wprowadzenie.....	54
5.2. Metodologia syntezy źródeł o popycie na pracę według grup zawodów	55
5.2.1. Schemat postępowania.....	55
5.2.2. Źródła danych.....	57
5.2.3. Ostateczna konstrukcja rankingów.....	58
5.3. Rankingi grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych	59
5.4. Wybrane grupy zawodów: profile kompetencyjne	62
5.5. Duże zapotrzebowanie i istotne trudności w rekrutacji	63
5.6. Duże zapotrzebowanie i brak znaczących trudności w rekrutacji	70
5.7. Silna deficytowość, lecz umiarkowane zapotrzebowanie	74
5.8. Grupy zawodów w doborze eksperckim	75
5.9. Podsumowanie	77

6. INFORMACJA I KOMUNIKACJA (J) ORAZ DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA (K): BRANŻE STRATEGICZNE DLA POMORSKIEGO RYNKU PRACY	79
6.1. Wprowadzenie	79
6.2. Sekcje <i>Informacja i komunikacja (J)</i> oraz <i>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)</i> w województwie pomorskim	81
6.2.1. Przedsiębiorstwa działające w sekcjach J i K	82
6.2.2. Wielkość i struktura zatrudnienia w sekcjach J i K	85
6.3. Outsourcing procesów biznesowych jako branża rozwojowa województwa pomorskiego.....	88
6.3.1. Podstawowe definicje i źródła danych	88
6.3.2. Ogólna charakterystyka sektora BPO/SSC	90
6.3.3. Sektor BPO/SSC w województwie pomorskim	93
6.3.4. Grupy zawodów typowe dla sekcji J i K oraz dla BPO/SSC.....	100
6.3.5. Profil kompetencyjny w wybranych grupach zawodów branży BPO/SSC.....	103
6.4. Podsumowanie	111
7. PERSPEKTYWY POMORSKIEGO RYNKU PRACY	113
7.1. Wprowadzenie	113
7.2. Prognozy makroekonomiczne	114
7.3. Analiza PEST pomorskiego rynku pracy	116
7.4. Analiza SWOT pomorskiego rynku pracy	120
7.5. <i>Foresight</i> , czyli wizje rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego.....	123
7.6. Branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy	127
7.7. Podsumowanie.....	129
8. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	130
8.1. Wprowadzenie.....	130
8.2. Wnioski z badań własnych: perspektywa krótkookresowa.....	130
8.2.1. Branże kluczowe dla pomorskiego rynku pracy	130
8.2.2. Kluczowe grupy zawodów	131
8.2.3. Kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe	132
8.3. Co dalej z pomorskim rynkiem pracy: perspektywa średniookresowa	133
8.4. Rekomendacje	134
8.5. Podsumowanie	142
9. ANEKS STATYSTYCZNY	144
10. ANEKS METODOLOGICZNY	178
10.1. Dobór i realizacja próby do badania przedsiębiorców techniką CATI	178
10.2. Kwestionariusz do badania przedsiębiorców techniką CATI	180
10.3. Dobór i realizacja próby do badania agencji zatrudnienia techniką CAWI	184
10.4. Kwestionariusz do badania agencji zatrudnienia techniką CAWI.....	185
10.5. Wywiady indywidualne z pracodawcami	189
10.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami	190
10.7. Wywiady indywidualne z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy.....	192
10.8. Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy	192
10.9. Wywiady indywidualne w agencjach zatrudnienia	195
10.10. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w agencjach zatrudnienia.....	196
10.11. Wywiady indywidualne w instytucjach szkoleniowych	198
10.12. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w instytucjach szkoleniowych.....	198

10.13. Wywiady indywidualne w szkołach zawodowych	200
10.14. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach zawodowych	200
10.15. Wywiady indywidualne w szkołach wyższych	202
10.16. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach wyższych	202
10.17. Wywiady indywidualne z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu	204
10.18. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu	205
10.19. Wywiady grupowe	205
10.20. Dyspozycje do wywiadów grupowych	206
11. BIBLIOGRAFIA	209

1. STRESZCZENIE

1.1. Wstęp

Niniejszy raport stanowi podsumowanie drugiego cyklu badania realizowanego w 2012 roku 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.

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

Cele szczegółowe projektu obejmują:

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

Raport skierowany jest przede wszystkim do pracowników publicznych służb zatrudnienia, choć zawarte w raporcie analizy mogą również służyć instytucjom szkoleniowym, instytucjom oświatowym, innym instytucjom rynku pracy oraz władzom samorządowym. Wnioski z raportu mogą być przydatne także młodzieży podejmującej decyzje edukacyjne.

Raport nie stanowi rozprawy naukowej, kompleksowo wyjaśniającej naturę i przebieg badanych zjawisk. Jego celem jest rzetelne opisanie analizowanych aspektów pomorskiego rynku pracy, określenie możliwych ścieżek rozwoju sytuacji na wojewódzkim rynku pracy oraz określenie stopnia niedopasowania popytu i podaży pracy. Intencją autorów nie było zatem wyczerpujące wyjaśnianie bieżącego stanu rzeczy (za pomocą metod właściwych rygorystycznym badaniom naukowym), a raczej jego dokumentacja wraz ze wskazaniem potencjalnych sposobów choć częściowego zmniejszenia niedopasowań kwalifikacyjnych na rynku pracy.

Podejmując problem diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego, warto odnieść się do teoretycznych problemów związanych z tym zagadnieniem. Wskazują one bowiem na **główne powody realizacji projektu**, związane z potrzebą przełamania barier informacyjnych na rynku pracy, a w szczególności z wyposażeniem instytucji publicznych odpowiedzialnych za politykę rynku pracy w wiedzę na temat natury i rozmiarów niedopasowań strukturalnych na rynku pracy.

1.2. Tło teoretyczne i koncepcja badawcza

Niedopasowania kwalifikacyjne są permanentną cechą współczesnych gospodarek, zwłaszcza tych dynamicznie się rozwijających. W pewnej mierze świadczą one wręcz o szybkości rozwoju go-

spodarczego. Gdy gospodarka rozwija się, ewolucji ulega struktura aktywności gospodarczej, zmienia się struktura zapotrzebowania na pracę, powstają nowe stanowiska, wymagające nowych kwalifikacji, natomiast osoby bezrobotne mają zwykle (w najlepszym wypadku) doświadczenie i kwalifikacje typowe dla wcześniejszych form działalności ekonomicznej. Oznacza to, iż nawet przy doskonałym działaniu systemu edukacyjnego i systemu informacji o rynku pracy gospodarka będzie doświadczać niedopasowania popytu i podaży pracy. Wynika to z długotrwałości procesu kształcenia prowadzącego do uzyskania kwalifikacji wymaganych przez pracodawców w nowych warunkach.

Niedopasowania kwalifikacyjne pojawiają się jednak także wówczas, gdy system kształcenia (w szczególności zawodowego i wyższego) 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 technologiom). Przyczyny tego stanu rzeczy mogą być różnorodne i mogą obejmować takie czynniki jak: brak przepływu informacji między praktyką gospodarczą a szkołami, przestarzałość kwalifikacji zawodowych nauczycieli, przestarzałe wyposażenie szkolnych pracowni praktycznej nauki zawodu.

Strukturalne niedopasowanie popytu i podaży może mieć charakter wertykalny (w zakresie poziomu wykształcenia), jak i horyzontalny (w zakresie dziedziny wykształcenia czy też konkretnych kompetencji zawodowych). Choć cel badawczy projektu koncentruje się na aspekcie horyzontalnym, nie bez znaczenia jest także aspekt wertykalny, zwłaszcza w okresie tak gwałtownej zmiany struktury zasobów pracy w przekroju poziomu wykształcenia jak ta, którą obserwujemy od kilkunastu lat w Polsce. Skala zmian wyborów edukacyjnych i powszechna kontynuacja edukacji aż do poziomu wyższego skłania do zadania pytania o skutki tych wyborów i ich efektywność. Pytanie to jest szczególnie interesujące w kontekście tegorocznego cyklu badań, w którym przedmiotem szczególnego zainteresowania jest branża outsourcingu usług biznesowych, generująca popyt przede wszystkim na kwalifikacje na poziomie wyższym.

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

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

Podejmując temat oceny skali niedopasowań dziś i w przyszłości, należy pamiętać, iż o ile w analizach teraźniejszości możliwe jest operowanie bardzo szczegółowymi kategoriami i przekrojami

(np. bardzo wąsko zdefiniowanymi przekrojami zawodowymi), to w projekcjach długookresowych możemy się poruszać jedynie w szerzej zdefiniowanych obszarach i kierunkach, a zbytnia szczegółowość może przynieść więcej szkody niż pożytku.

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

Składowymi kompetencji zawodowych są:

- cechy osobowe – fundament kompetencji zawodowych; kształtowane od najmłodszych lat (stąd waga wyrównywania szans edukacyjnych, niwelowania deficytów rodzinnych, edukacji przedszkolnej); należą do nich: otwartość na nowe doświadczenia, kreatywność, samodzielność, odpowiedzialność, przedsiębiorczość, uczciwość/prawość, uporządkowanie, komunikatywność, asertywność, pracowitość, wytrwałość, konsekwencja, samokontrola, ciekawość poznawcza;
- kompetencje kluczowe – zestaw uniwersalnych kompetencji potrzebnych do dalszego kształcenia oraz późniejszego dobrego funkcjonowania na rynku pracy (stąd również waga ich kształtowania od najmłodszych lat – w szkołach podstawowych i gimnazjach); należą do nich: komunikacja w języku ojczystym, komunikacja w językach obcych, technologie informacyjne i komunikacyjne, kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne, przedsiębiorczość, kompetencje interpersonalne i obywatelskie, umiejętność uczenia się, kultura ogólna;
- kwalifikacje zawodowe – kwalifikacje związane ściśle z wykonywaniem konkretnego zawodu (wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe i motywacja); stosunkowo najłatwiej je uzupełniać, rozwijać, zmieniać w procesie kształcenia przez całe życie (kształcenia ustawicznego) w związku ze zmianami na rynku pracy czy zmianą miejsca pracy lub zawodu¹.

1.3. Struktura raportu

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

Pierwsza część raportu (rozdział 3) dokumentuje sytuację na pomorskim rynku pracy w przekroju poziomym i dziedziny wykształcenia. W rozdziale tym omówiono zasoby pracy województwa oraz stopień ich wykorzystania w zależności od typu wykształcenia. Omówiona została także struktura popytu na pracę oraz charakterystyka poszczególnych grup siły roboczej z perspektywy prawdopodobieństwa podjęcia pracy w różnych branżach gospodarki.

Część drugą poświęcono kwestii struktury popytu na pracę w województwie pomorskim w poszczególnych sekcjach działalności gospodarczej (rozdział 4). Przedmiotem rozdziału jest charakterystyka podmiotów generujących popyt na pracę w regionie, stan zatrudnienia i jego zmiany, stoso-

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

wane przez firmy sposoby rekrutacji pracowników i problemy z nią związane. W rozdziale omówione zostały także kwalifikacje i kompetencje, jakich poszukują u kandydatów do pracy pracodawcy w poszczególnych branżach.

Część trzecia raportu (rozdział 5) dotyczy struktury popytu na pracę w przekroju grup zawodów. Głównym efektem analiz przedstawionych w tym rozdziale jest wskazanie elementarnych grup zawodów, w których obserwowane jest największe zapotrzebowanie na siłę roboczą oraz wskazanie tych grup zawodów, w których pracodawcy doświadczają trudności w rekrutacji pracowników. Rozdział prezentuje także profile kompetencyjne wybranych zawodów lub grup zawodów, w szczególności w zakresie pożądaných przez pracodawców cech osobowych, kompetencji kluczowych oraz kwalifikacji zawodowych.

W części czwartej (rozdział 6) przedstawiono pogłębioną analizę jednej z branż zidentyfikowanych jako rozwojowe dla pomorskiego rynku pracy – branży outsourcingu usług biznesowych. Jest ona przedstawiana w odniesieniu do sytuacji w sekcjach *Informacja i komunikacja* (J) oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K) – czyli w sekcjach zidentyfikowanych jako strategiczne dla pomorskiego rynku pracy w ubiegłorocznej edycji badania. Głównym przedmiotem zainteresowania w tym rozdziale są perspektywy i warunki rozwoju branży oraz określenie profilu kompetencyjnego typowego pracownika branży.

Część piąta raportu (rozdział 7) przenosi uwagę Czytelnika w stronę perspektywy średniookresowej, próbując wskazać zjawiska mogące mieć wpływ na strukturę popytu na pracę. W części tej odniesiono się nie tylko do prognoz makroekonomicznych, ale także eksperckich analiz perspektyw rozwoju poszczególnych sektorów. W tegorocznej edycji badania w szczególności pod uwagę wzięto *Strategię Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*, ogłoszoną we wrześniu 2012 roku. Zastosowana analiza PEST i SWOT pozwoliły stworzyć *foresight* pomorskiego rynku pracy. Stanowi on autorską wizję rozwoju wojewódzkiego rynku pracy uwarunkowaną przebiegiem zdarzeń zachodzących bezpośrednio na rynku pracy oraz w jego otoczeniu.

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

1.4. Wyniki i rekomendacje

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

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

- *Przetwórstwo przemysłowe* (C),
- *Informacja i komunikacja* (J),
- *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K),
- *Budownictwo* (F) oraz
- *Transport* (H).

W toku analiz wyłoniono grupy zawodów charakteryzujące się największym zapotrzebowaniem oraz grupy deficytowe. Metodologia określenia obu list grup zawodów (szczegółowo opisana w rozdziale 5) polegała na syntezie dostępnych źródeł informacji ilościowych. Za **kluczowe grupy zawodów**, wymagające szczególnego zainteresowania, uznano przede wszystkim te, które na obu listach rankingowych znalazły się na wysokich pozycjach (grupy, na które jest największe zapotrzebowanie i które jednocześnie są najbardziej deficytowe). Warunek ten spełniały m.in. następujące grupy zawodów:

- *Spawacze i pokrewni (7212),*
- *Programiści aplikacji (2514),*
- *Przedstawiciele handlowi (3322),*
- *Pracownicy obsługi biurowej (4110),*
- *Pracownicy ochrony osób i mienia (5413).*

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

Dla wybranych grup zawodów określono **profil kompetencyjny**. Najczęściej wskazywanym przez pracodawców wymaganiem były cechy osobowe, w szczególności **uczciwość, pracowitość i samodzielność**. Wnioski z tegorocznego cyklu badań potwierdzają rezultaty poprzedniej edycji. Podobnie jak w zeszłorocznej edycji badania, największą luką kompetencyjną okazał się **brak doświadczenia zawodowego**. Wydaje się jednak, że w przypadku niektórych grup zawodów możliwe jest zrekomensowanie tego braku zestawem predyspozycji osobowościowych, takich jak zdolność szybkiego uczenia się i przystosowywania do zmieniającego się otoczenia. Poza wyżej wspomnianymi kompetencjami w badaniach często wskazywano wymóg znajomości języków obcych (w szczególności angielskiego), a także **posiadania kompetencji matematycznych i naukowo-technicznych oraz kompetencji interpersonalnych**.

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

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

- *branżę logistyczno-transportową,*
- *branżę technologii informatycznych i komunikacyjnych (ICT),*
- *branżę energetyczną,*
- *branżę BPO/SSC,*
- *branżę przemysłu przetwórczego z obszaru przemysłu stoczniowego i chemicznego,*
- *branżę turystyczną,*
- *branżę usług opiekuńczych².*

² Branża wskazana jako strategiczna przez uczestników panelu ekspertów.

Zebrane informacje wskazują, iż branża outsourcingu usług biznesowych jest jednym z obszarów działalności gospodarczej, które w najbliższej przyszłości mają szansę dynamicznie rozwijać się w województwie. Analiza sytuacji w branży outsourcingu usług biznesowych oraz charakterystyk społeczno-ekonomicznych województwa pomorskiego pozwala wskazać kilka jego cech sprzyjających temu rozwojowi. Są nimi przede wszystkim duża dostępność odpowiedniej siły roboczej, dobra znajomość języków obcych, relatywnie niskie koszty działalności, wysoka jakość połączeń komunikacyjnych Trójmiasta z resztą Polski i Europy oraz wysoka jakość życia mieszkańców.

Czynnikiem, który może pozytywnie wpłynąć na skalę i tempo rozwoju sektora, może być zacieśnienie współpracy uczelni z pracodawcami, prowadzące przede wszystkim do lepszego wyposażenia absolwentów w pożądane na rynku umiejętności zawodowe (np. biegła znajomość programów typu Excel i Access czy specjalistycznych aplikacji komputerowych, jak np. SAP), dalszego upowszechnienia znajomości języków obcych, rozwoju umiejętności interpersonalnych czy zwiększania aktywności studentów (np. poprzez wyjazdy zagraniczne czy udział w działalności organizacji pozarządowych).

Wobec braku realnej możliwości oddziaływania na popytową część rynku pracy sformułowane rekomendacje dotyczą głównie strony podaźowej. Zostały one podzielone na zalecenia działań względem trzech obszarów:

- systemu edukacji wyższej,
- systemu kształcenia ponadgimnazjalnego,
- publicznych służb zatrudnienia.

Jeśli chodzi o pierwszą grupę rekomendacji (szkolnictwo wyższe), ich celem jest lepsze dopasowanie struktury i jakości kształcenia do wymogów rynku pracy. Rekomendacje odnoszą się do edukacji wyższej, choć nie wszystkie działania leżą w gestii władz uczelni.

- Konieczna jest **zmiana struktury kształcenia** na poziomie wyższym. Cel ten osiągnąć można poprzez:
 - działania mające na celu wzrost świadomości uczniów szkół ponadgimnazjalnych i ich rodziców co do wagi decyzji o wyborze odpowiedniego kierunku studiów i uczelni,
 - upowszechnianie wiedzy o bieżących i prognozowanych potrzebach rynku pracy,
 - upowszechnianie wiedzy o losach absolwentów poszczególnych kierunków studiów i uczelni,
 - stymulowanie wspierania przez uczelnię aktywności pozaakademickiej studentów,
 - wspieranie rozwoju kształcenia w kierunkach pożądanym na rynku pracy,
 - wspieranie jakości kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym, w szczególności w zakresie nauczania matematyki.
- Konieczne są działania w celu wzmocnienia kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych. Konkretnie działania powinny dotyczyć:
 - poprawy znajomości języka angielskiego (co najmniej poziom B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego),
 - poprawy znajomości innych języków obcych (np. języki skandynawskie, język holenderski),
 - poprawy znajomości obsługi komputera, zwłaszcza w zakresie obliczeń arkuszowych,
 - rozwoju umiejętności analitycznych,
 - rozwoju umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych,
 - rozwoju umiejętności pracy w grupie.
- Konieczne jest zwiększenie nacisku na kształtowanie cech osobowych, w szczególności odpowiedzialności, pracowitości, uczciwości oraz samodzielności.

- Konieczna jest zmiana sposobu kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych. W szczególności działania w tym zakresie obejmować powinny:
 - w przypadku informatyków:
 - » rozwój umiejętności i doświadczenia w posługiwaniu się językami programowania, np. językiem C++ oraz Java,
 - » rozwój umiejętności i doświadczenia w posługiwaniu się systemem SAP,
 - » możliwość zdobycia podstawowej wiedzy w zakresie funkcjonowania branż, na rzecz których pracują informatycy (np. branży finansów),
 - w przypadku zawodów związanych z rachunkowością:
 - » rozwój znajomości i zdobycie doświadczenia w pracy z zastosowaniem specjalistycznych aplikacji informatycznych np. programu Symfonia.
- Szczególny nacisk powinien być położony na promowanie mobilności międzynarodowej studentów.

Druga grupa rekomendacji dotyczy **systemu edukacji ponadgimnazjalnej (szkół średnich i zasadniczych zawodowych)**:

- **Struktura** kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym powinna w większym stopniu **odzwierciedlać zapotrzebowanie** rynku pracy. Cel ten osiągnąć można poprzez:
 - działania mające na celu wzrost świadomości uczniów gimnazjów i ich rodziców co do wagi decyzji o wyborze dalszej ścieżki kształcenia,
 - upowszechnianie wiedzy o bieżących i prognozowanych potrzebach rynku pracy,
 - upowszechnianie wiedzy o losach absolwentów poszczególnych typów szkół i kierunków kształcenia,
 - prowadzenie regularnych badań co do sytuacji na rynku pracy i dostarczanie ich do organów decydujących o lokalnej polityce edukacyjnej,
 - zwiększenie elastyczności oferty szkół zawodowych.
- Poprawie powinien ulec także **wizerunek szkół zawodowych**.
- Konieczne jest podniesienie **jakości** nauczania w szkołach zawodowych; można to osiągnąć poprzez:
 - zwiększenie nakładów na szkolnictwo zawodowe,
 - promowanie bliższej współpracy z pracodawcami,
 - uzyskanie znajomości rysunku technicznego,
 - uzyskanie podstaw znajomości obsługi komputera,
 - rozwój umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych,
 - rozwój umiejętności pracy w grupie.
- Konieczne jest zwiększenie nacisku na **kształtowanie cech osobowych**, w szczególności odpowiedzialności, pracowitości, uczciwości oraz samodzielności, co wiązać się może z koniecznością udzielenia wsparcia psychologicznego.
- Konieczna jest **zmiana sposobu nauczania** w liceach ogólnokształcących (LO), zwłaszcza w odniesieniu do kompetencji kluczowych i cech osobowych. Konkretnie działania powinny dotyczyć:
 - poprawy znajomości języka angielskiego,
 - poprawy znajomości obsługi komputera,
 - rozwoju umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych,
 - rozwoju umiejętności pracy w grupie.

Ostatnia grupa rekomendacji dotyczy działania **publicznych służb zatrudnienia**:

- W perspektywie krótkookresowej najważniejszą rekomendacją dla PSZ jest **podniesienie jakości szkoleń** oferowanych osobom bezrobotnym.
- Najważniejszą rolę dla PSZ w perspektywie długookresowej wydaje się **prowadzenie regularnych badań** lokalnych i regionalnego rynku pracy oraz prowadzenie szeroko zakrojonej akcji informacyjnej o sytuacji na tych rynkach. W szczególności ważne jest informowanie o wynikach badań władz samorządowych, instytucji edukacyjnych i władz oświatowych, organizacji pozarządowych oraz społeczeństwa (w szczególności poprzez kampanie informacyjne skierowane do młodzieży i rodziców, wraz z dostosowaniem form tej kampanii do specyfiki danej grupy).
- Pożądane jest także **pogłębienie współpracy** z prywatnymi instytucjami rynku pracy, takimi jak agencje zatrudnienia oraz instytucje szkoleniowe.

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

1.5. Metryczki autorów raportu

Autorami raportu są dr Gabriela Grotkowska, Tomasz Gajderowicz i Irena Wolińska.

Dr Gabriela Grotkowska, adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Autorka w 2008 roku obroniła pracę doktorską pt. *Wpływ handlu międzynarodowego na zatrudnienie i płace w Polsce w okresie transformacji*, brała także udział w licznych projektach badawczych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w różnych aspektach, m.in.: dotyczących badania aktywności zawodowej absolwentów, aktywności ekonomicznej, edukacyjnej i rodzinnej kobiet, regionalnego zróżnicowania wyników rynku pracy, instytucjonalnych aspektów funkcjonowania rynku pracy, a także analiz lokalnych rynków pracy. Obecnie jest polskim koordynatorem projektu dotyczącego przejścia absolwentów szkół wyższych na rynek pracy (*Network for the Development of Higher Education Management Systems (DEHEMS), ERASMUS Structural Networks Project*, październik 2009 r. – wrzesień 2012 r.). Jest także autorką kilkunastu publikacji naukowych w kraju i za granicą.

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

Irena Wolińska, absolwentka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz Podyplomowego Studium Prawa Europejskiego i Zarządzania Programami Finansowymi.

wanymi z Funduszy Strukturalnych na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Posiada wieloletnie doświadczenie z zakresu polityki rynku pracy i funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego, zdobyte podczas udziału w licznych projektach badawczych i ewaluacyjnych. Od 2003 roku działa jako niezależny ekspert – badacz, ewaluator, trener (szkolenia dla KOP i dla projektodawców PO KL), konsultant. Prezes Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-to-S, zrzeszającego osoby związane z publicznymi służbami zatrudnienia. Ponadto jest autorką wielu publikacji naukowych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w różnych jego aspektach.

1.6. Kilka uwag technicznych

W raporcie stosowane są odwołania do nazw sekcji gospodarki według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)³. W celu skrócenia i uproszczenia tekstu dla części sekcji o szczególnie długich nazwach zastosowano w treści raportu nazwy skrócone (nie dotyczy objaśnień pod wykresami i tabelami). Listę wszystkich sekcji według PKD 2007 wraz z przyjętymi nazwami skróconymi zawiera Tabela 1.1.

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

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

Źródło: Opracowanie własne.

³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), Dz.U. nr 251, poz. 1885.

2. METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy raport prezentuje wyniki drugiej edycji badania pt. „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego” przeprowadzonego w okresie od 1 stycznia do 2 listopada 2012 r. Kolejna edycja planowana jest w roku 2013.

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

2.1. Metodologia gromadzenia danych

W zakresie gromadzenia danych posłużono się następującymi metodami:

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

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

W ramach niniejszego badania analizie poddano szereg dokumentów oraz danych pochodzących z różnych źródeł. Pełny wykaz znajduje się w bibliografii. W tym miejscu można wskazać jedynie, że analiza objęła informacje na temat działalności pomorskich instytucji rynku pracy, opracowania dotyczące podaży i popytu pracy, dane dotyczące systemu edukacji i jego efektywności pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej. W analizach wykorzystano także dane z systemu Syriusz, ogólnie dostępne dane statystyczne, dokumenty strategiczne w zakresie rynku pracy i rozwoju regionalnego (w szczególności *Strategię Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*) oraz zestaw publikacji odnoszących się do pomorskiego rynku pracy.

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

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

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

Badania ilościowe były realizowane w okresie od 3 kwietnia do 14 maja 2012 r. Technikę CATI zastosowano względem pomorskich pracodawców. W badaniu łącznie wzięło udział 1 221 respondentów (1 021 w próbie podstawowej oraz 200 w próbie dodatkowej). Przyjęta do realizacji próba podstawowa obejmowała przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 10 osób, w podziale na liczbę zatrudnionych oraz w podziale na podregiony województwa pomorskiego. W przypadku próby dodatkowej badaniem objęto przedsiębiorców z kilku wybranych celowo sekcji PKD, tj. z sekcji *Informacja i komunikacja (J)*, *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)*, *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)*, *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)*. W trakcie realizacji badania okazało się, że nie jest możliwa realizacja zaplanowanej liczby wywiadów wśród przedsiębiorców zatrudniających ponad 250 pracowników ze względu na niewielką liczebność takich przedsiębiorstw w stosunku do zakładanej liczby wywiadów w tej podgrupie⁴. W związku z tym dokonano modyfikacji przyjętej do realizacji próby. Szczegóły związane z realizacją próby zawiera aneks metodologiczny.

Z kolei technika CAWI została zastosowana w odniesieniu do agencji zatrudnienia. Technika ta polega na samodzielnym wypełnianiu przez respondenta ankiety znajdującej się w Internecie, obsługiwanej przez specjalny program komputerowy. Cechą charakterystyczną techniki CAWI jest stosunkowo niska stopa zwrotu wypełnionych ankiet. W celu jej zwiększenia stosowane są różne metody monitorujące przypominające respondentom o badaniu.

Ze względu na wymóg realizacji co najmniej 100 efektywnych wywiadów wśród agencji zatrudnienia w niniejszym badaniu technika CAWI została uzupełniona o technikę CATI. Przy użyciu techniki CAWI ankieta została wypełniona przez przedstawicieli 6 agencji zatrudnienia. Ze względu na niską responsywność pozostałe wywiady zostały przeprowadzone techniką CATI (95 wywiadów). Łącznie baza danych z badania ilościowego agencji zatrudnienia obejmuje 101 wywiadów. Warto wskazać, że badaniem objęto w efekcie ponad 30% całej populacji agencji zatrudnienia w województwie pomorskim, która łącznie wynosi 298 instytucji (według Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – stan na 8 lutego 2012 r.).

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

W niniejszym badaniu zastosowano dwie techniki badań jakościowych:

- indywidualne wywiady pogłębione,
- zogniskowane wywiady grupowe.

⁴ Praktyka badawcza pokazuje, że realizacja założonej liczby wywiadów wśród przedsiębiorców jest możliwa, jeśli cała populacja poddana badaniu jest co najmniej trzykrotnie liczniejsza. Przeprowadzono 74 wywiady (zamiast 100) w warstwie pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

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

Indywidualne wywiady pogłębione objęły:

- pracodawców z branż strategicznych (20 wywiadów),
- przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (17 wywiadów – wszystkie PUP w województwie pomorskim),
- przedstawicieli szkół zawodowych (2 wywiady),
- przedstawicieli szkół wyższych (3 wywiady),
- przedstawicieli instytucji szkoleniowych (5 wywiadów),
- przedstawicieli agencji zatrudnienia (15 wywiadów),
- ekspertów (2 przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, 1 przedstawiciela Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, 1 przedstawiciela instytucji badawczych, 1 przedstawiciela agencji inwestycyjnej).

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

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

- *Pracodawcy* – z udziałem przedstawicieli pracodawców i organizacji pracodawców, a także instytucji pozarządowych zajmujących się wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości w regionie,
- *Agencje wspierania inwestycji* – z udziałem przedstawicieli instytucji zajmujących się obsługą inwestorów, promocją regionu oraz wspieraniem rozwoju gospodarczego województwa,
- *Eksperti i naukowcy* – z udziałem respondentów reprezentujących instytucje zajmujące się analizą sytuacji gospodarczej regionu od strony naukowej i eksperckiej.

Indywidualne wywiady pogłębione oraz zogniskowane wywiady grupowe dotyczyły zagadnień określonych w scenariuszach wywiadów znajdujących się w aneksie metodologicznym.

2.2. Analiza zgromadzonych danych

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

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

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

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

Następnie zastosowano szereg metod mających na celu porządkowanie zgromadzonej wiedzy.

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

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

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

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

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

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

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

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

Wyniki analiz zostały poddane dyskusji z ekspertami w trakcie **panelu**, który odbył się w Gdańsku 11 października 2012 r. Jego celem było dokonanie oceny trafności wniosków zawartych we wstępnym raporcie końcowym z badania w roku 2012 i wypracowanie rekomendacji. Uwagi ekspertów zostały uwzględnione przy opracowywaniu raportu końcowego. W panelu wzięli udział przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, niektórych powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia, organizacji pracodawców, Uniwersytetu Gdańskiego oraz Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową.

3. CHARAKTERYSTYKA POMORSKIEGO RYNKU PRACY W PRZEKROJU WYKSZTAŁCENIA

3.1. Wprowadzenie

Celem tego rozdziału jest omówienie struktury zasobów pracy i popytu na pracę w województwie pomorskim w przekroju poziomym i dziedziny wykształcenia. Pozwoli to uzyskać ogólną wiedzę na temat tego, jak wyedukowanych pracowników poszukują pomorscy pracodawcy, i ocenić – choćby w sposób ogólny – stopień dopasowania popytu i podaży pracy. W rozdziale wykorzystano przede wszystkim dane pochodzące z Banku Danych Lokalnych GUS⁵, z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) (dane publikowane lub opracowania naukowe⁶) oraz dane z US w Gdańsku.

Rozdział składa się z dwóch głównych części – pierwsza dokumentuje strukturę zasobów pracy oraz stopień ich wykorzystania. Część druga prezentuje branżowy popyt na pracę oraz zapotrzebowanie na pracowników według poziomu i dziedziny wykształcenia. Rozdział kończy typologia branż pomorskiej gospodarki z punktu widzenia zapotrzebowania na kapitał ludzki (w omawianych przekrojach), będąca wprowadzeniem do kolejnego rozdziału przedstawiającego profil kompetencyjny poszczególnych sekcji gospodarki i charakterystykę ich zatrudnienia.

3.2. Zasoby pracy w przekroju wykształcenia i ich wykorzystanie

Według najnowszych danych o rynku pracy w Polsce⁷ (BAEL w I kwartale 2012 roku) w województwie pomorskim **populacja osób w wieku 15 lat i więcej** (populacja w wieku produkcyjnym według ekonomicznych kryteriów ILO⁸) **wyniosła 1 647 tys. osób**. Z grupy tej 901 tys. pracowało lub poszukiwało pracy i było gotowe ją podjąć, a zatem należało do grupy aktywnych zawodowo. **Liczba pracujących wynosiła 807 tys. osób**. Do grupy **ekonomicznie bezrobotnych zaliczono 94 tys. osób**⁹.

Choć w ostatnich latach nastąpiła znacząca zmiana struktury wykształcenia ludności województwa pomorskiego, nadal **najczęściej występującym poziomem wykształcenia** w populacji w wieku 15–64 lata jest wykształcenie zasadnicze zawodowe (Wykres 3.1.) – posiada je co czwarty mieszka-

⁵ Patrz: http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks. Data pobrania: 30 lipca 2012 r.

⁶ Grotkowska G., Gajderowicz T., *Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce*, WNE 2012 (tekst niepublikowany).

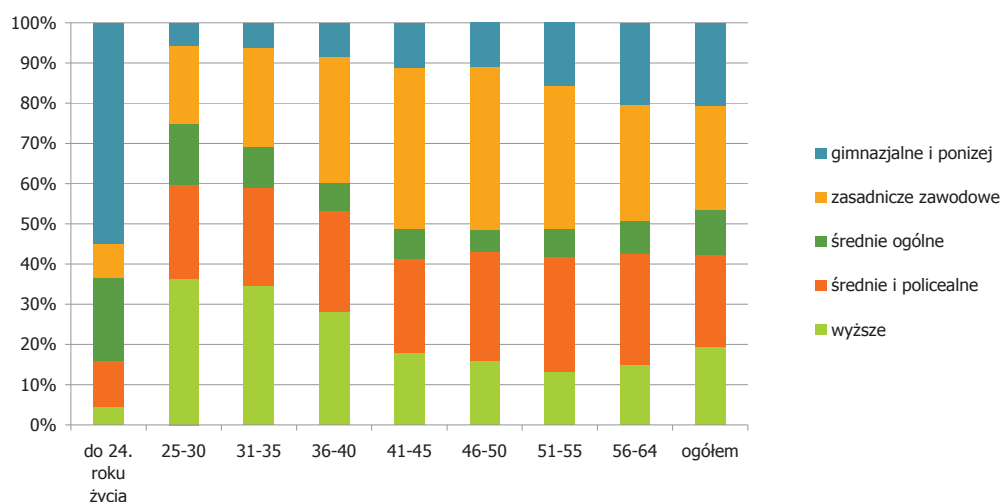
⁷ Najnowsze dane dostępne w momencie opracowywania raportu.

⁸ *International Labour Organization*.

⁹ W stosunku do danych prezentowanych w zesztorocznym raporcie (II kwartał 2011 r.) odnotowano brak zasadniczej zmiany liczby pracujących przy jednoczesnym wzroście liczby bezrobotnych aż o 24 tys. osób.

niec województwa w tej grupie wieku¹⁰. Wyższy poziom wykształcenia zawodowego (tzn. wykształcenie średnie zawodowe lub policealne) cechuje 22,7% ludności. Co piąty mieszkaniec województwa posiada wykształcenie wyższe (magisterskie, licencjackie lub ze stopniem doktora). Podobny udział mają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej. 11,4% mieszkańców województwa posiada wykształcenie średnie ogólne. Z wielu względów – między innymi ze względu na zmiany w wyborach edukacyjnych, a także w związku z naturalnymi cechami procesu kształcenia (np. jego długotrwałość) – struktura ta znacząco różni się w poszczególnych kohortach wieku. W grupie osób w wieku 25–30 i 31–35 lat najczęściej spotykanym poziomem wykształcenia jest wykształcenie wyższe (odpowiednio 36,3% oraz 34,8%). Z kolei starsze kohorty charakteryzują się nadreprezentacją osób z wykształceniem średnim zawodowym (zwłaszcza grupa w wieku 46–64 lata) i zasadniczym zawodowym (grupa w wieku 41–55 lat). Z naturalnych względów w najmłodszych kohortach obserwujemy znaczącą nadreprezentację osób z wykształceniem średnim ogólnym oraz gimnazjalnym lub niższym.

Wykres 3.1. Ludność województwa pomorskiego w wieku 15–64 lata według poziomu wykształcenia w poszczególnych grupach wieku, 2010 (%)

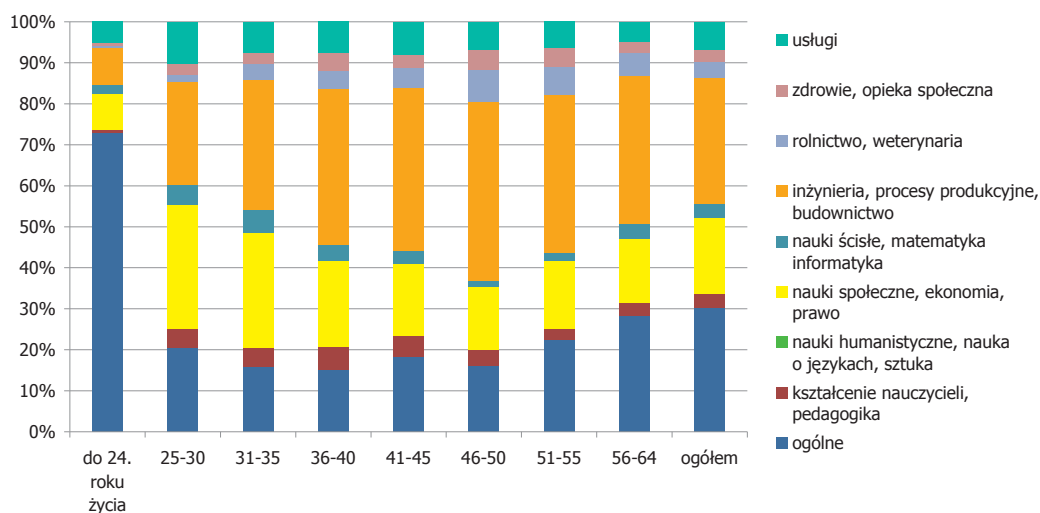


Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

Jeśli chodzi o dziedzinę wykształcenia, dominuje wykształcenie w zakresie inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa oraz wykształcenie ogólne. Uwagę zwraca jednak prawie 17-procentowy udział nauk społecznych, ekonomii i prawa oraz prawie 7-procentowy udział usług (Wykres 3.2.). Wyraźnie widoczna jest także zmiana struktury kształcenia w kolejnych kohortach: spada udział osób z wykształceniem w zakresie inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa oraz rolnictwa i weterynarii, zaś rośnie udział osób z wykształceniem w dziedzinie nauk społecznych, ekonomii i prawa.

¹⁰ W dalszej części rozdziału wykorzystano opracowanie danych BAEL za rok 2010 (dane średnioroczne). Mimo upływu dwóch lat od ich zebrania wydaje się, iż wnioski wyciągane na podstawie ich analizy są wartościowe, zwłaszcza w zakresie jakościowym, gdyż strukturalne zmiany w podaży pracy zachodzą dość wolno. Metodologia obliczeń uwzględnia problem reprezentatywności próbki, to jest korektę struktury próby w oparciu o wagi dostarczone przez GUS. Szersze informacje o BAEL znaleźć można np. w: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012 r.*, GUS, Warszawa 2012. Przedstawione wyniki zaczerpnięte zostały z pracy: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

Wykres 3.2. Ludność województwa pomorskiego w wieku 15–64 lata według dziedziny wykształcenia w poszczególnych grupach wieku, 2010 (%)



Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

W pierwszym kwartale 2012 roku **współczynnik aktywności zawodowej** w województwie pomorskim wynosił 54,7% (a zatem był niższy od średniej ogólnokrajowej wynoszącej 56,0%), co jest zgodne z długookresowym trendem obserwowanym od kilkunastu lat (patrz: zeszłoroczny raport). Niestety niższy niż przeciętnie był także **wskaźnik zatrudnienia** (wynosił 49,0% wobec 50,1% ogółem dla Polski) będący kluczowym wskaźnikiem ukazującym wykorzystanie zasobów ludzkich regionu. Mimo tak znacznego wzrostu liczby bezrobotnych **stopa bezrobocia** w województwie (wynosząca 10,4%) nadal kształtowała się na poziomie poniżej średniej ogólnokrajowej (10,5%)¹¹. Powyższe miary sytuacji na rynku pracy pozwalają uzyskać syntetyczny obraz stopnia wykorzystania zasobów pracy województwa. Uwzględnienie przekroju typu wykształcenia pozwoli lepiej zrozumieć charakterystykę zapotrzebowania na kapitał ludzki w województwie.

Odwołanie się do danych zestawionych w bardziej zdezagregowanych przekrojach pozwala uchwycić **strukturalne różnicowanie stopnia wykorzystania zasobów siły roboczej**¹². Z racji tematyki raportu poniżej przedstawiono wnioski dotyczące poziomu i dziedziny wykształcenia. Z uwagi na głębokie zmiany w wyborach edukacyjnych mieszkańców województwa na przestrzeni ostatnich lat miary aktywności, bezrobocia i zatrudnienia analizowane są dla dwóch grup wieku: osób do 30. roku życia i osób w wieku 31–64 lata.

Poziom wykształcenia wyraźnie powiązany jest z aktywnością zawodową: im wyższy, tym wyższa aktywność (Tabela 3.1.). Jest to relacja obserwowana powszechnie z racji pozytywnego wpływu poziomu wykształcenia na prawdopodobieństwo znalezienia pracy oraz poziom potencjalnego wynagrodzenia. Monotoniczność relacji wykształcenia i aktywności zaburza grupa osób z wykształceniem średnim ogólnym, której poziom aktywności kształtuje się poniżej partycypacji osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wiąże się to jednak z kontynuacją nauki na poziomie wyższym przez wiele osób z tej grupy.

Także popyt oddziałuje selektywnie na osoby o różnym poziomie wykształcenia: generalnie stopa bezrobocia spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Dla osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym wynosiła w 2010 roku 20,2%, zaś dla osób z wykształceniem wyższym – 4,2%.

¹¹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012 r., GUS, Warszawa 2012.

¹² Dane za rok 2010.

Czynnikiem silnie wpływającym na stopę bezrobocia był wiek. Generalnie osoby młode, z krótkim stażem w zatrudnieniu, postrzegane są przez pracodawców jako wyraźnie mniej atrakcyjne, co powoduje, iż stopa bezrobocia osób do 30. roku życia jest ponad dwukrotnie wyższa niż dla populacji w wieku 31–64 lata (15,0% do 7,2%). Relacja ta była obserwowana dla wszystkich poziomów wykształcenia, ale jej siła była różna. W przypadku populacji z wykształceniem zasadniczym zawodowym osoby do 30. roku życia charakteryzowały się o blisko $\frac{2}{3}$ wyższą stopą bezrobocia niż osoby starsze. W grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym stopa bezrobocia w kategorii osób do 30. roku życia była 3-krotnie wyższa od stopy w kategorii 31–64 lata (17,0% do 5,5%), a w grupie z wykształceniem wyższym – prawie 6-krotnie (9,9% do 1,7%). Sugeruje to, iż – o ile w starszych rocznikach wykształcenie wyższe daje w zasadzie pewność zatrudnienia (stopa bezrobocia na poziomie 1,7% może wiązać się z bezrobociem frykcyjnym) – to w młodszych grupach co dziesiąty absolwent szkoły wyższej nie ma pracy (mimo że chce ją podjąć).

Tabela 3.1. Podstawowe miary sytuacji na pomorskim rynku pracy: przekrój poziomu wykształcenia, 2010

Poziom wykształcenia	do 30. roku życia (%)			w wieku 31–64 lata (%)		
	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Wyższe	86,9	78,3	9,9	85,8	84,3	1,7
Średnie zawodowe i policealne	75,9	63,0	17,0	72,4	68,4	5,5
Średnie ogólne	53,6	45,8	14,5	68,3	62,7	8,2
Zasadnicze zawodowe	77,7	65,1	16,2	70,3	63,4	9,8
Gimnazjalne i poniżej	12,6	9,1	27,9	46,0	37,8	17,8
Ogółem	54,4	46,2	15,0	70,7	65,6	7,2

Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

Aktywność zawodowa i prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez osoby chcące pracować zależy także od dziedziny wykształcenia (Tabela 3.2.). **Najwyższa aktywność** cechuje osoby z **wykształceniem w naukach humanistycznych, nauce o językach, sztuce, naukach ścisłych, matematyce i informatyce, kształceniu nauczycieli i pedagogice** oraz w **zdrowiu i opiece społecznej** (współczynnik aktywności przekracza 80%). Stopa bezrobocia waha się od 3,7% – w przypadku osób z wykształceniem w dziedzinie kształcenia nauczycieli i pedagogice, aż do 15,0% – w przypadku wykształcenia ogólnego. Informacja ta wyraźnie wskazuje, iż brak wykształcenia w konkretnej dziedzinie istotnie zmniejsza szanse na znalezienie pracy.

Tabela 3.2. Podstawowe miary sytuacji na pomorskim rynku pracy: przekrój dziedziny wykształcenia, 2010

Dziedzina wykształcenia	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Ogólne	40,7	34,5	15,1
Kształcenie nauczycieli, pedagogika	81,1	78,1	3,7
Nauki humanistyczne, nauka o językach, sztuka	82,3	78,7	4,4
Nauki społeczne, ekonomia, prawo	72,3	66,6	8,0
Nauki ścisłe, matematyka i informatyka	81,1	76,7	5,5
Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	78,4	71,1	9,3
Rolnictwo, weterynaria	69,6	66,6	4,4
Zdrowie, opieka społeczna	80,9	76,6	5,3
Usługi	72,0	64,9	10,0
Ogółem	65,4	59,3	9,3

Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

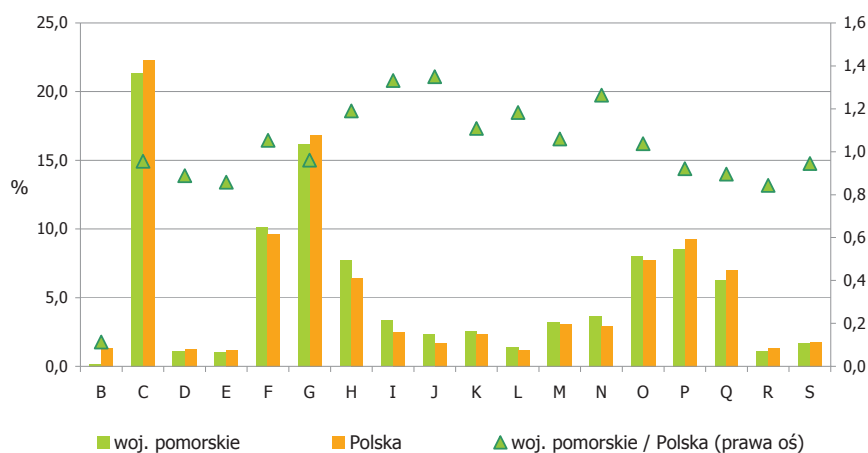
3.3. Struktura zatrudnienia według poziomu i dziedziny wykształcenia

Struktura popytu na pracę w województwie pomorskim jest wyraźną pochodną struktury gospodarki. Znacznie niższy niż przeciętnie udział rolnictwa w zatrudnieniu powoduje, iż w porównaniu ze strukturą ogólnopolską województwo pomorskie charakteryzuje się nadreprezentacją większości pozarolniczych sekcji w zatrudnieniu. W przypadku kilku różnica ta jest szczególnie duża. Są nimi:

- Informacja i komunikacja (J),
- Zakwaterowanie i gastronomia (I),
- Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N),
- Transport (H),
- Obsługa nieruchomości (L).

W przypadku tych sekcji ich udział w zatrudnieniu ogółem w województwie przekracza analogiczny udział dla kraju o 1/3 lub więcej (Wykres 3.3.). Fakt ten można uznać za swego rodzaju przybliżenie informacji o tym, które branże rozwijają się w województwie pomorskim bardziej prężnie niż przeciętnie w kraju (co może wiązać się ze szczególnie sprzyjającym wyposażeniem województwa w czynniki produkcji czy z przewagą technologiczną).

Wykres 3.3. Struktura pracujących poza rolnictwem według sekcji PKD 2007: województwo pomorskie na tle całego kraju, 2010



Objaśnienie:

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: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

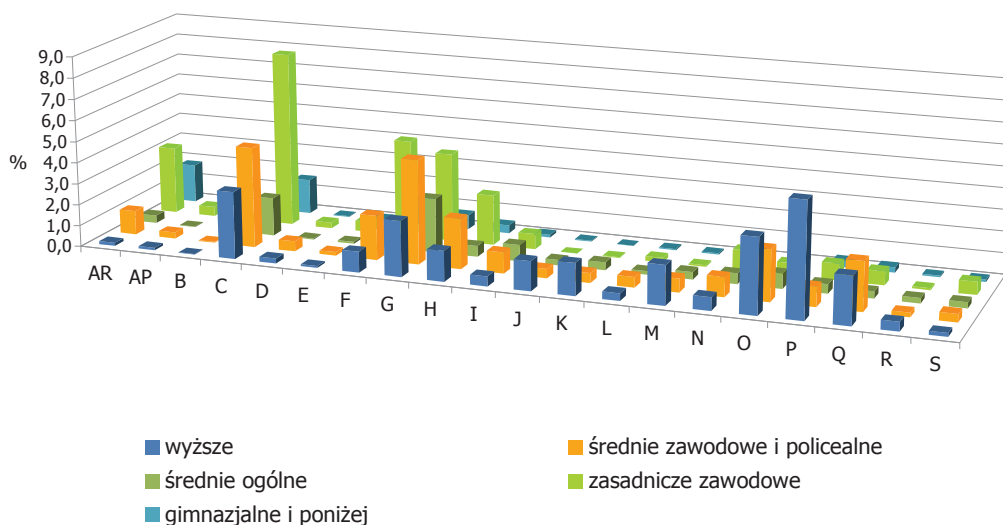
Każda sekcja gospodarki charakteryzuje się **specyficznym profilem zawodowym** mającym przełożenie na popyt na kwalifikacje w województwie. Wykres 3.4. prezentuje strukturę całkowitego zrealizowanego popytu na pracę w województwie w przekroju sekcji i poziomu wykształcenia pracowników. Obrazuje on nie tylko profil każdej branży, ale także jej znaczenie w całkowitym rynku pracy.

Ujęcie to wskazuje, iż:

- większość popytu na pracę pochodzi z 5 sekcji: *Przetwórstwa przemysłowego (C)*, *Handlu (G)*, *Budownictwa (F)* oraz z usług nierynkowych, a w szczególności z *Edukacji (P)* oraz z *Administracji publicznej (O)* (łącznie ponad 2/3 pracujących),
- upowszechnienie się kształcenia na poziomie wyższym i średnim spowodowało, iż struktura popytu na pracę w województwie według poziomów wykształcenia jest dość zrównoważona: 28,5% zatrudnienia stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 26,7% – osoby z wykształceniem wyższym, zaś 26,4% – z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym; analiza zmian sytuacji w ostatnich latach wskazuje, iż w dość niedługiej perspektywie spodziewać się można, iż poziomem wykształcenia o największym udziale w zatrudnieniu będzie wykształcenie wyższe,
- kwalifikacje typowe dla poziomu wykształcenia **zasadniczego zawodowego** poszukiwane są przez pracodawców z pięciu sekcji: *Przetwórstwa przemysłowego (C)*, *Budownictwa (F)*, *Rolnictwa (A)*, *Handlu (G)* oraz *Transportu (H)* (prawie 80% całości popytu w tym segmencie); są to w większości relatywnie duże i tradycyjne sekcje, silnie podlegające wahaniom koniunkturalnym,
- głównym źródłem popytu na **najwyższe kwalifikacje** (wykształcenie wyższe licencjackie, magisterskie lub ze stopniem doktora) są sekcje związane z usługami nierynkowymi z dominującą rolą sektora publicznego (*Edukacja (P)*, *Administracja publiczna (O)*, *Opieka zdrowotna (Q)*) – łącznie 41,5%); z sekcji o większym stopniu działania mechanizmu rynkowego duże znaczenie mają *Przetwórstwo przemysłowe (C)*, *Handel (G)* oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)*; zaskakująca jest tu duża rola branży handlowej, co wiązać się może z często obserwowanym w tej sekcji zjawiskiem „nadkwalifikacji”¹³,
- osoby z **wykształceniem średnim zawodowym i policealnym** najczęściej znajdują zatrudnienie w *Handlu (G)*, w *Przetwórstwie przemysłowym (C)*, w *Administracji publicznej (O)*, w *Transportie (H)* oraz w *Opiece zdrowotnej (Q)*,
- głównym miejscem zatrudnienia osób z **wykształceniem średnim ogólnym** są sekcje *Handel (G)*, *Przetwórstwo przemysłowe (C)* oraz *Zakwaterowanie i gastronomia (I)*; jest to względnie mała grupa na pomorskim rynku pracy, ale – jak sygnalizowano w raporcie z poprzedniego cyklu badań – województwo charakteryzuje się większą niż przeciętna skłonnością absolwentów liceów ogólnokształcących do zaprzestania edukacji na tym poziomie i poszukiwania zatrudnienia,
- największym **nasyceniem kwalifikacjami na najwyższym poziomie**, poza wspomnianą już wcześniej *Edukacją (P)*, charakteryzują się **trzy sekcje typowe dla nowoczesnej gospodarki**, to jest *Informacja i komunikacja (J)*, *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)* oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)* – we wszystkich ponad 60% pracowników legitymuje się dyplomem wyższej uczelni; są to jednak na tyle małe sekcje (w skali całego rynku), iż nie mają dużego potencjału chłonięcia podaży osób z wykształceniem wyższym; najmniejszą rolę kwalifikacje na poziomie wyższym odgrywają (poza rolnictwem) w *Dostawie wody (E)*, *Budownictwie (F)* oraz w *Pozostatej działalności usługowej (S)*.

¹³ Patrz m.in.: Gajderowicz T. et al., *Premia płacowa z wykształcenia wyższego według grup zawodów*, *Ekonomista* nr 5/2012.

Wykres 3.4. Struktura pracujących w województwie pomorskim według sekcji i poziomów wykształcenia, 2010 (%)



Objaśnienie:

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

Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

Drugim kluczowym elementem oceny struktury kwalifikacyjnej popytu na pracę w województwie jest jej aspekt horyzontalny, to jest **przekrój dziedziny kształcenia**¹⁴. Wiele badań wskazuje, iż w związku z upowszechnieniem się kształcenia na poziomie wyższym, coraz większą rolę w determinowaniu zatrudnialności absolwentów odgrywa nie poziom, a dziedzina kształcenia. W ostatnich latach obserwujemy silny wzrost względnej stopy bezrobocia osób z wykształceniem wyższym (choć nadal pozostaje ona niższa od przeciętnej, to jej relacja w stosunku do stopy bezrobocia ogółem dynamicznie wzrosła¹⁵), a czynnikiem determinującym szanse na znalezienie pracy (i jej jakość) w coraz większym stopniu staje się dziedzina wykształcenia. Także w przypadku kształcenia zawodowego – średniego i zasadniczego – kierunek uzyskanego wykształcenia w znaczący sposób wpływa na prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Wykres 3.5. prezentuje całkowity zrealizowany popyt na pracę w województwie w przekroju sekcji i dziedziny wykształcenia pracowników¹⁶. Obrazuje on nie tylko profil każdej branży, ale także jej znaczenie w całości pomorskiego rynku pracy. Ujęcie to wskazuje, iż:

- ponad 1/3 pracujących w województwie posiada **wykształcenie z dziedziny inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa**; innymi znaczącymi grupami są osoby z wykształceniem w zakresie **nauk społecznych** oraz z **wykształceniem ogólnym** (w obu przypadkach ponad

¹⁴ Patrz m.in.: *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

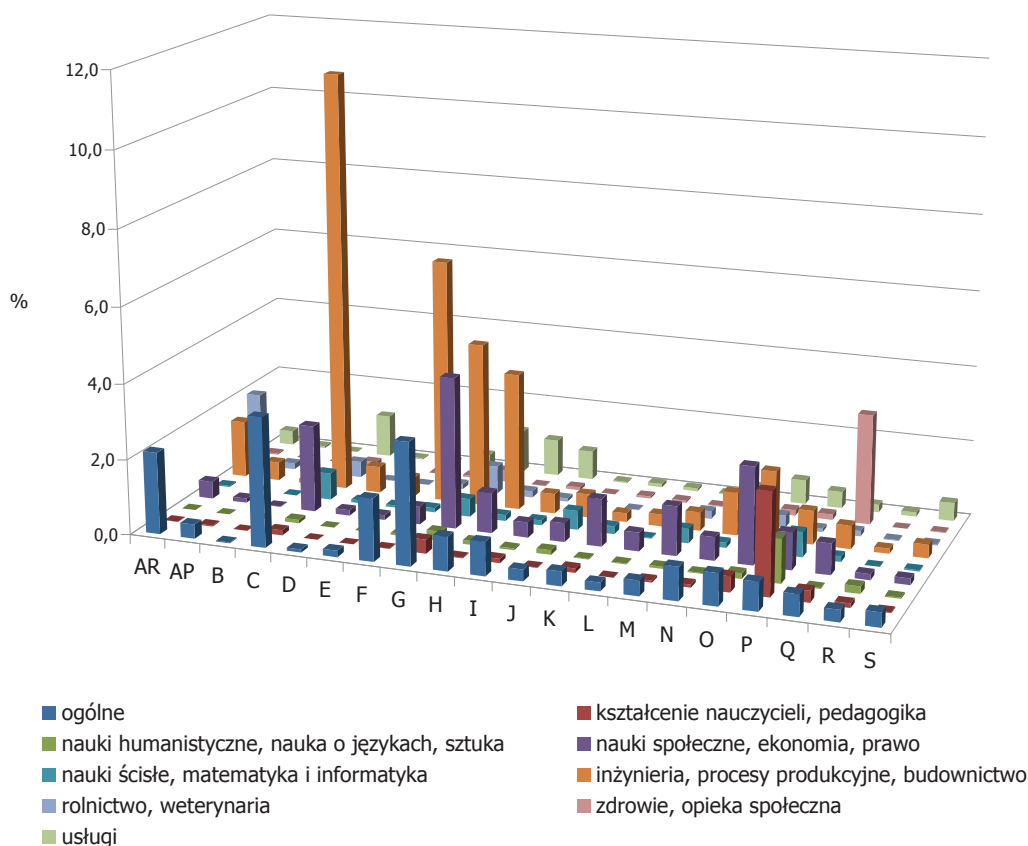
¹⁵ Patrz m.in.: Gajderowicz T. et al., *Premia płacowa z wykształcenia wyższego według grup zawodów*, Ekonomista nr 5/2012.

¹⁶ Zastosowano klasyfikację dziedzin według międzynarodowej klasyfikacji ISCED na poziomie 1-cyfrowym. Jest to, niestety, poziom dość zagregowany (zwłaszcza w przypadku dziedzin kształcenia typowych dla poziomu średniego i podstawowego). Jego wybór był warunkowany dostępnością danych.

18%); pozostałe dziedziny wykształcenia reprezentowane są łącznie przez około 27% pracujących,

- w przypadku czterech dziedzin mamy do czynienia z **wyraźnym sprofilowaniem**: zdecydowana większość absolwentów trafia do jednej sekcji gospodarki:
 - w przypadku zdrowia i opieki społecznej 73,8% absolwentów pracuje w sekcji *Opieka zdrowotna (Q)*; co ciekawe, duża grupa absolwentów tej dziedziny kształcenia pracuje także w *Handlu (G)* (7,7%),
 - w przypadku rolnictwa i weterynarii 44,2% absolwentów pracuje w *Rolnictwie (A)*, ale aż 15,3% w *Handlu (G)*,
 - w przypadku kształcenia nauczycieli i pedagogiki aż 59,6% pracuje w *Edukacji (P)*, choć duże grupy absolwentów tych kierunków zasiliły także szeregi pracujących w *Administracji publicznej (O)* (9,3%) i w *Handlu (G)* (8,3%),
 - podobny profil zawodowy dotyczy absolwentów nauk humanistycznych, nauk o językach i sztuki – większość z nich pracuje w działalności związanej z *Edukacją (P)* (49,3%), a w dalszej kolejności – w *Handlu (G)* (10,5%) oraz w *Działalności związanej z kulturą, rekreacją i rekreacją (R)* (8,1%),
- w innych grupach kierunków kształcenia mamy do czynienia ze **znacznie większym rozproszaniem**, jeśli chodzi o sekcje zatrudnienia, w szczególności w przypadku nauk ścisłych, matematyki i informatyki, inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa oraz usług:
 - w przypadku nauk ścisłych, matematyki i informatyki widoczne są dwa wyraźne profile kariery zawodowej – jeden w sektorze usług nierynkowych (*Edukacja (P)*, *Administracja publiczna (O)*) – łącznie 25,5%), drugi w sektorze rynkowym (*Przetwórstwo przemysłowe (C)* oraz *Informacja i komunikacja (J)*) – łącznie 28,3%),
 - absolwenci inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa znajdują pracę przede wszystkim w *Przemśle przetwórczym (C)* (30,8%), *Budownictwie (F)* (17,8%), *Handlu (G)* (12%) oraz *Transporcie (H)* (10%),
 - osoby posiadające wykształcenie w dziedzinie usług pracują głównie w *Przetwórstwie przemysłowym (C)* (15,4%), *Handlu (G)* (15,4%), *Transporcie (H)* (13,4%) oraz w *Zakwaterowaniu i gastronomii (I)* (10,6%),
- ciekawą grupę stanowią absolwenci nauk społecznych, ekonomii i prawa – jednej z najbardziej rozwijających się dziedzin kształcenia (zwłaszcza na poziomie wyższym) – większość z nich znajduje zatrudnienie w *Handlu (G)* (22,2%), w *Administracji publicznej (O)* (14,2%) oraz w *Przetwórstwie przemysłowym (C)* (12,8%),
- posiadanie wykształcenia ogólnego można powiązać z zatrudnieniem w *Przetwórstwie przemysłowym (C)*, *Handlu (G)*, *Rolnictwie (A)* lub *Budownictwie (F)*.

Wykres 3.5. Struktura pracujących w województwie pomorskim według sekcji i dziedziny wykształcenia, 2010 (%)



Objaśnienie:

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

Źródło: Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

3.4. Jakich pracowników poszukują pomorscy pracodawcy? Pierwsze przybliżenie

Analiza struktury zrealizowanego popytu na pracę w województwie pomorskim pozwala na stworzenie najprostszego opisu charakterystyk poszczególnych sekcji gospodarki z punktu widzenia wymagań pracodawców w zakresie poziomu i dziedziny wykształcenia.

Tabela 3.3. zawiera listę sekcji gospodarki wraz ze specyficznym dla danej sekcji poziomem i dziedziną wykształcenia. Zostały one wyodrębnione poprzez porównanie udziału poszczególnych typów wykształcenia w danej sekcji z ich udziałem ogółem w gospodarce. W przypadku, gdy relacja ta przekraczała 1 (co oznacza, że dany poziom lub dziedzina wykształcenia występowała częściej w zatrudnieniu w danej sekcji niż przeciętnie w gospodarce), uznawano ten poziom lub dziedzinę za

specyficzny/ą dla danej sekcji. W sytuacji, gdy takich kategorii było więcej niż jedna, w tabeli zapisano je wszystkie, w kolejności od tej, dla której wspomniana relacja udziałów była najwyższa (czyli dany typ wykształcenia był w największym stopniu nadreprezentowany).

Poszczególne sekcje wyraźnie **różnią się nie tylko specyficznym dla nich poziomem czy dziedziną wykształcenia, ale także zakresem w przekroju wykształcenia**. Z jednej strony w takich sekcjach jak *Przetwórstwo przemysłowe* (C) jest on bardzo wąski (jeden poziom i jedna dziedzina wykształcenia), z drugiej zaś obserwujemy takie sekcje jak *Administracja publiczna* (O) czy *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (R), gdzie „nadreprezentowane” są aż cztery dziedziny i dwa poziomy wykształcenia. Opis oparty wyłącznie o poziom i dziedzinę wykształcenia jest jedynie pierwszym przybliżeniem profili kompetencyjnych poszczególnych branż i stanowi punkt wyjścia dla dalszych analiz przedstawionych w rozdziale 4 i 5 raportu.

Tabela 3.3. Popyt na pracę w województwie pomorskim: specyfika sekcji w przekroju poziomym i dziedziny wykształcenia

Sekcja PKD 2007	Specyficzny poziom wykształcenia	Specyficzna dziedzina wykształcenia
Rolnictwo	Zasadnicze zawodowe; gimnazjalne i niżej	Rolnictwo i weterynaria; ogólne
Górnictwo i wydobywanie	Zasadnicze zawodowe; gimnazjalne i niżej	Inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo
Przetwórstwo przemysłowe	Zasadnicze zawodowe	Inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	Średnie zawodowe i policealne	Inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo; nauki ścisłe, matematyka i informatyka
Dostawa wody	Zasadnicze zawodowe	Inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo; nauki ścisłe, matematyka i informatyka
Budownictwo	Zasadnicze zawodowe; gimnazjalne i niżej	Inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo
Handel	Średnie zawodowe i policealne; średnie ogólne	Nauki społeczne, ekonomia, prawo; ogólne
Transport	Średnie zawodowe i policealne; zasadnicze zawodowe	Inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo
Zakwaterowanie i gastronomia	Średnie zawodowe i policealne; średnie ogólne	Usługi; ogólne
Informacja i komunikacja	Wyższe; średnie ogólne	Nauki ścisłe, matematyka i informatyka; nauki humanistyczne, nauka o językach, sztuka; nauki społeczne, ekonomia, prawo
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Wyższe; średnie ogólne	Nauki społeczne, ekonomia, prawo; nauki ścisłe, matematyka i informatyka
Obsługa nieruchomości	Średnie zawodowe i policealne; średnie ogólne	Nauki społeczne, ekonomia, prawo; zdrowie, opieka społeczna
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Wyższe	Nauki ścisłe, matematyka i informatyka; nauki społeczne, ekonomia, prawo
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	Średnie ogólne; gimnazjalne i niżej	Ogólne; usługi; rolnictwo, weterynaria
Administracja publiczna	Wyższe; średnie zawodowe i policealne	Nauki społeczne, ekonomia, prawo; nauki ścisłe, matematyka i informatyka; kształcenie nauczycieli, pedagogika; usługi

Ciąg dalszy tabeli na stronie 30

Sekcja PKD 2007	Specyficzny poziom wykształcenia	Specyficzna dziedzina wykształcenia
Edukacja	Wyższe	Kształcenie nauczycieli, pedagogika; nauki humanistyczne, nauka o językach, sztuka; nauki ścisłe, matematyka i informatyka
Opieka zdrowotna	Wyższe; średnie zawodowe i policealne	Zdrowie i opieka społeczna; kształcenie nauczycieli, pedagogika
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Wyższe; średnie ogólne	Nauki humanistyczne, nauka o językach, sztuka; kształcenie nauczycieli, pedagogika; ogólne; usługi
Pozostała działalność usługowa	Średnie ogólne; zasadnicze zawodowe	Usługi; ogólne

Źródło: Opracowanie własne.

3.5. Podsumowanie

Powyższy rozdział stanowił wprowadzenie i kontekst dalszych analiz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na pomorskim rynku pracy. Zaprezentował on strukturę podaży i popytu na pracę w województwie w przekroju poziomym i dziedziny wykształcenia.

Mimo znaczącej zmiany struktury kształcenia w ostatnich latach, nadal najczęściej występującym poziomem wykształcenia w populacji w wieku 15–64 lata jest wykształcenie zasadnicze zawodowe. Nieco ponad 1/3 ludności posiada wykształcenie średnie zawodowe lub policealne, zaś po ok. 20% – wykształcenie wyższe lub gimnazjalne. Co dziesiąty mieszkaniec województwa posiada wykształcenie średnie ogólne. Z wielu względów – między innymi ze względu na zmiany w wyborach edukacyjnych – struktura wykształcenia ludności znacząco różni się w poszczególnych kohortach wieku.

Poziom wykształcenia wyraźnie powiązany jest z aktywnością zawodową: im wyższy, tym wyższa aktywność. Także popyt oddziałuje selektywnie na osoby o różnym poziomie wykształcenia: generalnie stopa bezrobocia spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, choć w przypadku osób najmłodszych posiadanie wykształcenia wyższego nie daje takiej pewności zatrudnienia, jak w starszych kohortach.

Struktura popytu na pracę w województwie pomorskim jest wyraźną pochodną struktury gospodarki. Znacznie niższy niż przeciętnie udział rolnictwa w zatrudnieniu powoduje, iż w porównaniu ze strukturą ogólnopolską województwo pomorskie charakteryzuje się nadreprezentacją większości sekcji w zatrudnieniu. Szczególnie ujawnia się ona w takich sekcjach jak *Informacja i komunikacja (J)*, *Zakwaterowanie i gastronomia (I)*, *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)*, *Transport (H)* oraz *Obsługa nieruchomości (L)*. Każda z sekcji charakteryzuje się specyficzną strukturą popytu na pracę. Jego przekrój w aspekcie poziomu i dziedziny wykształcenia także został udokumentowany w tym rozdziale.

4. POMORSKI RYNEK PRACY: PRZEKRÓJ BRANŻOWY

4.1. Wprowadzenie

Celem niniejszej części raportu jest analiza popytu na pracę w poszczególnych branżach gospodarki województwa pomorskiego. Przedmiotem zainteresowania rozdziału jest podstawowa charakterystyka podmiotów generujących popyt na pracę w regionie, stan zatrudnienia i jego zmiany, stosowane przez firmy sposoby rekrutacji pracowników i problemy z nią związane. Osobnym tematem są kwalifikacje i kompetencje, jakich poszukują u kandydatów do pracy pracodawcy w poszczególnych branżach. Zostaną one omówione w podziale na pożądane cechy osobowe, kompetencje kluczowe oraz najważniejsze kwalifikacje zawodowe¹⁷.

Głównym **źródłem informacji**, które wykorzystano w tym rozdziale, są dane z badania pracodawców metodą CATI. Wykorzystano także inne dane zebrane w trakcie drugiego cyklu badań w ramach Pomorskiego Barometru (w szczególności dane z ilościowego badania agencji zatrudnienia i wywiady pogłębione) oraz dane zastane (pochodzące z BDL GUS, z BAEL, z monitoringu ofert internetowych prowadzonego przez WUP oraz z bazy Syriusz).

Na potrzeby opisu w rozdziale zastosowano klasyczny podział gospodarki na pięć grup sekcji PKD – sektorów (według PKD 2007), to jest podział na: **rolnictwo, przemysł, budownictwo, usługi rynkowe oraz usługi nierynkowe**. Z racji znikomego udziału rolnictwa w zatrudnieniu w opisie skupiono się na pozostałych czterech sektorach¹⁸.

Dystrybucję zatrudnienia pomiędzy sekcjami PKD omówiono w rozdziale 3. W rozdziale 4 uwaga skupiona jest na charakterystyce poszczególnych sekcji. Celem niniejszego rozdziału jest wskazanie **kluczowych cech każdej branży gospodarki z punktu widzenia roli, jaką spełnia na pomorskim rynku pracy**. W szczególności możliwe będzie wskazanie tych sekcji, które generują najwięcej miejsc pracy, sygnalizują największą rekrutację w najbliższych miesiącach czy doświadczają szczególnych trudności w rekrutacji pracowników. Pozwoli to zrealizować cele badania opisane we wstępie raportu.

Poszczególne sektory gospodarki opisano w kolejnych podrozdziałach. Każdy podrozdział rozpoczyna się opisem podstawowej charakterystyki podmiotów generujących popyt na pracę w regionie

¹⁷ Kwalifikacje zawodowe – z definicji – są specyficzne dla poszczególnych zawodów, nie branż. Tym niemniej koncentracja pewnych grup zawodów w poszczególnych sekcjach powoduje, iż także pożądane kwalifikacje zawodowe mają swoją specyfikę branżową.

¹⁸ W 2010 roku udział rolnictwa w pracujących ogółem w województwie pomorskim wynosił 7,1%. Jednak w zatrudnieniu najemnym (będącym przedmiotem zainteresowania raportu) stanowił tylko 1,7%. Podobnie, z racji skrajnie znikomego udziału w zatrudnieniu, w opisie pominięto sekcję (B) *Górnictwo i wydobywanie*. W 2010 roku udział tej sekcji w zatrudnieniu najemnym stanowił jedynie niecałe 0,2%. Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników BAEL.

(wielkość, sektor własności, rozlokowanie przestrzenne). Następnie omawiany jest obecny stan zatrudnienia, jego zmiany w okresie ostatnich 6 miesięcy oraz przewidywana rekrutacja w najbliższej przyszłości. Branże charakteryzowane są także z punktu widzenia sposobów rekrutacji pracowników oraz trudności doświadczanych w rekrutacji. Następnie omawiane są profile kompetencyjne charakterystyczne dla poszczególnych branż. Rozdział kończy część, w której sformułowano wnioski dotyczące sekcji kluczowych dla pomorskiego rynku pracy oraz zaprezentowano typologię sekcji gospodarki województwa pomorskiego z punktu widzenia charakterystyk ich funkcjonowania na rynku pracy.

4.2. Przemysł

Sektor przemysłu obejmuje następujące sekcje gospodarki *Górnictwo i wydobywanie* (B), *Przetwórstwo przemysłowe* (C), *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D) oraz sekcję *Dostawa wody* (E).

Według danych REGON na koniec 2011 roku w województwie pomorskim w przemyśle działało **29 081 podmiotów gospodarki narodowej**¹⁹. Choć przeważająca większość z nich to firmy małe, zatrudniające do 9 osób (90,0%), udział firm zatrudniających przynajmniej 10 osób w tej grupie jest zdecydowanie większy, niż wynosi w gospodarce ogółem (4,8%²⁰), i osiąga 10,0%. Podobnie wyniki badania telefonicznego przedsiębiorców metodą CATI potwierdzają, iż sekcje zgrupowane w sektorze przemysłu charakteryzują się nadreprezentacją firm większych, w szczególności zatrudniających 50–249 osób oraz 250 osób lub więcej. Jeśli chodzi o dystrybucję przestrzenną, obserwowana jest dominacja podregionu trójmiejskiego, choć jest ona mniejsza niż ogółem w gospodarce województwa (Wykres 4.1.). Firmy z sekcji należących do sektora przemysłu lokują się częściej niż przeciętnie w podregionie gdańskim (zwłaszcza sekcja *Dostawa wody* (E)) oraz w regionie starogardzkim (w przypadku sekcji *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D))²¹. W sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* (C) przytłaczająca większość to firmy prywatne, z kolei w sekcjach *Dostawy wody* (E) oraz *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D) wyraźnie przeważają firmy publiczne. Nie jest to zaskakujące, gdyż w dużej mierze działalność realizowana w ramach sekcji D i E ma charakter monopolu naturalnych, sprzyjających powstawaniu dużych firm dominujących rynek, często kontrolowanych przez państwo (Tabela 1 w aneksie statystycznym).

Zatrudnienie w przemyśle charakteryzuje wyraźna dominacja *Przetwórstwa przemysłowego* (C) (Tabela 1 w aneksie statystycznym): według danych z badania CATI pracodawców aż 91,9% pracujących w przemyśle zatrudnionych jest w tej sekcji. Sekcje D i E łącznie gromadzą 7,7% pracujących (przy czym udział sekcji E dwukrotnie przekracza udział sekcji D).

Według danych z badania CATI 65,5% przedsiębiorstw z sektora przemysłu deklaruje, iż w ciągu ostatnich 6 miesięcy z firmy został **zwolniony lub odszedł choć jeden pracownik** (Tabela 2 w aneksie statystycznym). Jest to o 8,1 pkt proc. wyższy odsetek niż przeciętnie w całej próbie. Szczególnie wysoki jest on w *Przetwórstwie przemysłowym* (C) i wynosi 68,4%, podczas gdy w sekcjach D i E nie przekracza 50%.

Zróznicowanie między sekcją *Przetwórstwo przemysłowe* (C) a innymi sekcjami z sektora przemysłu widoczne jest także w skali odejść i zwolnień pracowników: w *Przetwórstwie przemysłowym* udział tych, którzy „odpłynęli” z zatrudnienia w ciągu ostatnich 6 miesięcy wynosi 5,5% bieżącej wielkości zatrudnienia. Sekcje D oraz E charakteryzują się znacznie niższym współczynnikiem odpływu (odejść

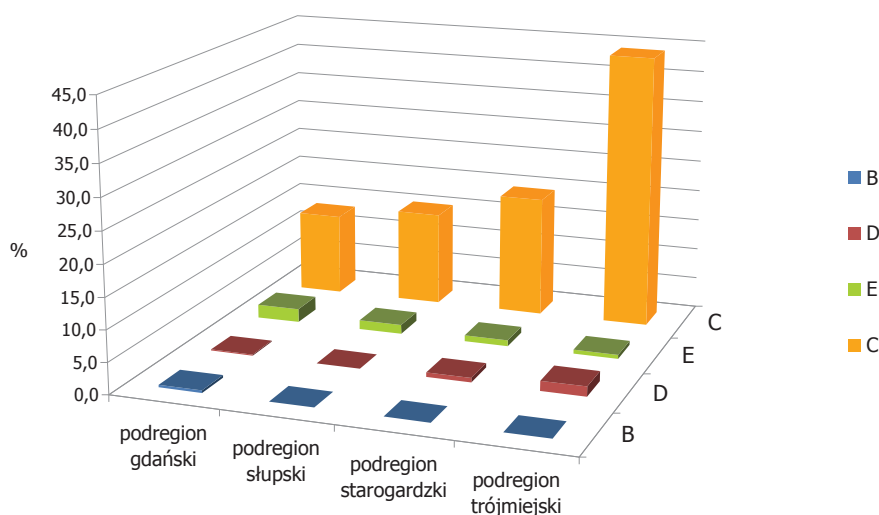
¹⁹ *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2011 r.*, US w Gdańsku 2012, s. 23–37.

²⁰ Ibidem.

²¹ Opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI przedsiębiorstw.

i zwolnień łącznie) pracowników. Wynik ten wiązać można ze zróżnicowaniem zarówno czynników rynkowych, jak i pozarynkowych: firmy z sekcji *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D) oraz *Dostawa wody* (E) częściej są publiczne (co oznacza zwykle większe bezpieczeństwo zatrudnienia, a często także mniejszą presję na efektywność ekonomiczną), zaś rynek, na którym działają, charakteryzuje się większą stabilnością popytu. Dodatkowo często quasi-monopolistyczna pozycja pozwala w większym stopniu absorbować szoki rynkowe i nie zmieniać gwałtownie wielkości zatrudnienia.

Wykres 4.1. Struktura zatrudnienia w przemyśle według podregionów i sekcji PKD 2007 (%)



Objaśnienie:

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.

Objaśnienie: Wykres prezentuje udział zatrudnienia w każdym podregionie w zatrudnieniu w sektorze przemysłowym ogółem.

Liczba firm w próbie wynosiła 220.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

Podobnie jak w przypadku zwolnień, w przemyśle nieco częściej niż przeciętnie w próbie poszukuje się i zatrudnia nowych pracowników (Tabela 3 w aneksie statystycznym). W okresie ostatnich 6 miesięcy odsetek deklaracji o **prowadzeniu rekrutacji** wynosił wśród firm z sektora przemysłowego 49,3%, przy czym różnica względem przeciętnej wartości wskaźnika dla całej próbki wynikała głównie z zachowania pracodawców w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe*. W przypadku sekcji E częstość prowadzenia rekrutacji była znacznie niższa i wynosiła 29,2%, zaś spośród badanych firm z sekcji D żadna nie zadeklarowała rekrutacji w ciągu ostatniego pół roku. Także skala zatrudnień jest w *Przetwórstwie* najwyższa – relacja liczby osób zatrudnionych w ostatnich 6 miesiącach do bieżącego stanu zatrudnienia wynosi 4,2% i jest o ponad 1/3 wyższa niż przeciętnie w gospodarce.

W *Przetwórstwie przemysłowym* najczęściej **poszukuje się pracowników poprzez:**

- zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia internetowe (57,0% firm, które deklarują prowadzenie rekrutacji wskazało ten kanał pośrednictwa)²²,

²² Z drugiej strony, monitoring ofert internetowych prowadzony przez WUP wskazuje na niedoreprezentowanie sekcji B-E w tym kanale pośrednictwa (patrz: Tabela 7 w aneksie statystycznym).

- powiatowy urząd pracy²³ (46,0%),
- zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia prasowe (27,0%), a także
- poprzez kontakty wśród krewnych i znajomych (22,0%).

Warto zwrócić uwagę, iż firmy z tej sekcji w zasadzie nie poszukują pracowników poprzez bezpośrednie kontakty ze szkołami oraz poprzez udział w targach, giełdach pracy, dniach kariery, etc. (patrz: Tabela 6 w aneksie statystycznym). *Przetwórstwo przemysłowe* (C) jest jedną z tych sekcji, z których pochodzi najwięcej ofert pracy zgłaszanych do agencji zatrudnienia. Pozostałe sekcje z sektora przemysłu nie są wymieniane przez przedstawicieli agencji jako branże korzystające z prowadzonych przez nie usług pośrednictwa.

Firmy z sekcji *Przetwórstwa przemysłowego* zgłaszają **trudności w rekrutacji** o ponad 1/3 częściej niż przeciętnie w badanej próbkę (patrz: Tabela 4 w aneksie statystycznym). Z kolei sekcje D i E deklarują takie trudności rzadziej niż średnio. W *Przetwórstwie* omawiane trudności wynikają przede wszystkim z braku kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (61,9% wskazań wobec 49,2% przeciętnie w gospodarce), zbyt wysokich oczekiwań płacowych (26,2% wobec 26,5%), braku kandydatów o odpowiednim wykształceniu (26,2% wobec 28,2%), a także niechęci kandydatów na pracowników do dalekich dojazdów do pracy (16,7% wobec 10,5%).

Firmy z sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* (C) i *Dostawa wody* (E) charakteryzują się wyższą niż przeciętnie **liczbą wakatów** (w relacji do bieżącego zatrudnienia), a także wyższym odsetkiem pozytywnych odpowiedzi na pytanie o plany rekrutacyjne w ciągu najbliższych 6 miesięcy (tylko *Przetwórstwo przemysłowe*). W przypadku *Przetwórstwa przemysłowego* relacja liczby stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, do obecnego zatrudnienia jest ponad 2,5 razy wyższa niż przeciętnie w całej próbce i jest tylko nieznacznie niższa niż analogiczny odsetek dotyczący zatrudniania w przeszłości (Tabela 5 w aneksie statystycznym). W pozostałych sekcjach przemysłu plany rekrutacyjne są istotnie mniejsze.

Jeśli chodzi o **profil kompetencyjny pracowników**²⁴ poszukiwanych przez przedsiębiorstwa zaliczane do sektora przemysłu, możemy wskazać kilka elementów wspólnych dla zawodów wskazywanych jako kluczowe dla działalności firm. W zakresie **cech osobowych** w sekcjach *Przetwórstwo przemysłowe* (C) i *Dostawa wody* (E) wskazywano najczęściej samodzielność, odpowiedzialność, pracowitość, uczciwość i kreatywność. W sekcjach B i D liczebności wskazań zawodów były zbyt małe, aby wyciągać wnioski statystyczne (Tabela 11 w aneksie statystycznym). W zakresie **kompetencji kluczowych** pracodawcy z sekcji przemysłowych poszukiwali najczęściej umiejętności uczenia się oraz kultury ogólnej, przy czym częstość tych wskazań nie odbiegała istotnie od przeciętnej dla całej próbki (Tabela 12 w aneksie statystycznym).

Ciekawe wnioski płyną z analizy odpowiedzi na pytania o **kwalfikacje zawodowe**. Przeważająca większość odpowiedzi nie dotyczyła konkretnych kwalifikacji, ale posiadania doświadczenia oraz odpowiedniego poziomu wykształcenia (Tabela 13 w aneksie statystycznym). Oznacza to, iż tak właśnie przedsiębiorcy rozumieją w praktyce kwalifikacje zawodowe. W sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* aż 42,7% wskazań kwalifikacji zawodowych dotyczyło doświadczenia (w sekcjach *Wytwarzanie i zaopatrwanie w energię elektryczną* i *Dostawa wody* odpowiednio 27,3% i 33,9% wobec 27,6% przeciętnie dla gospodarki). Jeśli chodzi o wykształcenie, najczęściej jako pożądane wskazywano wykształcenie zasadnicze zawodowe, co nie dziwi w kontekście wyników przedstawianych w rozdziale 3. Rela-

²³ Ten sposób jest także często wskazywany przez firmy z sekcji E (71,4%).

²⁴ Na podstawie badania pracodawców metodą CATI.

tywnie często wskazywano na konieczność posiadania wykształcenia kierunkowego (bez podkreślania poziomu). Sekcja *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną* (D) ma wyraźnie inny profil, jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe: najczęściej pracodawcy wskazywali na potrzebę posiadania specjalistycznych uprawnień zawodowych (45,5%) oraz wykształcenia kierunkowego (45,5%)²⁵.

Informacje z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku wskazują, iż firmy z sektora przemysłowego (zwłaszcza *Przetwórstwo przemysłowe*) częściej niż przeciętnie poszukują pracowników z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, ale także wyższym (prawie 50% ofert z sekcji C wymagało od kandydatów wykształcenia wyższego). Tę ostatnią obserwację możemy jednak interpretować nie tyle jako cechę zatrudnienia w tej sekcji, ale raczej specyfikę kanału rekrutacji poprzez portale internetowe (Tabela 6 w aneksie statystycznym). Pracodawcy z sektora przemysłu nieco częściej niż przeciętnie wymagają doświadczenia oraz obsługi komputera (na co wskazywały także wyniki badania firm metodą CATI). Jeśli chodzi o znajomość języka obcego, stosunkowo często w ofertach pracy ogłaszanych w Internecie pojawia się ona w sekcji *Dostawa wody* (E) oraz *Przetwórstwo przemysłowe* (C) (Tabela 10 w aneksie statystycznym).

4.3. Budownictwo

Według danych REGON na koniec 2011 roku w województwie pomorskim w *Budownictwie* działało **32 539 podmiotów gospodarki narodowej**²⁶. Aż 95,8% z nich to firmy małe, zatrudniające do 9 osób. W populacji firm zatrudniających 10 osób i więcej *Budownictwo* charakteryzuje się częstszym niż przeciętnie występowaniem firm zatrudniających do 49 osób. Jeśli chodzi o dystrybucję przestrzenną, wyraźna jest nadreprezentacja podregionu trójmiejskiego i gdańskiego²⁷. W sekcji *Budownictwo* (F) przytłaczająca większość to firmy prywatne (Tabela 1 w aneksie statystycznym).

Zatrudnienie w Budownictwie jest silnie skoncentrowane w podregionie trójmiejskim. Pozostałe podregiony zatrudniają łącznie około 27,1% ogółu zatrudnionych w tej sekcji (Wykres 4.2.). Szczególnie niski udział w zatrudnieniu ma podregion słupski. Oznacza to, iż to właśnie trójmiejski rynek pracy jest najsilniej zależny od ogólnogospodarczej koniunktury (w regionie i w kraju), gdyż właśnie *Budownictwo* jest branżą najbardziej podatną na zmiany w zatrudnieniu w powiązaniu ze zmianami tempa wzrostu PKB.

W *Budownictwie* aż 76,3% firm deklaruje, iż w ciągu ostatnich 6 miesięcy z firmy został **zwolniony lub odszedł choć jeden pracownik** (Tabela 2 w aneksie statystycznym). Jest to o blisko 19 punktów procentowych wyższy odsetek niż przeciętnie w gospodarce. Z kolei udział tych, którzy odeszli z pracy lub zostali zwolnieni w ciągu ostatnich 6 miesięcy, wynosi 7,6% bieżącego stanu zatrudnienia – to jest o ponad dwukrotnie więcej niż przeciętnie w próbie.

Z drugiej strony, w *Budownictwie* nieco częściej niż przeciętnie poszukuje się nowych pracowników. W okresie ostatnich 6 miesięcy odsetek deklaracji o prowadzeniu rekrutacji wśród firm z sekcji *Budownictwo* (F) wyniósł 50,6%. Skala zatrudnień kształtowała się na poziomie wyższym niż przeciętnie w próbie, zaś relacja liczby osób zatrudnionych w ostatnich 6 miesiącach do bieżącego stanu za-

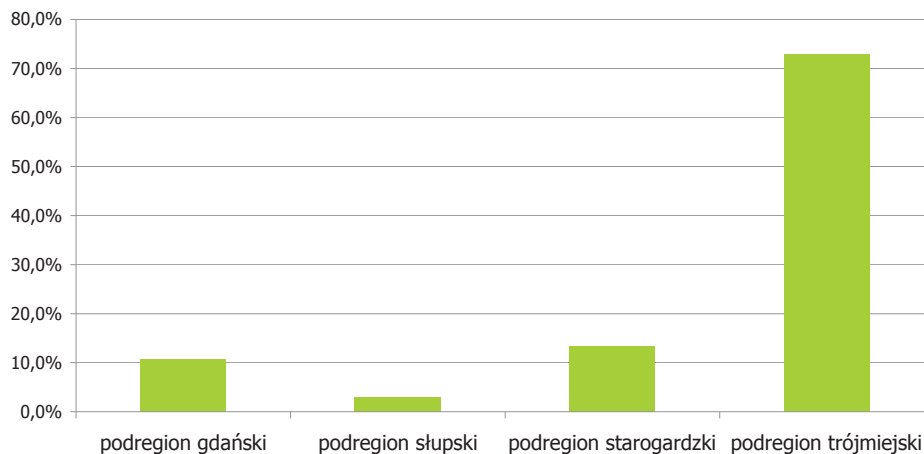
²⁵ Należy jednak pamiętać, iż w badaniu CATI wzięty udział jedynie 4 firmy z sekcji D, które łącznie wskazały 17 kwalifikacji zawodowych w zawodach kluczowych dla swojej działalności.

²⁶ *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2011 r.*, US w Gdańsku 2012, s. 23–37.

²⁷ Opracowanie własne danych z badania CATI pracodawców.

trudnienia wynosi 4,1% wobec 3,1% przeciętnie w próbce (Tabela 3 w aneksie statystycznym). Mogło to być związane ze szczególnie dużą intensywnością prac nad projektami infrastrukturalnymi, w szczególności w okresie bezpośrednio przed EURO 2012.

Wykres 4.2. Struktura zatrudnienia w budownictwie według podregionów (%)



Objaśnienie: Wykres prezentuje udział zatrudnienia w każdym podregionie w zatrudnieniu w Budownictwie ogółem.

Liczba firm w próbce wynosiła 77.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

W budownictwie **poszukuje się pracowników** najczęściej poprzez:

- zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia internetowe (46,2% firm, które deklarowało rekrutację w ostatnich 6 miesiącach, wskazało ten kanał)²⁸,
- powiatowy urząd pracy (35,9%),
- zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia prasowe (30,8%), a także
- poprzez kontakty wśród krewnych i znajomych (20,5%)²⁹.

Firmy budowlane rzadko poszukują pracowników poprzez bezpośrednie kontakty ze szkołami oraz poprzez udział w targach, giełdach pracy, dniach kariery, etc., choć odsetki te są wyższe niż przeciętnie w próbce (Tabela 6 w aneksie statystycznym). *Budownictwo* jest jedną z trzech branż (obok *Przetwórstwa przemysłowego* oraz *Transportu*) najczęściej wskazywanych przez agencje zatrudnienia jako te, z których pochodzi najwięcej ofert (Tabela 8 w aneksie statystycznym).

Charakterystyczne jest także, iż prawie $\frac{2}{3}$ firm z *Budownictwa*, które prowadziły rekrutację pracowników, zgłasza, iż miały **trudności** w tym procesie (Tabela 4 w aneksie statystycznym). Wynikaty one przede wszystkim z braku kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (46,7% wskazań wobec 49,2% przeciętnie w próbce), braku kandydatów w ogóle (46,7% wskazań wobec 23,8% przeciętnie w próbce), braku kandydatów o odpowiednim wykształceniu (33,3% wobec 28,2%).

Firmy z sekcji *Budownictwo* (F) charakteryzują się wyraźnie **wyższą niż przeciętnie liczbą wakatów** (relacja liczby wakatów do bieżącego zatrudnienia jest prawie 2,5-krotnie wyższa niż przeciętnie w próbce), a także wyższym odsetkiem pozytywnych odpowiedzi na pytanie o plany rekrutacyj-

²⁸ Z drugiej strony, dane z monitoringu ofert internetowych wskazują, iż budownictwo ma mały względny udział w popycie zgłaszanym na rynek poprzez ten kanał.

²⁹ Relatywnie często pracodawcy z tej branży deklarowali, iż zrekrutowani pracownicy sami się do nich zgłaszali, poszukując pracy.

ne w ciągu najbliższych 6 miesięcy (rekrutację planuje aż 45,1% firm). Co więcej, liczba stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, stanowi aż 2,7% obecnego zatrudnienia, to jest aż o 1,2 punktu procentowego więcej niż przeciętnie w gospodarce (Tabela 5 w aneksie statystycznym).

Osobną kwestią ważną z punktu widzenia odpowiedzi na pytania badawcze projektu jest kwestia **wymagań firm wobec kandydatów**³⁰. Jeśli chodzi o cechy osobowe poszukiwane u pracowników zatrudnionych w kluczowych zawodach dla tego sektora, najczęściej wskazywano samodzielność, odpowiedzialność, kreatywność, uczciwość (Tabela 11 w aneksie statystycznym)³¹. W zakresie kompetencji kluczowych pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników charakteryzujących się umiejętnością uczenia się, kulturą ogólną oraz kompetencjami interpersonalnymi (Tabela 12 w aneksie statystycznym). Najważniejszymi kwalifikacjami zawodowymi były z kolei: doświadczenie (48,7% wskazań tej cechy w opisie zawodów kluczowych dla firm z *Budownictwa*), wykształcenie zasadnicze zawodowe (24,1%) oraz specjalistyczne uprawnienia zawodowe (23,5%).

Informacje z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku wskazują, iż firmy budowlane częściej niż przeciętnie w zebranej próbie zwracają w ogłoszeniach uwagę na poziom wykształcenia kandydata do pracy (wymóg taki pojawia się w 75,8% ogłoszeń dla tej sekcji), przy czym najczęściej poszukiwani są pracownicy z wykształceniem wyższym (Tabela 9 w aneksie statystycznym). Ostatnie stwierdzenie jest nieco zaskakujące i może być dowodem na specyfikę tego kanału pośrednictwa pracy. Oferty w *Budownictwie* charakteryzują się także częstszym niż przeciętnie wymogiem posiadania doświadczenia zawodowego (ponad 80% ofert). Pracodawcy częściej wymagają znajomości języka obcego (23%, co może wiązać się z większym niż w innych sektorach gospodarki udziałem ofert pracy z zagranicy, Tabela 10 w aneksie statystycznym).

Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe wskazywane w CATI firm, pracodawcy najczęściej podawali cechy, które formalnie nie są zaliczane do tej kategorii kompetencji (Tabela 13 w aneksie statystycznym). Były to: doświadczenie (27,3%) oraz wykształcenie (łącznie 31,1%, przy czym 13,5% wskazań ogółem dotyczyło wykształcenia zasadniczego zawodowego). Pracodawcy często wskazywali także na potrzebę posiadania przez kandydatów do pracy konkretnych uprawnień: specjalistycznych uprawnień zawodowych (13,2%), prawa jazdy (6,6%). Pojawiały się także wymogi dobrego stanu zdrowia, obsługi komputera oraz posiadania uprawnień SEP.

4.4. Usługi nierynkowe

Według danych REGON na koniec 2011 roku w województwie pomorskim w trzech sekcjach zaliczanych do usług nierynkowych (czyli w *Administracji publicznej (O)*, *Edukacji (P)* i *Opiece zdrowotnej (Q)*) działały **20 664 podmioty gospodarki narodowej**, w tym 86,7% stanowiły firmy zatrudniające do 9 osób³². Wśród firm zatrudniających 10 osób i więcej usługi nierynkowe charakteryzują się częstszym niż przeciętnie występowaniem firm zatrudniających do 49 osób (w sekcji *Edukacja*) oraz nadreprezentacją firm większych – od 50 osób (w sekcjach *Administracja publiczna* oraz *Opieka zdrowotna*). Pracodawcy z branży usług nierynkowych rozlokowani są w województwie wyraźnie bardziej

³⁰ Na podstawie badania pracodawców metodą CATI.

³¹ Ponad 50 wskazań na 77 firm z sekcji F. Każda firma wskazać mogła 3 zawody kluczowe dla swojej działalności (które następnie zostały przyporządkowane odpowiedniej grupie zawodów będącej podstawową jednostką analizy w raporcie) i dla każdego określić pożądane cechy osobowe.

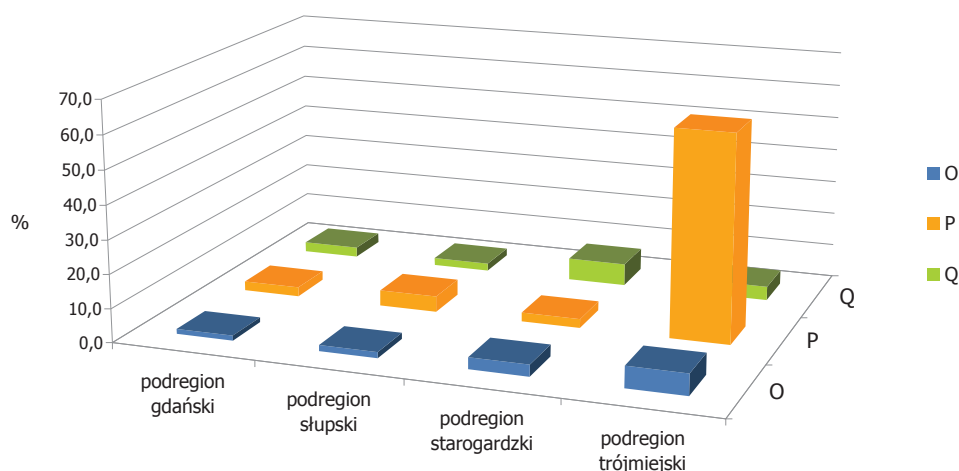
³² *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2011 r.*, US w Gdańsku 2012, s. 23–37.

równomiernie niż przeciętnie (wyraźna jest nadreprezentacja podregionów starogardzkiego i słupskiego)³³, co nie dziwi w kontekście tego, iż kluczowym mechanizmem finansowania jest finansowanie publiczne. W usługach nierynkowych przytłaczająca większość to firmy publiczne, choć w *Opiece zdrowotnej* (Q) aż 27,7% firm ankietowanych w badaniu CATI to firmy prywatne (Tabela 1 w aneksie statystycznym).

Zatrudnienie w usługach nierynkowych charakteryzuje wyraźna dominacja sekcji *Edukacja* (P): według danych z badania CATI aż 71,2% pracujących w usługach nierynkowych zatrudnionych jest w tej sekcji. Z dwóch pozostałych sekcji (O i Q) nieznacznie większy udział ma *Opieka zdrowotna* (Q) (15,8% wobec 13,0% w sekcji *Administracja publiczna* (O)).

Wśród przedsiębiorstw zaliczanych do sektora usług nierynkowych jedynie 38,8% deklaruje, iż w ciągu ostatnich 6 miesięcy z firmy został **zwolniony lub odszedł choć jeden pracownik** (Tabela 2 w aneksie statystycznym). Jest to znacząco mniej niż przeciętnie w próbie (57,4%). Sekcje zaliczane do usług nierynkowych są zróżnicowane pod tym względem: w przypadku sekcji *Administracja publiczna* (O) i *Opieka zdrowotna* (Q) odsetek ten wynosi odpowiednio 60,6% i 59,0% (a więc jest bardzo zbliżony dla średniej w próbie), zaś w przypadku sekcji *Edukacja* (P) wynosi jedynie 25,5%. Różnica ta dotyczy także skali odejść i zwolnień pracowników: udział tych, którzy odeszli z pracy lub zostali zwolnieni w ciągu ostatnich 6 miesięcy w bieżącym zatrudnieniu w *Administracji publicznej* i *Opiece zdrowotnej*, wynosi odpowiednio 3,3% oraz 2,6% (przeciętnie w gospodarce 3,7%). W sekcji *Edukacja* ten sam wskaźnik osiąga jedynie 0,6%.

Wykres 4.3. Struktura zatrudnienia w usługach nierynkowych według podregionów i PKD 2007 (%)



Objaśnienie:

O: Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P: Edukacja, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Objaśnienie: Wykres prezentuje udział zatrudnienia w każdym podregionie w zatrudnieniu w sektorze usług nierynkowych ogółem. Liczba firm w próbie wynosiła 397.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

W przypadku dwóch sekcji (O i Q) przedsiębiorstwa **rekrutują** (i zatrudniają) częściej niż przeciętnie w próbie: chęć zatrudnienia pracownika w ciągu ostatnich 6 miesięcy deklaruje odpowiednio aż

³³ Opracowanie własne danych z badania CATI pracodawców.

56,3% i 61,4% firm z tych sekcji. W sekcji *Edukacja* jedynie nieco ponad ¼ podmiotów potwierdza fakt prowadzenia rekrutacji (Tabela 3 w aneksie statystycznym).

W *Administracji publicznej* (O) i *Opiece zdrowotnej* (Q) **poszukuje się pracowników** najczęściej poprzez:

- zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia internetowe (50,0% firm z sekcji O prowadzących rekrutację wskazało ten kanał; w sekcji Q odsetek analogiczny wynosił 41,2% wskazań) oraz poprzez
- powiatowy urząd pracy (32,5% wskazań w sekcji O oraz 47,1% w sekcji Q).

W *Administracji publicznej* (O) często wskazywano także na rekrutację poprzez zamieszczanie ogłoszeń o rekrutacji w BIP oraz poprzez ogłaszanie konkursów, zaś w *Opiece zdrowotnej* (Q) i *Edukacji* (P) – kandydaci do pracy sami zgłaszali się do pracodawców³⁴.

Przedsiębiorstwa z sekcji zaliczanych do usług nierynkowych bardzo rzadko poszukują pracowników poprzez zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia prasowe, bezpośrednie kontakty ze szkołami oraz poprzez udział w targach, giełdach pracy, dniach kariery, etc., choć odsetki wskazujące na wykorzystanie tych kanałów są wyższe niż przeciętnie w gospodarce. Wyjątek stanowi *Edukacja*, w przypadku której relatywnie często deklaruje się poszukiwanie pracowników bezpośrednio w szkołach (Tabela 6 w aneksie statystycznym). Sekcje usług nierynkowych w zasadzie nie korzystają z pośrednictwa agencji zatrudnienia (Tabela 8 w aneksie statystycznym). Wyjątkiem jest sekcja Q (12 wskazań – 5. miejsce wśród wszystkich sekcji PKD)³⁵.

Charakterystyczne jest także, iż jedynie 16,2% firm z sektora usług nierynkowych, które prowadziły rekrutację pracowników, zgłasza, iż miały **trudności** w tym procesie. Odsetek ten jest najniższy w *Edukacji* (10,9%), a najwyższy w *Opiece zdrowotnej* (21,6%). W przypadku tej ostatniej sekcji trudności wynikały przede wszystkim z braku kandydatów o odpowiednim wykształceniu (45,5% wskazań wobec 28,2% przeciętnie w próbce) oraz zbyt wysokich wymagań płacowych (45,5% wskazań wobec 26,5% przeciętnie w próbce). W sekcjach *Administracja publiczna* (O) i *Opieka zdrowotna* (Q) dość często wskazywano też na brak kandydatów w ogóle. Ciekawe, iż pracodawcy w tych sekcjach relatywnie rzadko skarżą się na brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (Tabela 4 w aneksie statystycznym), co jest znamienne dla typów działalności wymagających wysokich kwalifikacji, gdzie kluczowe jest uzyskanie potwierdzonych formalnie (np. dyplomem wyższej uczelni) kwalifikacji.

Brak problemów z rekrutacją przekłada się także na to, iż pracodawcy z sekcji zaliczanych do usług nierynkowych deklarują **mniejszą niż przeciętnie liczbę wakatów** (w relacji do zatrudnienia bieżącego). Odsetek ten waha się od 0,01% w *Edukacji* do 0,4% w *Administracji publicznej*. Co więcej, liczba stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, stanowi jedynie 0,2% obecnego zatrudnienia (wobec 1,5% przeciętnie w próbce). Najmniejsze przyjęcia do pracy planowane są w *Edukacji* (Tabela 5 w aneksie statystycznym).

Jeśli chodzi o **profil kompetencyjny**³⁶ pracowników z tego sektora, trzy cechy osobowe pojawiają się wyjątkowo często w wymaganiach pracodawców ze wszystkich sekcji zaliczanych do usług nierynkowych. Są to: odpowiedzialność, kreatywność i samodzielność. Dodatkowo w *Edukacji* pożądaną cechą jest otwartość i uczciwość, a w *Ochronie zdrowia* – uczciwość i komunikatywność (Tabela 11 w aneksie statystycznym).

³⁴ Na podstawie analizy wskazań w odpowiedzi „Inne” w pytaniu o metody poszukiwania pracowników.

³⁵ Na podstawie wyników badania ilościowego agencji zatrudnienia.

³⁶ Na podstawie badania pracodawców metodą CATI.

W zakresie kompetencji kluczowych pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników charakteryzujących się umiejętnością uczenia się, kulturą ogólną oraz kompetencjami interpersonalnymi. W *Edukacji* stosunkowo często pożądane jest także posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi (Tabela 12 w aneksie statystycznym). W zakresie kwalifikacji zawodowych pracodawcy wskazywali najczęściej:

- w *Administracji publicznej*: wykształcenie wyższe kierunkowe (30,2%), wykształcenie wyższe (28,8%), doświadczenie (22,3%),
- w *Edukacji*: wykształcenie wyższe kierunkowe (46,8%), przygotowanie pedagogiczne (10,8%),
- w *Opiece zdrowotnej*: wykształcenie wyższe kierunkowe (38,7%), doświadczenie (13,7%), wykształcenie kierunkowe (13,2%).

Informacje z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku wskazują, iż firmy z sektora usług nierynkowych poszukują pracowników w zasadzie wyłącznie z wykształceniem wyższym oraz średnim, z wyraźną przewagą tego pierwszego (Tabela 9 w aneksie statystycznym)³⁷. Jeśli chodzi o inne wymogi, pracodawcy poszukujący pracowników przez Internet rzadziej niż przeciętnie wymagali znajomości języków obcych czy umiejętności obsługi komputera (Tabela 10 w aneksie statystycznym).

Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe dla zawodów kluczowych w tych trzech sekcjach, pracodawcy w badaniu CATI najczęściej opisywali je poprzez odpowiedni poziom wykształcenia: łącznie wskazania wykształcenia stanowiły aż 65,9% w *Edukacji*, 60,6% w *Opiece zdrowotnej* oraz 52,3% w *Administracji publicznej*, przy czym zdecydowana większość wskazań to wykształcenie wyższe lub – bardziej konkretnie – wykształcenie wyższe kierunkowe (Tabela 13 w aneksie statystycznym). Co ciekawe, na tle innych sekcji relatywnie rzadko pożądaną „kwalifikacją” jest doświadczenie (14,2% w sekcji O, 9,4% w sekcji Q oraz 5,1% w sekcji P wobec 17,2% przeciętnie w próbie). Oprócz tego relatywnie często wśród wymagań odnośnie kwalifikacji pojawiały się: dodatkowe studia i kursy (zwłaszcza w *Edukacji*), odpowiednia specjalizacja (zwłaszcza w *Ochronie zdrowia*), odpowiednie uprawnienia (spełnianie określonych wymogów formalnych, w tym np. niekaralność).

4.5. Usługi rynkowe

Ostatnim omawianym sektorem są usługi rynkowe. Do sektora tego należą: *Handel (G), Transport (H), Zakwaterowanie i gastronomia (I), Informacja i komunikacja (J), Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), Obsługa nieruchomości (L), Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N), Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R) oraz Pozostała działalność usługowa (S)*.

W dziesięciu sekcjach zaliczanych do usług rynkowych na koniec 2011 roku działało **170 331 podmiotów gospodarki narodowej** (dane REGON)³⁸. Stanowiły one aż 60% wszystkich podmiotów działających w województwie. Przeważająca część z nich to podmioty małe: 97,1% z nich to firmy zatrudniające do 9 osób.

Gdy przyjrzymy się bliżej przedsiębiorstwom z sekcji zaliczanych do usług rynkowych będących przedmiotem badania CATI, stwierdzimy, iż grupa podmiotów zatrudniających min. 10 osób jest

³⁷ Wobec dwóch ofert zgłoszonych z sekcji *Administracja publiczna (O)*, wnioskowanie ograniczono do sekcji *Edukacja (P)* i *Opieka zdrowotna (Q)*.

³⁸ *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2011 r.*, US w Gdańsku 2012, s. 23–37.

dość zróżnicowana, jeśli chodzi o wielkość działających w niej przedsiębiorstw. W dwóch sekcjach (*Transport* (H) oraz *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N)) mamy do czynienia z wyraźną nadreprezentacją największych przedsiębiorstw: odsetek firm zatrudniających 250 osób i więcej jest ponad 2,5-krotnie większy niż przeciętnie w gospodarce. Największe firmy skupiają się także w sekcjach *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K) oraz *Informacja i komunikacja* (J), choć skala nadreprezentacji największych firm jest tu znacznie mniejsza niż w sekcjach H i N i dotyczy w większym stopniu klasy firm zatrudniających między 50 a 249 osób. W pozostałych sekcjach obserwujemy względną przewagę małych podmiotów.

Jeśli chodzi o dystrybucję przestrzenną, przedsiębiorstwa z branży usług rynkowych wyraźnie koncentrują się w obszarach wielkomiejskich, w szczególności w podregionie trójmiejskim (Wykres 4.4.). W sekcjach *Transport* (H), *Zakwaterowanie i gastronomia* (I) czy *Informacja i komunikacja* (J) aż $\frac{3}{4}$ firm (lub więcej) ma siedzibę właśnie w tym podregionie. Jeżeli chodzi o pozostałe podregiony, możemy wskazać kilka sekcji, które są nadreprezentowane wśród firm mających w nich siedzibę. Są to:

- w przypadku podregionu gdańskiego – firmy z sekcji *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K),
- w przypadku podregionu słupskiego – firmy z sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) oraz *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (R),
- w przypadku podregionu starogardzkiego – firmy z sekcji *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K) oraz *Obsługa nieruchomości* (L).

Przeważająca większość firm działających w usługach rynkowych to firmy prywatne, choć w trzech sekcjach przeważają przedsiębiorstwa publiczne (*Obsługa nieruchomości, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* oraz *Pozostała działalność usługowa*) (Tabela 1 w aneksie statystycznym).

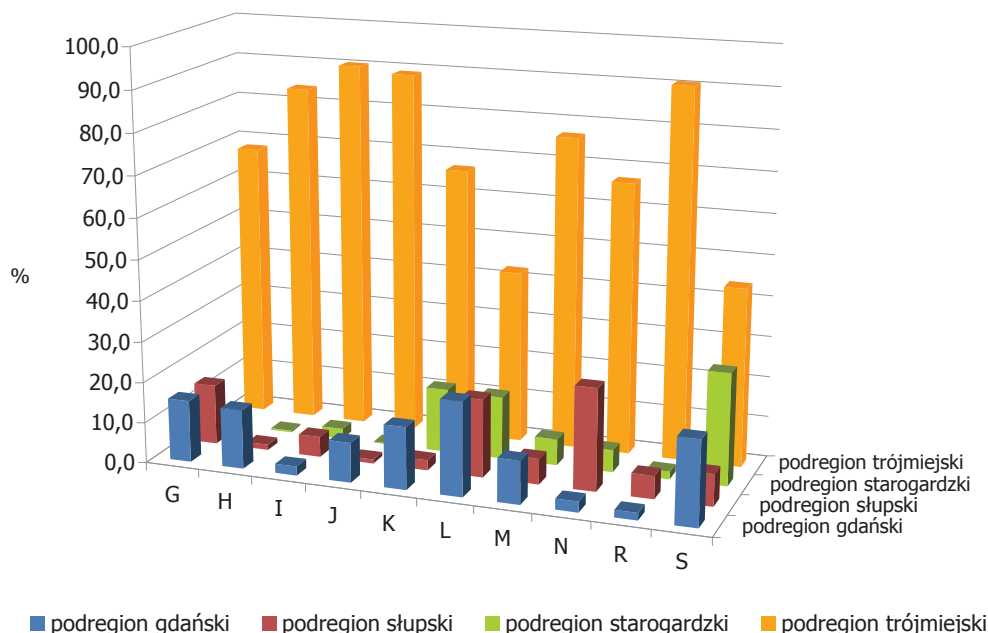
Według danych z badania CATI firm aż $\frac{3}{4}$ osób **zatrudnionych** w usługach rynkowych pracuje w jednej z 5 najbardziej licznych sekcji. Są nimi: *Handel* (22,2%), *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (18,8%), *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (13,5%), *Transport* (10,6%) oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (10,1%).

Przedsiębiorstwa zaliczane do sektora usług rynkowych w zasadzie częściej niż przeciętnie doświadczają **odejść lub przeprowadzają zwolnienia pracowników** (65,1% wobec 57,4% przeciętnie w gospodarce). W sekcjach *Obsługa nieruchomości, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* oraz *Pozostała działalność usługowa* odsetek ten jest niższy niż przeciętnie, ale z kolei w sekcjach *Handel, Informacja i komunikacja* oraz *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* o ponad $\frac{1}{3}$ przekracza średnią dla gospodarki. W przypadku sekcji *Handel* (G) oraz *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) wyraźnie wyższa niż przeciętnie w próbie jest także skala odejść i zwolnień: udział liczby osób, które zostały zwolnione lub dobrowolnie odeszły z pracy w ciągu ostatniego pół roku, w bieżącym zatrudnieniu jest prawie trzykrotnie wyższy niż przeciętnie w próbie i przekracza 10%. Mniejsza niż przeciętnie skala odpływu z zatrudnienia dotyczy jedynie dwóch sekcji z dominacją sektora publicznego (*Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (R) i *Pozostała działalność usługowa* (S)) oraz sekcji *Informacja i komunikacja* (J) i *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K) (Tabela 2 w aneksie statystycznym).

Jeśli chodzi o **rekrutację**, jedynie w przypadku trzech sekcji (*Obsługa nieruchomości, Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*) przedsiębiorstwa rekrutują (i zatrudniają) rzadziej niż przeciętnie: rekrutację pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy deklaruje 35,7% firm z sekcji *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*, 41,2% firm z sekcji *Obsługa nieruchomości* oraz 44,8% firm z sekcji *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (przeciętnie w gospodarce – 48,8% firm) (Tabela 3 w aneksie statystycznym). W pozost-

stałych sekcjach skala rekrutacji przewyższa przeciętną dla całej gospodarki, przy czym najczęściej deklarowana była przez firmy z sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, Zakwaterowanie i gastronomia* oraz *Transport* (w każdym przypadku ponad 60% firm deklaroowało prowadzenie rekrutacji w ciągu ostatnich 6 miesięcy).

Wykres 4.4. Struktura zatrudnienia w usługach rynkowych według podregionów i sekcji PKD 2007 (%)



Objaśnienie:

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, R: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S: Pozostała działalność usługowa.

Objaśnienie: Wykres prezentuje udział zatrudnienia w każdym podregionie w zatrudnieniu w poszczególnych sekcjach sektora usług rynkowych.

Liczba firm w próbie wynosiła 509.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

Jeżeli chodzi o **metody poszukiwania pracowników** przez firmy z sektora usług rynkowych, warto zauważyć kilka tendencji (Tabela 6 w aneksie statystycznym). W większości sekcji tej grupy prawie nie korzysta się z usług publicznych służb zatrudnienia; wyjątkiem jest sekcja *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N), gdzie aż 58,1% firm prowadzących rekrutację zadeklarowało korzystanie z usług PUP. Relatywnie często firmy z tej grupy korzystają z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy; najczęściej czynią to firmy z sekcji *Informacja i komunikacja* (J) (ponad czterokrotnie częściej niż przeciętnie w gospodarce). Często robią to także przedsiębiorstwa z sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia* (I), *Obsługa nieruchomości* (L) oraz *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) (dwukrotnie częściej niż przeciętnie). Wyniki te potwierdzają także wyniki badania ilościowego agencji zatrudnienia (Tabela 8 w aneksie statystycznym). Sekcje *Transport* i *Handel* wskazywane były jako te, skąd pochodzi najwięcej ofert pracy zgłaszanych do agencji (odpowiednio 24 i 13 wskazań). Jako sekcje będące istotnym źródłem ofert wskazywano także sekcje *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca*

(N) (9 wskazań), *Zakwaterowanie i gastronomia* (I) (4 wskazania) oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M) (4 wskazania). Sekcja *Transport* (H) została trzykrotnie wymieniona jako ta, z której zapotrzebowanie na pracowników spadło. Jednocześnie także trzykrotnie wymieniono ją wśród sekcji, w których popyt na pracę wzrósł³⁹.

Pracodawcy działający w obszarze usług rynkowych częściej niż przeciętnie poszukują pracowników za pośrednictwem prasy lub Internetu. Według danych z badania pracodawców metodą CATI za pośrednictwem prasy najczęściej szukają pracowników firmy z sekcji G, L, N, zaś za pośrednictwem Internetu – I, J, N. Także dane z bazy ofert internetowych monitorowanych przez WUP w Gdańsku potwierdzają, iż pracodawcy z sektora usług rynkowych często wybierają Internet jako sposób poszukiwania pracowników (Tabela 7 w aneksie statystycznym). Według danych za rok 2011 spośród zebranych ofert (których łączenie było 3 678) prawie 60% stanowiły oferty z sekcji zaliczanych do usług rynkowych (dla porównania sekcje te dawały zatrudnienie ok. 47% pracujących w województwie⁴⁰). Spośród ofert, dla których udało się określić sekcję pracodawcy, 25,3% pochodziło z sekcji *Handel* (G), 22,1% z sekcji *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), a 15,1% z sekcji *Informacja i komunikacja* (J)⁴¹.

W niektórych sekcjach relatywnie często deklaruje się poszukiwanie pracowników poprzez bezpośrednie kontakty ze szkołami. W szczególności dotyczy to sekcji *Informacja i komunikacja* oraz *Transport*, a w mniejszym stopniu sekcji *Obsługa nieruchomości* oraz sekcji *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*.

Z kolei w sekcjach *Transport* oraz *Informacja i komunikacja* wyraźnie częściej niż przeciętnie pracodawcy deklarują poszukiwanie pracowników poprzez krewnych i znajomych.

Dwie sekcje (J i N) poszukują pracowników poprzez uczestnictwo w dniach kariery, targach pracy, etc. W przypadku sekcji *Informacja i komunikacja* (J) odbywa się to osiem razy częściej niż przeciętnie, a w przypadku sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) pięciokrotnie częściej niż przeciętnie.

Charakterystyczna jest także wyraźna polaryzacja sekcji usług rynkowych pod względem **częstości zgłaszania trudności** w procesie rekrutacji (Tabela 4 w aneksie statystycznym). Takie sekcje jak *Obsługa nieruchomości* (L) oraz *Pozostała działalność usługowa* (S) charakteryzują się w zasadzie brakiem trudności w rekrutacji pracowników. Z kolei w sekcjach: *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N), *Zakwaterowanie i gastronomia* (I) oraz *Informacja i komunikacja* (J) pracodawcy mają poważne kłopoty ze znalezieniem nowych pracowników. W sekcji N (gdzie 46,5% pracodawców prowadzących rekrutację zgłaszało trudności w tym procesie) trudności te wynikają głównie z braku chęci do pracy potencjalnych kandydatów, ich braku podstawowych umiejętności, a także z faktu, iż pracodawcy w tej branży często poszukują pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. W sekcji I (gdzie 50,0% pracodawców zgłaszało trudności) pracodawcy zwracali głównie uwagę na brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (wskazywali ten problem trzykrotnie częściej niż przeciętnie w gospodarce). Z kolei w sekcji J (54,5% wskazań trudności) trudności w znalezieniu pracowników wynikały przede wszystkim z braku kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (75,0%), ze zbyt wygórowanych oczekiwań płacowych (50,0%), z braku kandydatów o odpowiednim wykształceniu (33,3%), a także – relatywnie często – z braku kandydatów w ogóle (25,0%).

Zróżnicowanie sytuacji poszczególnych sekcji usług rynkowych w zakresie trudności w rekrutacji przekłada się na bieżącą sytuację w zakresie **liczby wakatów** (Tabela 5 w aneksie statystycznym).

³⁹ Na podstawie wyników badania ilościowego agencji zatrudnienia.

⁴⁰ Obliczenia własne na podstawie wyników BAEL (2010).

⁴¹ Dla porównania, te trzy sekcje zatrudniają niecałe 19% pracujących.

Relacja liczby wakatów do bieżącego zatrudnienia waha się od 0,03% w sekcji R do 5,9% w sekcji I. Szczególnie wyróżniają się tu sekcje I, K, J oraz N. W sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia* (I) relacja wakatów do bieżącego zatrudnienia jest prawie ośmiokrotnie większa niż przeciętnie w gospodarce i wynosi 5,9% (przeciętnie w gospodarce – 0,8%). W sekcjach K, J i N waha się między 1,9% a 3,5%.

Sekcje I, K, J oraz N charakteryzują się także najwyższym odsetkiem pozytywnych odpowiedzi na pytanie o **plany rekrutacyjne** w ciągu najbliższych 6 miesięcy (w każdej z nich przekraczają 40%, a w sekcji I nawet 60%). Najrzadziej plany rekrutacyjne mają firmy z sekcji L i P. Jeśli chodzi o wielkość planowanej rekrutacji, liczba stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, stanowi 2,4% obecnego zatrudnienia (wobec 1,5% przeciętnie w gospodarce). Największe przyjęcia do pracy planowane są w sekcjach I (9,3% obecnego zatrudnienia), N (5,2%), S (4,6%) oraz K (3,1%).

Przechodząc do kwestii **wymagań kwalifikacyjnych**, stwierdzić można, iż generalnie są one istotnie zróżnicowane. Jeśli chodzi o profil kompetencyjny pracowników z tego sektora, dwie cechy osobowe pojawiają się wyjątkowo często w wymaganiach pracodawców wszystkich sekcji. Są to: samodzielność i odpowiedzialność. Następne pod względem częstości wskazań są kreatywność i uczciwość (Tabela 11 w aneksie statystycznym). W sekcjach M i N często wskazywano także na pracowitość.

Jeśli chodzi o kompetencje kluczowe, opisując najważniejsze zawody, pracodawcy z sekcji usług rynkowych najczęściej wskazywali na kompetencje interpersonalne, umiejętność uczenia się i kulturę ogólną (Tabela 12 w aneksie statystycznym). Uwagę zwracają także wymagania znajomości języków obcych i posługiwania się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi w sekcji H i J, a także kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne w sekcjach J oraz K. Technologie informacyjne i komunikacyjne są także kluczową kompetencją dla sekcji M.

Informacje z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku wskazują, iż firmy z sektora usług rynkowych poszukują pracowników głównie z wykształceniem wyższym oraz średnim (Tabela 10 w aneksie statystycznym)⁴². Uwagę zwraca szczególnie duży odsetek ofert skierowanych do osób z wykształceniem wyższym w sekcji *Informacja i komunikacja* (J) oraz nadreprezentacja wakatów czekających na osoby z wykształceniem średnim w sekcjach *Handel* (G), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K) oraz *Transport* (H). Charakterystyczny jest także fakt, iż ponad ¼ ofert w sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia* (I) skierowana jest do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (prawie 10-krotnie większy udział niż przeciętnie). Jeśli chodzi o inne wymogi, pracodawcy w sektorze usług rynkowych poszukujący pracowników przez Internet rzadziej niż przeciętnie wymagali znajomości języka obcego (wyjątkiem były sekcje *Transport* oraz *Informacja i komunikacja*) oraz obsługi komputera (tu z kolei wyjątkiem były sekcje J i K). Często wskazywali na potrzebę posiadania prawa jazdy (zwłaszcza w sekcjach H, G oraz M). W trzech sekcjach (*Obsługa nieruchomości* (L), *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M) oraz *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N)) uwagę zwraca także znacznie niższy niż przeciętnie odsetek ofert wymagających doświadczenia zawodowego. W dwóch z tych sekcji (L i N) wynikać to może z charakterystycznych dla tych sekcji względnie prostych prac niewymagających dużych kompetencji (Tabela 9 w aneksie statystycznym).

Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe, wskazane przez pracodawców w badaniu CATI, uwagę zwracają:

- mniejsze niż przeciętne znaczenie **doświadczenia zawodowego** w sekcjach N i R (mniej niż 24% wobec 27,6% przeciętnie w próbie),

⁴² Z uwagi na małą liczbę zgłoszonych ofert, pominięto sekcje R i S.

- większe niż przeciętne znaczenie **doświadczenia zawodowego** w sekcjach I i G (odpowiednio 43,5% oraz 34,9%),
- większe niż przeciętne znaczenie **języków obcych** w sekcjach I (23,9%), H (18,8%), N (11,3%), S (10,0%) (wobec 4,4% przeciętnie w próbce),
- mniejsze niż przeciętne znaczenia **poziomu wykształcenia**⁴³ w sekcjach N (42,6%), C (50,1%), H (51,0%) oraz G (53,7%) (wobec 68,4% przeciętnie w próbce),
- większe niż przeciętne znaczenie **poziomu wykształcenia** w sekcjach P (89,2%), Q (88,2%) i S (84,0%), przy czym w sekcjach P i Q – pożądane jest w szczególności wykształcenie wyższe kierunkowe, zaś w sekcji S – w podobnym stopniu pożądane jest wykształcenie średnie i wyższe,
- względnie częsty wymóg posiadania **prawa jazdy** w sekcjach F, H, N, M (na poziomie od 4,4% do 8,0% przy 2,5% przeciętnie w próbce),
- względnie częsty wymóg **umiejętności specjalistycznych** w sekcjach I, C, R i J (na poziomie od 7,8% do 13,0% przy 4,9% przeciętnie w próbce),
- względnie częsty wymóg **obsługi komputera** w sekcjach S, G i H (między 3,4% a 8% przy 1,9% przeciętnie w próbce),
- wymóg **znajomości branży** w sekcji G (na poziomie 8,4% przy 1,5% przeciętnie w próbce).

4.6. Sekcje kluczowe dla pomorskiego rynku pracy

W badaniu CATI firm **największe zapotrzebowanie na pracowników (w ujęciu brutto**⁴⁴) odnotowano w ostatnich 6 miesiącach w pięciu sekcjach gospodarki: w sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N) (36,5% bieżącego zatrudnienia), *Przetwórstwo przemysłowe* (C) (16,4%), *Handel* (G) (8,6%), *Informacja i komunikacja* (J) (5,6%) oraz *Administracja publiczna* (O) (5,5%). W przypadku sekcji N wiązać się to może z faktem zaliczania agencji zatrudnienia do działalności ujmowanej w tej części gospodarki, a więc *de facto* tak duży popyt na pracę rozumiany może być raczej jako popyt wtórny (szczególna forma pośrednictwa pracy), nie pierwotny. Także informacje z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku pokazują, iż największy popyt w ujęciu brutto odnotowano w czterech sekcjach: G, K, J oraz C (opowiadały one za ponad 75% wszystkich ofert zgłoszonych w Internecie) (Tabela 14 w aneksie statystycznym).

W ujęciu netto⁴⁵ zatrudnienie wzrosło w ostatnim okresie jedynie w 5 sekcjach gospodarki: w sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N), *Informacja i komunikacja* (J), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), *Zakwaterowanie i gastronomia* (I) oraz *Pozostała działalność usługowa* (S).

Jeśli chodzi o plany **zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy**, 6 sekcji odpowiada za ponad $\frac{3}{4}$ planowanego wzrostu zatrudnienia (w ujęciu brutto). Są to sekcje: *Przetwórstwo przemysłowe* (C), *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), *Budownictwo* (F), *Informacja i komunikacja* (J) oraz *Transport* (H). Jed-

⁴³ W punkcie tym odniesiono się do sumy częstości wskazań 7 kategorii odnoszących się w jakikolwiek bezpośredni sposób do wykształcenia (wykształcenie wyższe kierunkowe, wykształcenie wyższe, wykształcenie zasadnicze zawodowe, wykształcenie średnie, wykształcenie kierunkowe, wykształcenie średnie kierunkowe, wykształcenie podstawowe).

⁴⁴ Deklaracje co do planowanych przyjęć do pracy.

⁴⁵ Różnica między liczbą deklarowanych przyjęć a zwolnień z pracy.

nocześnie w przypadku wszystkich tych 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, we wszystkich sekcjach (z wyjątkiem sekcji N oraz J) udział w planowanych zatrudnieniach przekracza udział w strukturze zrealizowanego popytu na pracę w ostatnich 6 miesiącach.

Tabela 4.1. 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
N	N	C	C	G
C	J	N	K	K
G	K	K	F	J
J	I	F	H	C
O	S	J		
		H		

Objaśnienie:

C: Przetwórstwo przemysłowe, 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, N: Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O: Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, S: Pozostała działalność usługowa.

Źródło: Opracowanie własne.

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

- **Przetwórstwo przemysłowe (C),**
- **Informacja i komunikacja (J),**
- **Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K),**
- **Budownictwo (F) oraz**
- **Transport (H)⁴⁶.**

Więcej niż raz w wyżej opisanych zestawieniach występują także *Handel (G)* oraz *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)*. Sekcja G występuje jednak tylko na listach dokumentujących popyt w ujęciu brutto, a jej wysoka pozycja wiąże się zapewne z ponadprzeciętną rotacją pracowników. Sekcja N z kolei – jak sygnalizowano wyżej – obejmuje agencje zatrudnienia, a zatem popyt przez nią generowany w dużej części jest „popytem pozornym”, przenoszonym z innych sekcji gospodarki.

Znaczenie poszczególnych branż gospodarki dla regionalnego rynku pracy mierzyć można jednak nie tylko wielkością generowanego popytu. Istotna jest także jego struktura, wykorzystywane kanały pośrednictwa, rotacja, rozlokowanie przestrzenne, etc., dlatego też na zakończenie rozdziału podjęto próbę stworzenia szerszej typologii sekcji gospodarki względem charakterystyk funkcjonowania na rynku pracy. W tym celu, postępując się zebranych danymi ilościowymi (przede wszystkim z badania CATI pracodawców), przeprowadzono analizę skupień (*cluster analysis*), dzieląc 17 sekcji

⁴⁶ Dwie z nich (sekcja J i K) są sekcjami będącymi przedmiotem szczególnego zainteresowania w tegorocznym cyklu badań. W ich ramach działają firmy ze strategicznej dla pomorskiego rynku pracy branży BPO.

(bez sekcji A i B) na trzy grupy. Analiza skupień – jedna z metod tzw. klasyfikacji bez nadzoru – jest metodą dokonującą grupowania elementów we względnie jednorodnie klasy. Podstawą grupowania w większości stosowanych tu algorytmów jest podobieństwo pomiędzy elementami. W badaniu zastosowano metodę *k*-średnich (*k-means*), w której grupowanie polega na wstępnym podzieleniu populacji na *z* góry założoną liczbę klas (w tym wypadku 3). Następnie uzyskany podział jest poprawiany w ten sposób, że niektóre elementy są przenoszone do innych klas, tak, aby uzyskać minimalną wariancję wewnątrz uzyskanych klas⁴⁷.

Poszczególne sekcje gospodarki zakwalifikowano do jednej z trzech grup na podstawie następujących ilościowych charakterystyk poszczególnych sekcji:

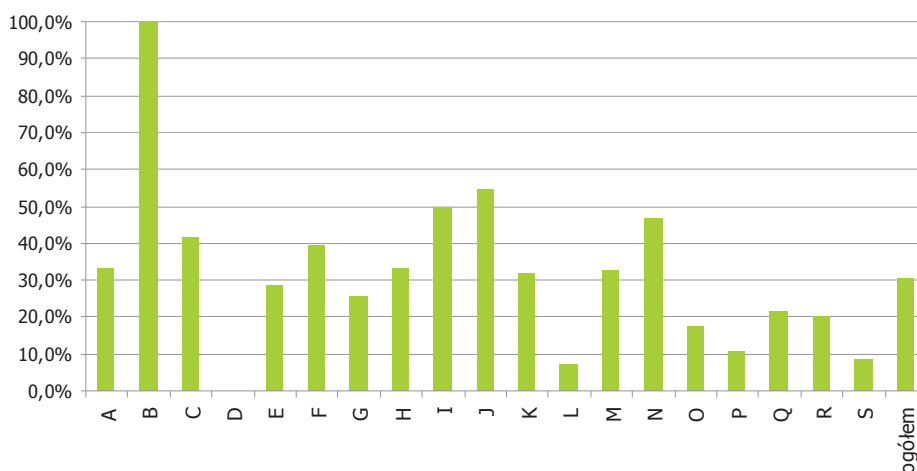
- rozlokowanie przestrzenne firm (udział podregionu słupskiego, starogardzkiego i trójmiejskiego w liczbie firm w obrębie danej sekcji, w procentach) [według badania CATI firm],
- rozlokowanie przestrzenne populacji zatrudnionych (udział podregionu słupskiego, starogardzkiego i trójmiejskiego w populacji zatrudnionych w obrębie danej sekcji, w %) [według badania CATI firm],
- struktura zatrudnienia według wielkości firm (mierzona liczbą zatrudnionych, w %) [według badania CATI firm],
- struktura własności firm (udział podmiotów prywatnych, w %) [według badania CATI firm],
- udział twierdzących odpowiedzi na pytanie, czy z firmy odszedł lub został zwolniony choć jeden pracownik w ciągu ostatnich 6 miesięcy (w %) [według badania CATI firm],
- udział liczby osób zwolnionych lub tych, które odeszły, w zatrudnieniu (w bieżącym zatrudnieniu, w %) [według badania CATI firm],
- udział twierdzących odpowiedzi na pytanie, czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy firma prowadziła rekrutację (w %) [według badania CATI firm],
- udział twierdzących odpowiedzi na pytanie, czy firma doświadczyła trudności w rekrutacji (w %) [według badania CATI firm],
- udziały poszczególnych odpowiedzi na pytanie o to, z czego wynikały trudności w rekrutacji (brak kandydatów w ogóle, brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu, brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu, zbyt wysokie oczekiwania płacowe, niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy, w %) [według badania CATI firm],
- udziały poszczególnych odpowiedzi na pytanie o metody poszukiwania pracowników (przez powiatowy urząd pracy, przez prywatne biuro pośrednictwa pracy, zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia prasowe, zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia internetowe, poszukiwanie bezpośrednio w szkołach (biura karier, etc.), poszukiwanie poprzez krewnych i znajomych, uczestnictwo w giełdach pracy, dniach kariery, etc., w %) [według badania CATI firm],
- udział twierdzących odpowiedzi na pytanie, czy firma zatrudniła kogoś w ciągu ostatnich 6 miesięcy (w %) [według badania CATI firm],
- udział liczby osób zatrudnionych w ciągu ostatnich 6 miesięcy w bieżącym zatrudnieniu (w %) [według badania CATI firm],
- rotacja pracowników (suma udziałów zwolnień, odejść i przyjęć w bieżącym poziomie zatrudnienia, w %) [według badania CATI firm],
- relacja liczby wolnych stanowisk do obecnego zatrudnienia (w %) [według badania CATI firm],
- udział twierdzących odpowiedzi na pytanie, czy firma planuje rekrutację (w %) [według badania CATI firm],

⁴⁷ Everitt B., Landau S., Leese M., *Cluster analysis*, Oxford University Press 2001, s. 90–117.

- relacja liczby stanowisk, na jakie planowana jest rekrutacja, do obecnego zatrudnienia (w %) [według badania CATI firm],
- udział osób z wykształceniem wyższym w zatrudnieniu ogółem [według BAEL, w %],
- udział osób z wykształceniem średnim technicznym w zatrudnieniu ogółem [według BAEL, w %],
- udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w zatrudnieniu ogółem [według BAEL, w %].

Porównanie sekcji pod względem wybranych charakterystyk zawierają wykresy 4.5.–4.8.

Wykres 4.5. Odsetek pozytywnych odpowiedzi na pytanie o trudności w rekrutacji pracowników⁴⁸ według sekcji PKD 2007 (%)



Objaśnienie:

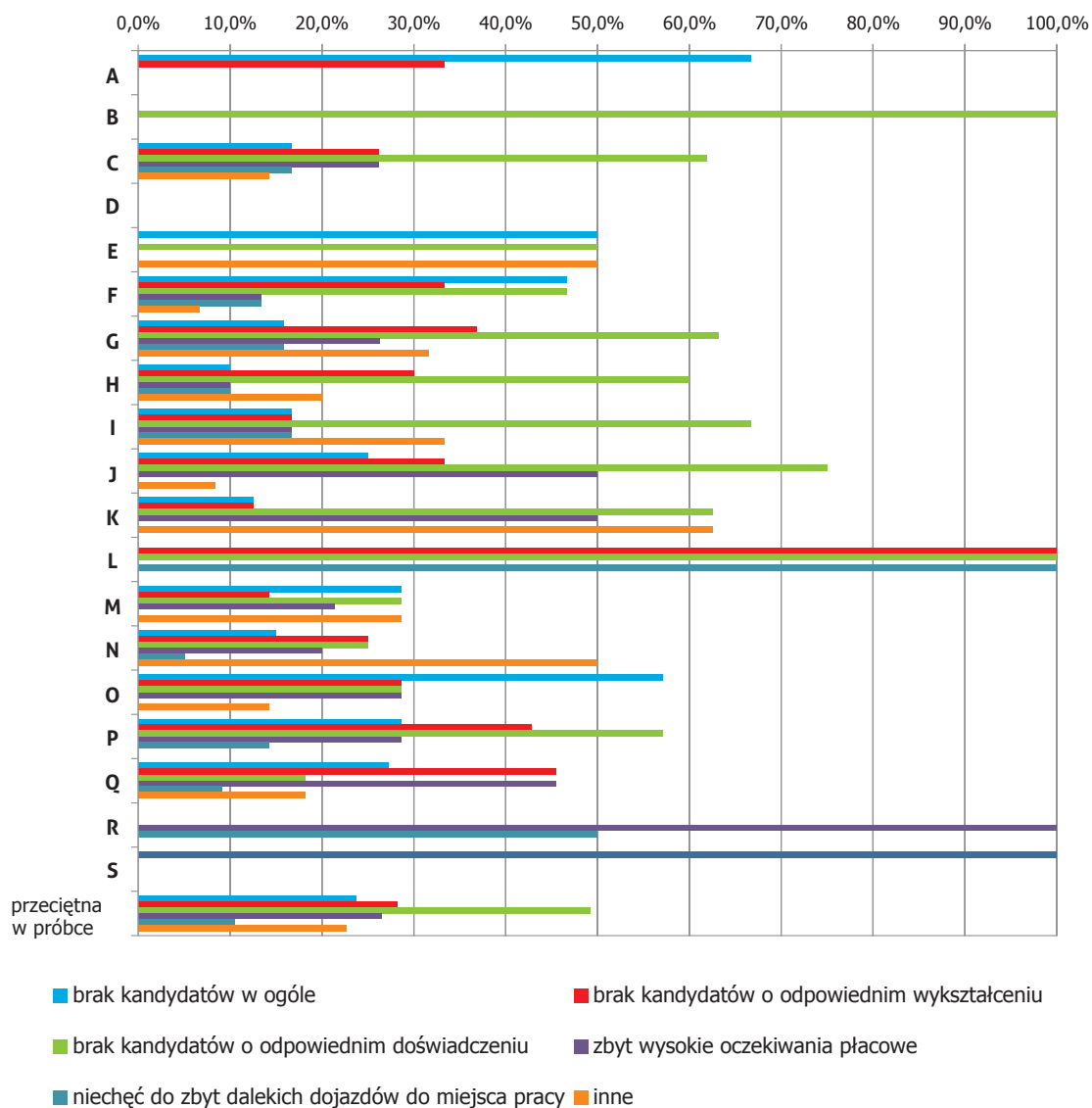
A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B: Górnictwo i wydobywanie, C: Przetwórstwo przemysłowe, D: Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana 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.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

⁴⁸ Odsetek wśród firm, które deklarowały prowadzenie rekrutacji w okresie ostatnich 6 miesięcy. Dane po wykluczeniu braków odpowiedzi.

Wykres 4.6. Odsetek wskazań przyczyn trudności w rekrutacji pracowników⁴⁹ według sekcji PKD 2007 (%)



Objaśnienie:

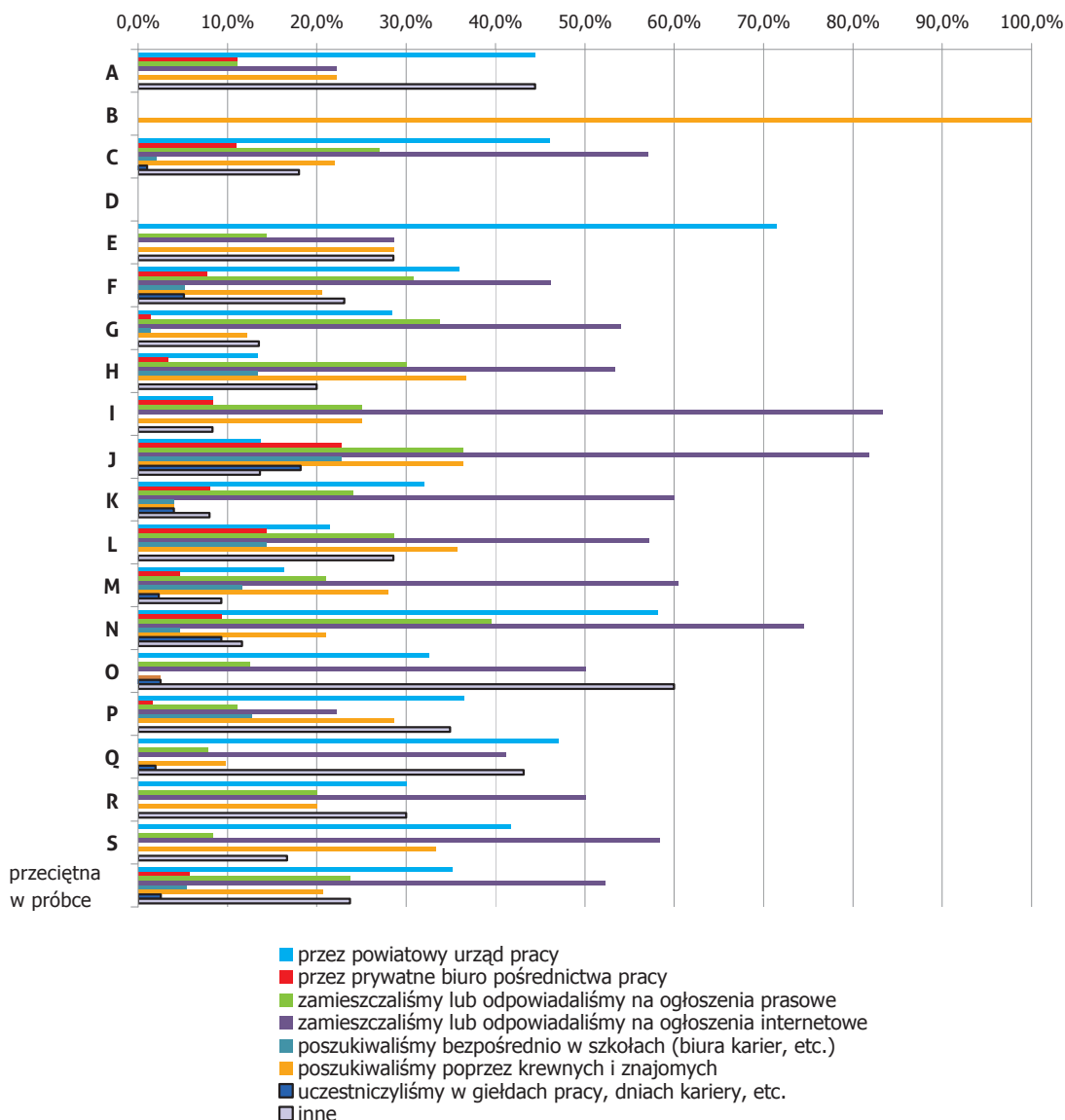
A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B: Górnictwo i wydobywanie, C: Przetwórstwo przemysłowe, D: Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana 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.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

⁴⁹ Odsetek wśród firm, które deklarowały, iż prowadziły rekrutację w okresie ostatnich 6 miesięcy i doświadczyły w niej trudności. Dane po wykluczeniu braków odpowiedzi.

Wykres 4.7. Odsetek wskaźników metod rekrutacji pracowników⁵⁰ według sekcji PKD 2007 (%)



Objaśnienie:

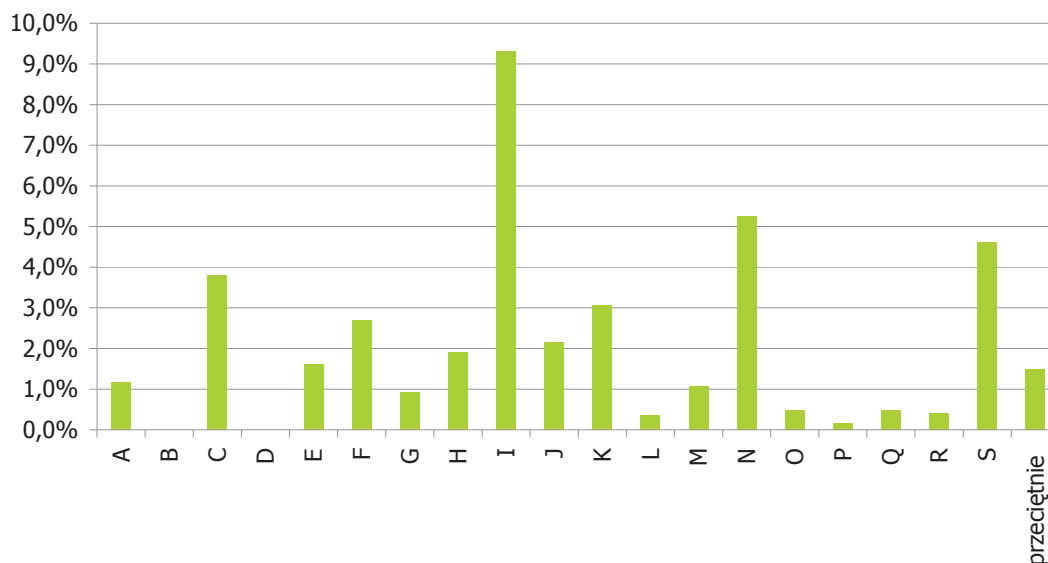
A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B: Górnictwo i wydobywanie, C: Przetwórstwo przemysłowe, D: Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana 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.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

⁵⁰ Odsetek wśród firm, które deklarowały, iż prowadziły rekrutację w okresie ostatnich 6 miesięcy. Dane po wykluczeniu braków odpowiedzi.

Wykres 4.8. Relacja liczby stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, do bieżącej wielkości zatrudnienia 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.

Dane szczegółowe zawiera aneks statystyczny.

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

Przyporządkowanie do poszczególnych klastrów zawiera Tabela 4.2.

Tabela 4.2. Przyporządkowanie poszczególnych sekcji gospodarki do grup skupiających sekcje o podobnych charakterystykach z punktu widzenia funkcjonowania na rynku pracy

Grupa 1	Grupa 2	Grupa 3
C	D	J
F	E	K
H	L	M
I	O	P
	Q	R
	S	

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.

Wyłuszczone drukiem zaznaczono branże określone wcześniej jako kluczowe.

Źródło: Opracowanie własne.

Grupa 1 zatrudnia ok. 34% pracujących w firmach w badanej próbie CATI i charakteryzuje się:

- bardzo wysokim udziałem osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w strukturze zatrudnienia (przy nadreprezentacji osób z wykształceniem średnim zawodowym i niedoreprezentowaniu osób z wykształceniem wyższym),
- nadreprezentacją firm dużych, najczęściej prywatnych,
- bardzo dużą rotacją pracowników (ponad dwukrotnie większą niż przeciętnie),
- relatywnie częstymi deklaracjami o trudnościach w rekrutacji pracowników,
- tym, iż kandydatom do pracy brakuje najczęściej doświadczenia i odpowiedniego wykształcenia,
- relatywnie częstym korzystaniem przy rekrutacji z kanału internetowego i pośrednictwa powiatowych urzędów pracy,
- relatywnie dużą skalą zatrudnień w okresie ostatnich 6 miesięcy i dużymi planami rekrutacyjnymi na najbliższe 6 miesięcy,
- niedoreprezentowaniem obszarów najbardziej zurbanizowanych (podregion trójmiejski).

Grupa 2 zatrudnia około ok. 16% pracujących w firmach w badanej próbie CATI i charakteryzuje się:

- bardzo wysokim udziałem osób z wykształceniem średnim zawodowym w strukturze zatrudnienia,
- nadreprezentacją firm dużych, najczęściej publicznych,
- relatywnie małą rotacją pracowników,
- relatywnie rzadkimi deklaracjami o trudnościach w rekrutacji pracowników,
- tym, iż kandydatów do pracy po prostu nie było, a doświadczenie – kluczowe w innych grupach – nie miało takiego charakteru w tej grupie sekcji,
- korzystaniem przy rekrutacji przede wszystkim z pośrednictwa publicznych służb zatrudnienia i kanału internetowego,
- planami rekrutacyjnymi na najbliższe 6 miesięcy na poziomie przeciętnym dla gospodarki (przy ponadprzeciętnej rekrutacji w ciągu ostatnich 6 miesięcy).
- bardzo silnym niedoreprezentowaniem obszarów najbardziej zurbanizowanych (podregion trójmiejski).

Grupa 3 zatrudnia łącznie prawie 49% osób pracujących w ankietowanych firmach i charakteryzuje się:

- bardzo wysokim udziałem osób z wykształceniem wyższym w strukturze zatrudnienia,
- nadreprezentacją firm małych, najczęściej publicznych,
- bardzo małą rotacją pracowników (ponad dwukrotnie mniejszą niż przeciętnie),
- relatywnie rzadkimi deklaracjami o trudnościach w rekrutacji pracowników,
- względnie częstymi wskazaniami Internetu oraz krewnych i znajomych jako kanałów, poprzez które rekrutowani są pracownicy,
- planami rekrutacyjnymi na najbliższe 6 miesięcy na poziomie znacznie niższym niż przeciętnie dla gospodarki (podobnie jak relatywnie niskim poziomem zatrudniania w najbliższej przeszłości),
- bardzo silną nadreprezentacją obszarów najbardziej zurbanizowanych (podregion trójmiejski).

4.7. Podsumowanie

W powyższym rozdziale przedstawiono studium popytu na pracę w województwie pomorskim w ujęciu branżowym. Analizie poddano dane pochodzące z badań własnych (badania ilościowe w grupach pracodawców i agencji zatrudnienia), informacje z monitoringu ofert internetowych w 2011 r. prowadzonego przez WUP w Gdańsku, a także inne dane zastane. Dla celów interpretacji wykorzystano także wyniki wywiadów pogłębionych z przedstawicielami agencji zatrudnienia oraz z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy. Najważniejszym pytaniem badawczym w kontekście tych danych było to, które branże obecnie generują największy popyt na pracę oraz jak ten popyt będzie się zmieniał w przyszłości.

Celem rozdziału było wskazanie **kluczowych cech każdej branży gospodarki z punktu widzenia roli, jaką spełnia na pomorskim rynku pracy**. Dla każdego z sektorów gospodarki przedstawiono podstawowe charakterystyki podmiotów generujących popyt na pracę w regionie (wielkość, sektor własności, rozlokowanie przestrzenne), obecny stan zatrudnienia, jego zmiany w okresie ostatnich 6 miesięcy oraz przewidywaną rekrutację w najbliższej przyszłości. Branże charakteryzowano także z punktu widzenia sposobów rekrutacji pracowników oraz trudności doświadczanych w rekrutacji.

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, iż kluczowymi sekcjami dla pomorskiego rynku pracy są:

- *Przetwórstwo przemysłowe (C),*
- *Informacja i komunikacja (J),*
- *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K),*
- *Budownictwo (F) oraz*
- *Transport (H) .*

Przeprowadzona analiza pozwoliła także stwierdzić, iż na pomorskim rynku pracy wyraźnie mamy do czynienia z grupowaniem się pewnych branż pod względem charakterystyki ich funkcjonowania na rynku pracy. Kluczowym kryterium podziału jest dominujący poziom wykształcenia pracowników (wyższe, średnie zawodowe z policealnym oraz zasadnicze zawodowe). Okazuje się jednak, że także inne cechy sekcji w poszczególnych grupach (wielkość rotacji, kanały wykorzystywanego pośrednictwa, etc.) są podobne. Sekcje kluczowe przynależą do klastra 1 (dominacja pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym) oraz do klastra 3 (dominacja pracowników z wykształceniem wyższym).

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

Przedmiotem rozdziału jest analiza popytu na pracę w województwie pomorskim w przekroju grup zawodów (według kodu 4-cyfrowego z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności 2010). Celem analizy jest wskazanie elementarnych grup zawodów, w których obserwowane jest największe zapotrzebowanie na siłę roboczą, oraz wskazanie tych grup zawodów, w których pracodawcy doświadczają trudności w rekrutacji pracowników. 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 zawodowych. Przeprowadzona analiza zawiera także elementy oceny dopasowania siły roboczej do wymagań pracodawców oraz dopasowania systemu kształcenia do wymogów popytu na pracę.

5.1. Wprowadzenie

Analizy będące podstawą rozdziału przeprowadzono z wykorzystaniem kilku **źródeł danych**. Źródłem danych ilościowych były badania pracodawców oraz agencji zatrudnienia. W analizach wykorzystano również ilościowe dane zastane (pochodzące z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku oraz z bazy Syriusz). Materiał ilościowy uzupełniają informacje z badań jakościowych (przeprowadzonych wywiadów pogłębionych z pracodawcami, przedstawicielami agencji zatrudnienia, przedstawicielami instytucji szkoleniowych, przedstawicielami szkół ponadgimnazjalnych i wyższych oraz z pracownikami powiatowych urzędów pracy). W części dotyczącej dostosowania podaży pracy korzystano także z danych Systemu Informacji Oświatowej.

Przeprowadzone analizy miały charakter ilościowy i jakościowy. W części ilościowej najważniejszym etapem badania było sporządzenie **rankingów zawodów generujących największe zapotrzebowanie oraz charakteryzujących się największą deficytowością**, które ujmowałyby w sposób **syntetyczny różne źródła informacji** o popycie na pracę. Dla części grup zawodów (głównie z górnej części rankingów) określono ich **profil kompetencyjny**. Ze względu na niską liczbę wskazań dotyczących poszczególnych elementarnych grup zawodów, niemożliwe jest przedstawienie wyników w formie analiz statystycznych. Zastosowano więc opis jakościowy.

Rozdział składa się z dwóch głównych części. Pierwsza dotyczy rankingów grup zawodów (zawiera opis i dyskusję zastosowanej metody, omawia wykorzystane dane i prezentuje rankingi). Druga zawiera opisy kompetencyjne wybranych grup zawodów. Rozdział kończy podsumowanie.

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

Wiedza o sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego, którą możemy uzyskać na podstawie analizy danych ilościowych, jest bardzo fragmentaryczna. W szczególności dotyczy to popytu na pracę. Żadne z dostępnych źródeł danych nie jest doskonałe i nie daje pełnej wiedzy o zapotrzebowaniu na siłę roboczą. Dane gromadzone i udostępniane przez GUS (zawarte w Banku Danych Lokalnych, w tym m.in. wyniki BAEL) są znacząco zagregowane i publikowane z opóźnieniem. W pozostałych źródłach danych (identyfikowanych poprzez różne kanały pośrednictwa pracy) istnieje silna selekcja ze względu na branże i zawody (np. w danych z PUP nadreprezentowane są oferty pracy w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, zaś w danych o ofertach internetowych – w zawodach wymagających wyższego wykształcenia). Informacje ze sprawozdań agencji zatrudnienia obejmują w zasadzie cały segment tej formy pośrednictwa, ale należy pamiętać, że z usług agencji zatrudnienia korzysta niewielki odsetek siły roboczej. Także badania własne przeprowadzone w ramach „Pomorskiego barometru zawodowego...” posiadają szereg niedoskonałości informacyjnych – przeprowadzane w ramach projektu badanie CATI przedsiębiorstw obejmuje wprawdzie cały przekrój branżowy, lecz dotyczy tylko firm, które zatrudniają więcej niż 9 pracowników.

Wszystkie te ograniczenia powodują, iż zadanie polegające na kompleksowej ocenie struktury popytu, zwłaszcza w przekroju zawodowym, nie jest zadaniem łatwym. W niniejszym badaniu podjęto jednak próbę dokonania syntezy informacji danych o popycie na pracę w województwie pomorskim pochodzących z różnych źródeł.

5.2.1. Schemat postępowania

Jednym z celów niniejszego rozdziału jest przedstawienie syntetycznych wniosków dotyczących najważniejszych grup zawodów dla pomorskiego rynku pracy. 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). Dla każdej z grup zawodów określono także jej 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 nowatorską próbą połączenia wielu źródeł o różnym charakterze, stąd (wobec braku jednej uznanej metody) zastosowane rozstrzygnięcia mają w wielu miejscach charakter ekspercki.

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

1. Na podstawie dostępnych czterech źródeł danych ilościowych (które szczegółowo omówiono poniżej) dokonano segregacji informacji w celu oddzielenia danych niosących informację o zapotrzebowaniu na grupy zawodów (wielkości popytu) od danych mówiących o deficytowości grup (niezdolności podaży do zaspokojenia popytu). Dalsza część procedury została przeprowadzona osobno dla obu tych kategorii zmiennych.

2. Dla każdej informacji z danego źródła danych stworzono zmienną obrazującą zapotrzebowanie na poszczególne elementarne grupy zawodów obserwowane na pomorskim rynku pracy.
3. W celu uzyskania możliwości porównywania (a także agregowania) poszczególnych zmiennych zostały one poddane standaryzacji Z. Otrzymane w opisany sposób przekształcone zmienne posiadają identyczną średnią (wynoszącą zero) i identyczne odchylenie standardowe (wynoszące jeden). Zastosowana metoda standaryzacji to tzw. standaryzacja Z, w której wartości zmiennych są przekształcane według następującej formuły:

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

gdzie:

x – zmienna niestandaryzowana,

μ – średnia z populacji,

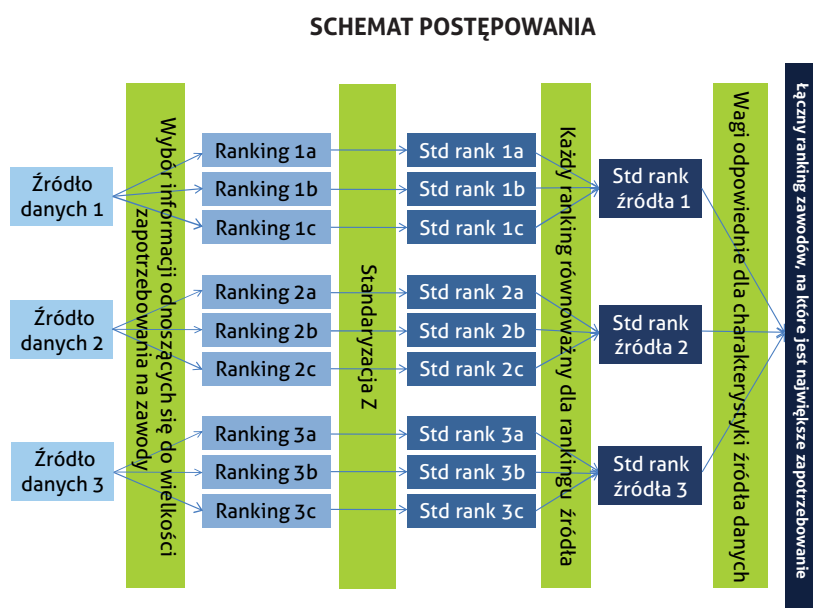
σ – odchylenie standardowe populacji.

4. W celu uzyskania syntetycznej informacji z każdego źródła danych zestandaryzowane wartości zmiennych dla każdej z grup zawodów dodano do siebie (w obrębie danego źródła). W ten sposób powstały cztery syntetyczne zmienne ujmujące zapotrzebowanie na poszczególne elementarne grupy zawodów (w świetle każdego z czterech źródeł danych).
5. Następnie uzyskane wartości zmiennych dla każdego źródła danych zostały raz jeszcze zestandaryzowane metodą standaryzacji Z.
6. Ostateczny ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, uzyskano poprzez zsumowanie czterech zestandaryzowanych zmiennych przy użyciu dobranych do tego celu wag i uporządkowanie zmiennej finalnej od największej do najmniejszej wartości.

Model syntezy źródeł danych został przedstawiony na Schemacie 5.1.

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

Schemat 5.1. Metodologia tworzenia rankingu grup zawodów o największym zapotrzebowaniu na pomorskim rynku pracy: synteza danych ilościowych pochodzących z różnych źródeł



5.2.2. Źródła danych

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

Z badania ilościowego pracodawców wykorzystano następujące informacje:

- saldo przyjęć i zwolnień w ostatnich 6 miesiącach: jest to różnica pomiędzy liczbą osób przyjętych i zwolnionych (lub które odeszły z pracy) w danej grupie zawodów w ostatnich 6 miesiącach (na podstawie pytań B2 oraz D2 z kwestionariusza ankiety⁵¹),
- różnica w udziałach w przyjęciach i zwolnieniach w ostatnich 6 miesiącach: jest to różnica pomiędzy udziałem przyjętych w danej grupie zawodów w liczbie przyjętych ogółem a udziałem zwolnionych (lub tych którzy odeszli) w danej grupie w liczbie zwolnionych ogółem (na podstawie pytań B2 oraz D2 z kwestionariusza ankiety),
- plany rekrutacyjne: jest to liczba wskazań grupy zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 6 miesięcy (na podstawie pytania E4 z kwestionariusza ankiety).

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

Z badania ilościowego agencji zatrudnienia wykorzystano następujące informacje:

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

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

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

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

⁵¹ Wszystkie wykorzystane w badaniach narzędzia zawiera aneks metodologiczny.

Ostatnim źródłem danych wziętych pod uwagę przy konstrukcji rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, był monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony przez publiczne służby zatrudnienia (wskaźnik szansy uzyskania oferty według elementarnych grup zawodów). Wartość występująca w rankingu odpowiada wskaźnikowi obliczonemu dla poszczególnych grup elementarnych według obowiązującej metodologii⁵².

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

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

Z badania ilościowego agencji zatrudnienia uzyskano następujące zmienne:

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

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

5.2.3. Ostateczna konstrukcja rankingów

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

Do stworzenia zmiennych syntetycznych dla poszczególnych źródeł danych przyjęto założenie, że wszystkie rankingi elementarne mają tę samą wagę. Oznacza to, że wartości zmiennych po standaryzacji zostały zsumowane w obrębie źródeł danych⁵³.

Znacznie mniej oczywisty był dobór wag do syntezy źródeł danych w ostateczny ranking. W tym wypadku uznano, iż dysponujemy dwoma typami informacji o popycie na pracę:

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

Oba typy informacji dokumentują to samo zjawisko (np. wakat pojawia się w firmie, a następnie jest zgłaszany do PUP czy do internetowego portalu pośrednictwa pracy). Stąd każdemu z tych źró-

⁵² Dane pobrano z <http://mz.praca.gov.pl>. Data pobrania: 14 lipca 2012 r.

⁵³ Przy czym problem ten wymagał rozwiązania jedynie przy dwóch źródłach: badaniu firm metodą CATI oraz badaniu agencji zatrudnienia. W pozostałych dwóch źródłach uwzględniano jedynie jedną zmienną, a zatem problem wewnętrznej agregacji nie występował.

deł przyznano równą wagę. Zmienna syntetyczna stworzona na podstawie badania CATI firm, jako najpełniejszego źródła informacji, w ostatecznych rankingach otrzymała wagę 50%. Pozostałe źródła danych ze względu na ich komplementarny charakter (kanały pośrednictwa są w dużym stopniu charakterystyczne dla danego typu zatrudnienia⁵⁴) uznano za jednakowo ważące.

Ostateczny **ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie**, powstał na podstawie uporządkowania listy grup zawodów według wartości finalnej zmiennej rankingującej, która obliczona została na podstawie poniższej formuły na średnią ważoną:

$$\begin{aligned} \text{Wartość zmiennej finalnej dla rankingu grup zawodów wg zapotrzebowania} = & \\ & 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla CATI firm}) + \\ & \frac{1}{3} * 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla agencji zatrudnienia}) + \\ & \frac{1}{3} * 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla ofert pracy w Internecie}) + \\ & \frac{1}{3} * 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla danych monitoringu PSZ}). \end{aligned}$$

Z kolei **ranking grup zawodów deficytowych** powstał na podstawie uporządkowania listy grup zawodów według wartości finalnej zmiennej rankingującej, która obliczona została na podstawie poniższej formuły na średnią ważoną:

$$\begin{aligned} \text{Wartość zmiennej finalnej dla rankingu grup zawodów wg deficytowości} = & \\ & 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla CATI firm}) + \\ & \frac{1}{2} * 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla agencji zatrudnienia}) + \\ & \frac{1}{2} * 50\% * (\text{zmienna syntetyczna dla monitoringu PSZ}). \end{aligned}$$

Należy zaznaczyć, że dyskusja dotycząca doboru wag jest w dużej mierze akademicka, ze względu na brak jednolitej i uznanej metodologii syntezy poszczególnych źródeł. Aby jednak zapewnić maksymalną jakość uzyskiwanych na podstawie końcowego rankingu wniosków, przeprowadzono szereg eksperymentów, modyfikując przyjęte wagi. W większości przypadków uzyskany ranking finalny nie różnił się istotnie od tego, który jest prezentowany. Oznacza to, że ryzyko popełnienia fundamentalnego błędu w związku z błędnym przyjęciem wag jest minimalne, gdyż uzyskane wnioski są podobne.

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

Opisana powyżej metodologia pozwoliła stworzyć dwa rankingi elementarnych grup zawodów. Mimo że nie wszystkie grupy zawodów występowały w każdym cząstkowym źródle danych, każdy z rankingów zawiera wszystkie grupy elementarne (444 pozycje). Dzieje się tak, gdyż w przypadku niewystępowania danej grupy zawodów w danym źródle, wartość zmiennej dla danej grupy wynosiła 0 i nie obciążała finalnego rankingu w żadną stronę. Brak danej grupy zawodów w danym źródle danych świadczy jedynie o jej względnie niewielkim znaczeniu w zatrudnieniu lub w danym kanale pośrednictwa. Im mniejsza liczba źródeł, w których występuje dana grupa zawodów, tym mniejsza szansa, że zawód znajdzie się w górnej lub dolnej części któregośkolwiek rankingu.

⁵⁴ Wywiady w PUP wskazują, iż po roku 2009, kiedy zniesiono obowiązek rejestracji oferty pracy w PUP, pracodawcy wyrażnie mniej systematycznie zgłaszają do PUP fakt wakatu w firmach.

Pełna wersja rankingu (przedstawiona w aneksie statystycznym w tabelach 16 – ranking zapotrzebowania i 17 – ranking deficytowości) zawiera listę wszystkich 444 elementarnych grup zawodów, zaś w treści tego rozdziału zaprezentowano górne części obu rankingów (20 górnych grup zawodów z jednego i drugiego rankingu). Analizując oba rankingi, trzeba mieć bowiem świadomość, że największą wartość interpretacyjną ma ich górna część (oraz – w pewnym stopniu – ich koniec), zaś środek rankingu powinien być raczej pomijany w interpretacjach z uwagi na niskie (lub wręcz zerowe) liczebności tych grup zawodów obserwowane na pomorskim rynku pracy.

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

Tabela 5.1. Ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy według KZiS 2010

Pozycja rankingowa	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów	Sekcje charakterystyczne dla grup zawodów
1	7212	Spawacze i pokrewni	C, F
2	2514	Programiści aplikacji	J
3	3322	Przedstawiciele handlowi	G, znaczna dywersyfikacja
4	2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	Q, P
5	9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	P, N
6	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	G
7	5312	Asystenci nauczycieli	P
8	7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	C, G
9	9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	H, znaczna dywersyfikacja
10	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	K, M
11	3359	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	O
12	9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	C
13	2631	Ekonomiści	O, znaczna dywersyfikacja
14	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	C
15	2222	Pielęgniarki specjalistki	Q, S

Ciąg dalszy tabeli na stronie 61

Dokończenie tabeli ze strony 60

Pozycja rankingowa	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów	Sekcje charakterystyczne dla grup zawodów
16	4110	Pracownicy obsługi biurowej	znaczna dywersyfikacja
17	5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	G
18	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	F, znaczna dywersyfikacja
19	4321	Magazynierzy i pokrewni	G, znaczna dywersyfikacja
20	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	N

Objaśnienie: Ostatnia kolumna zawiera sekcje charakterystyczne dla każdej z wymienionych grup zawodów wytonione na podstawie wskazań zawodów kluczowych w badaniu pracodawców metodą CATI.

Objaśnienie:

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

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

Tabela 5.2. Ranking grup zawodów zidentyfikowanych w badaniach jako deficytowe według KZiS 2010

Pozycja rankingowa	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grup zawodów	Sekcje charakterystyczne dla grup zawodów
1	7212	Spawacze i pokrewni	C, F
2	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	C
3	2514	Programiści aplikacji	J
4	8350	Marynarze i pokrewni	H
5	5120	Kucharze	P, I
6	2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	Q
7	3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	C, H, M
8	3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	F, H, M, O
9	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	H, znaczna dywersyfikacja
10	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	F, E
11	2142	Inżynierowie budownictwa	M, F
12	2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	C
13	3322	Przedstawiciele handlowi	G, znaczna dywersyfikacja
14	2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	O, znaczna dywersyfikacja
15	3321	Agenci ubezpieczeniowi	K

ciąg dalszy tabeli na stronie 62

Pozycja rankingowa	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grup zawodów	Sekcje charakterystyczne dla grup zawodów
16	4110	Pracownicy obsługi biurowej	Znaczna dywersyfikacja
17	2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	P, R
18	2143	Inżynierowie inżynierii środowiska	F, znaczna dywersyfikacja
19	2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	G, znaczna dywersyfikacja
20	4120	Sekretarki (ogólne)	P, M

Objaśnienie: Ostatnia kolumna zawiera sekcje charakterystyczne dla każdej z wymienionych grup zawodów wytonione na podstawie wskazań zawodów kluczowych w badaniu pracodawców metodą CATI.

Objaśnienie:

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

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

5.4. Wybrane grupy zawodów: profile kompetencyjne

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

- analiza grup zawodów, które **znalazły się na wysokich pozycjach obu list rankingowych**: są to grupy, na które jest największe zapotrzebowanie i które jednocześnie są najbardziej deficytowe,
- analiza grup zawodów, na które **jest duże zapotrzebowanie** (wysoka pozycja w rankingu zapotrzebowania) i jednocześnie **podaż pracy nie stanowi bariery** w jego zaspakajaniu (tzn. grupy te nie są uznawane za deficytowe),
- analiza grup zawodów **najsilniej deficytowych, lecz charakteryzujących się niewielkim zapotrzebowaniem**; pomimo niewielkiego popytu wiele grup zawodów z tej kategorii należy uznać za interesujące (szczególnie grupy charakterystyczne dla branż kluczowych dla pomorskiego rynku pracy),
- analiza grup zawodów wybranych do opisu z innych przyczyn⁵⁵.

Dla każdej z powyższych kategorii dobrano około 5 najistotniejszych grup zawodów, które zostały szczegółowo opisane.

⁵⁵ W tej części przeanalizowano sytuację w grupach zawodów powiązanych ze sobą (w sensie profilu kompetencyjnego), a sklasyfikowanych w skrajnie różnych częściach rankingu deficytowości (doradcy finansowi i inwestycyjni oraz ekonomiści; sprzedawcy na targowiskach i bazarach oraz kasjerzy i sprzedawcy biletów) oraz sytuację w dwóch grupach zawodów związanych z nauczaniem (nieznajdujących się w skrajnych częściach rankingów, ale mających znaczący udział w strukturze zatrudnienia w województwie).

5.5. Duże zapotrzebowanie i istotne trudności w rekrutacji

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

Tabela 5.3. Grupy zawodów najsilniej deficytowe, na które jest jednocześnie największe zapotrzebowanie

Pozycja w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie	Pozycja w rankingu deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów
1	1	7212	Spawacze i pokrewni
2	3	2514	Programiści aplikacji
3	13	3322	Przedstawiciele handlowi
16	16	4110	Pracownicy obsługi biurowej
20	24	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia

Źródło: Opracowanie własne.

SPAWACZE I POKREWNI (7212)

Najwyższą pozycję zarówno w rankingu zapotrzebowania, jak i deficytowości uzyskała grupa zawodów *Spawacze i pokrewni* (7212). Zawody z tej grupy charakterystyczne są dla sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* (C) i *Budownictwo* (F). Według opisu grup elementarnych zawodów: „Spawacze i pokrewni spawają i tną elementy metalowe przy użyciu palników gazowych, spawarek łukowych oraz innych źródeł ciepła przez ich miejscowe stopienie”⁵⁶. W skład tej elementarnej grupy zawodów wchodzi 10 zawodów podzielonych ze względu na stosowaną metodę spawania/lutowania. Dezagregacja popytu na pracę do poziomu zawodów możliwa jest na podstawie szczegółowych danych o ofertach z powiatowych urzędów pracy⁵⁷. Najwięcej ofert zgłaszano dla zawodu *Pozostali spawacze i pokrewni* (721290) – 27,5% wszystkich ofert złożonych w zawodach należących do tej elementarnej grupy zawodów. Częstość wskazań tego zawodu może świadczyć o silnej potrzebie zatrudnienia pracownika uniwersalnego (taka potrzeba zgłaszana była także w badaniach jakościowych agencji zatrudnienia). Kolejnymi najczęściej występującymi w ofertach zgłaszanych do PUP zawodami były: *Spawacz ręczny łukiem elektrycznym* (721208) (16,0% ofert), *Spawacz metodą MIG* (721205) (11,9% ofert), *Spawacz ręczny gazowy* (721207) (11,9% ofert).

⁵⁶ *Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010. Opisy grup elementarnych zawodów/specjalności*. Za: http://www.psz.praca.gov.pl/_files_/klasyfikacja_zwzodow/110223_opisy_grup_elementarnych_22_02_2011.pdf. Data pobrania: 3 sierpnia 2012 r.

⁵⁷ Wykorzystano tu surowe dane z systemu Syriusz dotyczące zgłaszanych ofert pracy nadestane przez powiatowe urzędy pracy w województwie pomorskim. Informacje te wykorzystano także w kolejnych omawianych grupach zawodów dla określenia struktury popytu wewnątrz grup.

Grupę zawodów *Spawacze i pokrewni* (7212) charakteryzowała wysoka pozycja niemal we wszystkich rankingach cząstkowych stworzonych na potrzeby niniejszej analizy (za wyjątkiem rankingu stworzonego na podstawie badania ofert internetowych – może świadczyć to o tym, że nie jest to typowy kanał pośrednictwa dla tej grupy)⁵⁸. Szczególnie wysoko *Spawacze i pokrewni* znajdowali się na liście stworzonej na podstawie informacji z agencji zatrudnienia (jest to zatem ważny kanał pośrednictwa dla tej grupy zawodów). Co ważne, także w badaniu CATI pracodawcy wskazywali tę grupę zawodów jako tę, w której zatrudniali i będą zatrudniać pracowników.

▪ **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Spawacze i pokrewni***

Profil wymaganych kompetencji wyłaniający się z danych systemu Syriusz⁵⁹ pozwala stwierdzić, że w tej grupie zawodów najczęściej wymagane jest wykształcenie zasadnicze zawodowe (78,7%, kolejne 12,9% – średnie zawodowe). Co ciekawe, stosunkowo rzadko w ofertach pracy zgłaszanych do PUP pojawiały się bezpośrednie wymagania co do umiejętności i uprawnień spawalniczych. Wiązać się to może z przekonaniem pracodawców, iż samo zgłoszenie oferty pracy w zawodzie spawacza określa kluczowe kwalifikacje zawodowe. Analiza umiejętności wymaganych przez pracodawców w ofertach ujawnia, że niemal jedyną umiejętnością, która zdaniem pracodawców jest niezbędna, jest znajomość i umiejętność czytania rysunku technicznego. Wśród innych wymagań (choć dotyczy to jedynie co czwartej oferty) wskazywano znajomość języków obcych (głównie angielskiego i ukraińskiego). Warto zauważyć, iż struktura bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego w dużym stopniu odpowiada wymaganiom pracodawców⁶⁰. Najliczniej reprezentowani wśród bezrobotnych są przedstawiciele zawodów: *Pozostali spawacze i pokrewni* (721290), *Spawacz metodą MIG* (721205) i *Spawacz ręczny gazowy* (721207), posiadający wykształcenie zawodowe lub średnie zawodowe (trzecim najczęściej występującym wykształceniem jest średnie ogólne). Bezrobotni najczęściej deklarowali posiadanie następujących umiejętności: szepianie elektryczne, spawanie metodą 135, spawanie metodą 136, spawanie w osłonie argonu [TIG], spawanie w osłonie CO₂, cięcie gazowe.

Z kolei własne badania terenowe wskazują, iż w odniesieniu do omawianej grupy zawodów pracodawcy i pośrednicy mają ściśle zdefiniowane wymagania. W badaniach ilościowych pracodawców i agencji zatrudnienia niemal we wszystkich przypadkach, gdy wskazywano grupę zawodów *Spawacze i pokrewni*, pojawiała się wymagania posiadania uprawnień zawodowych określanych głównie jako certyfikaty lub uprawnienia spawalnicze. Kolejną najczęściej podawaną kwalifikacją zawodową (w obu badaniach ilościowych) było posiadanie doświadczenia w wykonywaniu zawodu. W kilku przypadkach jako wymaganą kwalifikację podano umiejętność czytania rysunku technicznego. Wśród kompetencji kluczowych najwięcej pracodawców wskazało na umiejętność szybkiego uczenia się. Przedstawiciele agencji zatrudnienia (w badaniu ilościowym) jako najważniejszą kompetencję kluczową uznali znajomość języków obcych. Może to być związane z faktem, że część agencji zatrudnienia specjalizuje się w ofertach pracy za granicą. Wśród cech osobowych pracodawcy najbardziej cenią samodzielność (w ponad połowie przypadków) i odpowiedzialność.

⁵⁸ Dodatkowo niewielka liczba obserwacji w bazie ofert internetowych dotycząca omawianej grupy zawodów uniemożliwia analizę profilu kompetencyjnego grupy na podstawie tego źródła danych.

⁵⁹ Analiza danych Syriusz w profilach kompetencyjnych ma w przeważającej części charakter jakościowy i dotyczy danych z PUP w Gdańsku.

⁶⁰ Dane z systemu Syriusz wykorzystane do opisu kwalifikacji osób poszukujących pracy w poszczególnych grupach zawodów w zakresie wszystkich kwalifikacji poza uprawnieniami obejmują wszystkie powiaty województwa. Dane dotyczące uprawnień pochodzą wyłącznie z Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Nieuwzględnienie informacji z innych urzędów wynika z trudności w połączeniu fragmentarycznych danych pochodzących z różnych urzędów. Wydaje się jednak, iż znaczący udział PUP Gdańsk w ogólnym wolumenie publicznego pośrednictwa pracy w województwie pomorskim pozwala wyciągać wnioski (w szczególności mające charakter jakościowy) na temat poszczególnych grup zawodów.

▪ **Podaż pracy w grupie zawodów *Spawacze i pokrewni***

Zgodnie z § 27 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych⁶¹ prace spawalnicze wykonywane są przez osoby posiadające „Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia” albo „Świadectwo egzaminu spawacza”, lub „Książkę spawacza”, wystawiane w trybie określonym w odrębnych przepisach i Polskich Normach. Uprawnienia spawacza są ważne 2 lata. Potwierdzenie ważności w trakcie tego okresu przez nadzór spawalniczy lub odpowiedzialny personel pracodawcy jest warunkiem wykonywania przez spawacza prac spawalniczych, co powinno być potwierdzane co 6 miesięcy.

W Polsce uprawnienia spawaczom nadają:

- Instytut Spawalnictwa w Gliwicach,
- Urząd Dozoru Technicznego,
- Polski Rejestr Statków.

Wymagania do uzyskania świadectwa to wykształcenie podstawowe, ukończone 18 lat⁶² oraz dobry stan zdrowia. W zasadzie istnieją dwie drogi zdobycia uprawnień spawalniczych. Jedna to kurs prowadzony zgodnie z aktualnymi programami spawalniczymi. Po skończonym kursie uczestnik przystępuje do egzaminu. Druga droga to sam egzamin praktyczny, w czasie którego słuchacz samodzielnie wykonuje określoną próbkę.

W praktyce barierą w zaspokojeniu popytu jest niedobór spawaczy o wymaganych umiejętnościach specjalistycznych oraz odpowiednim doświadczeniu. Ważną barierą po stronie podaży są także niekonkurencyjne, w porównaniu z oferowanymi za granicą, zarobki. Jak stwierdził jeden z przedstawicieli agencji zatrudnienia: „Warunki finansowe, które oferują polscy przedsiębiorcy, nie są w żadnym stopniu porównywalne do warunków, które oferują kraje zagraniczne, np. kraje skandynawskie”.

▪ **Podsumowanie**

Grupa zawodów *Spawacze i pokrewni*, pierwsza na obu listach rankingowych, charakteryzuje się tym, że zawody w niej ujęte mogą wykonywać osoby posiadające uprawnienia specjalistyczne. Jak podkreślają pracodawcy oraz pracownicy powiatowych urzędów pracy, być może z homogeniczności tej grupy wynika, że głównymi kanałami, którymi zawiązywane są stosunki pracy w tym zawodzie, są powiatowe urzędy pracy, a także inni pośrednicy pracy (przede wszystkim agencje zatrudnienia). Ten stan rzeczy potwierdzają wartości zmiennych rankingujących uzyskanych na podstawie poszczególnych źródeł danych.

Pracodawcy szukają osób pracowitych i uczciwych, które poza uprawnieniami posiadają doświadczenie, a także umiejętność szybkiego uczenia się.

PROGRAMIŚCI APLIKACJI (2514)

Drugą grupą zawodów w rankingu największego zapotrzebowania, a trzecią w rankingu grup zawodów deficytowych, jest grupa elementarna *Programiści aplikacji (2514)*, charakterystyczna dla sekcji *Informacja i komunikacja (J)*. Według opisu grupy elementarnej zawodów programiści aplikacji „zajmują się pisaniem i obsługą techniczną kodu programowalnego wskazanego w instrukcjach

⁶¹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych, Dz.U. nr 40, poz. 470.

⁶² Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. nr 200, poz. 2047 z późn. zm.) prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu i cięciu metali, należą do prac wzbronionych młodocianym.

i specyfikacjach technicznych dotyczących aplikacji oprogramowania komputerowego i systemów operacyjnych”. W ramach tej grupy elementarnej wyróżniono tylko jeden zawód: *Programista aplikacji* (251401).

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Programiści aplikacji***

Jedynym źródłem danych pozwalającym na ilościowe ujęcie profilu kompetencyjnego programisty aplikacji jest system Syriusz (dane dotyczące ofert zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy). Jego analiza wskazuje, iż pracodawcy wymagają od kandydatów przede wszystkim wyższego wykształcenia, w szczególności o profilu informatycznym lub technicznym. W nielicznych ofertach składanych w PUP w wymogach stawianych kandydatom wskazywano na znajomość języka angielskiego i umiejętności obsługi komputera (prawdopodobnie uznawane w większości ofert za oczywisty wymóg). Zdecydowana większość bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy jako programiści aplikacji spełniała te dość ogólnikowe wymagania⁶³. Dziwić może jednak, że tylko nieliczni bezrobotni posiadali w karcie rejestracyjnej wpis dotyczący ich umiejętności (głównie było to prawo jazdy kategorii B). Może to być skutkiem niedostosowania katalogu umiejętności dostępnego w PUP do charakterystyki zawodu *programisty aplikacji* lub też być wynikiem niepełnego wypełnienia kart przez bezrobotnych lub bazy Syriusz przez pracowników PUP⁶⁴.

Dodatkowe informacje o profilu kompetencyjnym w tym zawodzie pozwalają uzyskać badania własne. *Programista aplikacji* to zawód, w przypadku którego zapotrzebowanie (jak również deficytowość) potwierdzona została zarówno w badaniu pierwotnego popytu na pracę (poprzez bezpośrednie deklaracje pracodawców), jak w badaniach kanałów pośrednictwa. Rankingi częściowe powstałe na podstawie badania ilościowego pracodawców wskazują, iż szczególnie wysokie jest saldo przyjęć i zwolnień w tym zawodzie w ostatnich 6 miesiącach. Zawód ten jest także wysoko w rankingu częściowym zapotrzebowania stworzonym na podstawie danych z agencji zatrudnienia i na podstawie monitorowania ofert w Internecie. Jedyne źródło, w którym zawód ten nie został wskazany jako pożądaný, to monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Może to oznaczać, że PUP nie są kanałem pośrednictwa pracy, za pomocą którego pracodawcy poszukują programistów aplikacji.

Wśród kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania tego zawodu pracodawcy wskazywali wykształcenie (przede wszystkim wyższe) i znajomość konkretnych języków programowania (głównie Java i C++). Nie bez znaczenia było także kilkuletnie doświadczenie zawodowe. Wśród kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu znalazły się kompetencje związane z posługiwaniem się technologiami komunikacyjnymi, kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne, umiejętność uczenia się i znajomość języków obcych. Przedstawiciele agencji zatrudnienia, podobnie jak pracodawcy, wskazywali na znajomość szczególnych języków programowania (Java i C++). Wśród cech osobowych, które są najważniejsze dla pracodawców u kandydatów do pracy w zawodzie, znalazły się samodzielność, kreatywność i odpowiedzialność. Wyniki badań jakościowych w odniesieniu do tego zawodu potwierdzają wnioski z badań ilościowych. Do specyfiki tego zawodu odniesiono się także w rozdziale 6, przy okazji opisu zawodów specyficznych dla branży BPO/SSC.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Programiści aplikacji***

Wymogi stawiane kandydatom wskazywałyby, że kształcenie do zawodu odbywa się głównie w szkołach wyższych na kierunkach informatycznych lub technicznych, jednak – jak wskazywali pra-

⁶³ Choć powiatowe urzędy pracy nie są typowym kanałem pośrednictwa dla programistów aplikacji, to dane z systemu Syriusz dotyczące kwalifikacji osób poszukujących pracy w tym zawodzie stanowią interesujący punkt wyjścia dla opisu profilu kompetencyjnego tej grupy zawodów.

⁶⁴ Choć wywiady przeprowadzone z pracownikami PUP nie potwierdzają tej hipotezy.

codawcy w badaniach jakościowych – częściowo obowiązki programisty aplikacji mogą wykonywać także osoby wykształcone w zawodzie *Technik informatyk*, ponieważ programy nauczania uwzględniają podstawy programowania. W ostatnim okresie rośnie zarówno liczba absolwentów szkół średnich i wyższych uzyskujących (przynajmniej formalnie) umiejętności w tym zakresie.

Mimo rosnącej popularności studiów w zakresie informatyki, podaż absolwentów nadal jest znacząco niższa od potrzeb sygnalizowanych przez pracodawców. Według danych US w Gdańsku, w roku akademickim 2010/11 w województwie pomorskim studia wyższe na kierunku informatyka (łącznie 4 programy studiów) ukończyło jedynie 393 absolwentów, to jest 1,7% ogółu absolwentów. W tym samym roku na uczelniach województwa pomorskiego kształciło się na tym kierunku 2507 studentów. Z drugiej strony dość prężnie w tym obszarze rozwija się szkolnictwo zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym. W zawodach technik informatyki i technik teleinformatyk liczba absolwentów systematycznie rośnie. Według informacji z Systemu Informacji Oświatowej w roku 2009 liczba absolwentów tych dwóch kierunków wynosiła w sumie 1 125 osób, w roku 2011 – 1 200. W 2011 roku w tych zawodach kształciło się w ostatnich klasach 1364 uczniów (w przedostatnich klasach w 2011 r. uczyły się 2 023 osoby).

▪ Podsumowanie

Warto zwrócić uwagę, że dwie grupy zawodów znajdujące się na czele rankingów zapotrzebowania i deficytowości są skrajnie różne pod względem profili kompetencyjnych. *Programista aplikacji* powinien być uzdolnionym matematycznie, kreatywnym i samodzielny pracownikiem, podczas gdy w pracy spawacza najważniejsze są uprawnienia i doświadczenie, a wśród cech osobowych – odpowiedzialność. Dodatkowo zawód programisty znajduje się wśród zawodów charakterystycznych dla branż zdefiniowanych jako kluczowe (J i K). Stąd potrzeba dostarczenia na rynek pracowników z określonymi kwalifikacjami powinna być szczególnie paląca. Spawacz wydaje się być jednym z kluczowych zawodów dla branż, które uznawane były za schyłkowe (przede wszystkim w przemyśle, np. stoczniowym), ale w ostatnim okresie zyskują potencjał rozwojowy. Przykładem takiego procesu jest restrukturyzacja przemysłu stoczniowego i dynamiczny rozwój mniejszych stoczni działających w niszach rynkowych⁶⁵.

PRZEDSTAWICIELE HANDLOWI (3322)

Na trzeciej pozycji w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, i na 13. miejscu w rankingu grup zawodów najbardziej deficytowych znalazła się elementarna grupa zawodów *Przedstawiciele handlowi (3322)*. Zawody z tej grupy charakterystyczne są dla sekcji *Handel (G)*, choć wyróżnia je znaczna dywersyfikacja dla pozostałych sekcji. Przedstawiciele handlowi (wedle definicji grupy elementarnej) „reprezentują firmy w celu sprzedaży różnych dóbr i usług przedsiębiorstwom i innym organizacjom oraz dostarczają informacji o produktach, jeśli zajdzie taka potrzeba”⁶⁶.

Grupa elementarna zawodów *Przedstawiciele handlowi (3322)* zawiera trzy zawody: *Ekspozytor towarów (merchandiser) (332201)*, *Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta (332202)* oraz *Przedstawiciel handlowy (332203)*. Większość popytu dotyczy ostatniego zawodu⁶⁷.

⁶⁵ Największe stocznie produkcyjne to: Stocznia Gdańsk S.A., Stocznia Gdynia S.A. i Stocznia Remontowa Shipbuilding S.A. należąca do Grupy Remontowa. Oprócz bardzo dużych stoczni w województwie pomorskim funkcjonuje liczna grupa mniejszych zakładów, które specjalizują się w budowie nowoczesnych łodzi i jachtów. Ta bardzo szybko rosnąca branża reprezentowana jest między innymi przez takie firmy jak Galeon, Conrad Shipyard Co. czy HTEP Sunreef Yachts Polska.

⁶⁶ *Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010. Opisy grup elementarnych zawodów/specjalności*. Za: http://www.psz.praca.gov.pl/_files_/klasyfikacja_zwodow/110223_opisy_grup_elementarnych_22_02_2011.pdf. Data pobrania: 3 sierpnia 2012 r.

⁶⁷ Według danych Syriusz niemal cały popyt w tej grupie zawodów dotyczy przedstawiciela handlowego.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Przedstawiciele handlowi***

Analiza ofert trafiających do powiatowych urzędów pracy wskazuje na dużą różnorodność wymagań pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie *Przedstawiciela handlowego*. Pracodawcy najczęściej poszukują osób z wykształceniem średnim ogólnym (40,6% ofert – jest to jeden z niewielu zawodów, w których wykształcenie średnie ogólne jest pożądane przez pracodawców), średnim zawodowym (35,3% ofert) lub wyższym (16,3% ofert). Jednocześnie jednak w ponad połowie ofert nie podano pożądanego kierunku wykształcenia. Nie jest to zatem kluczowa cecha pożądana przez pracodawców. W około jednej czwartej ofert wymagano znajomości języka obcego – w szczególności języka angielskiego (38,5% wskazań wymogów znajomości języka obcego)⁶⁸.

Bardziej szczegółowy profil kompetencyjny zidentyfikowany został na podstawie przeprowadzonych badań własnych. Według badanych pracodawców wśród najważniejszych dla tego zawodu kwalifikacji znalazły się przede wszystkim doświadczenie, odpowiednie wykształcenie oraz kwalifikacje związane z technikami handlu i znajomością branży. W opinii pracodawców przedstawiciel handlowy powinien posiadać kompetencje interpersonalne i cechować się ogólną kulturą. Powinien także umieć posługiwać się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi. Wielu pracodawców wskazywało także na znajomość języków obcych. W odniesieniu do cech osobowych przedstawiciel handlowy powinien być przede wszystkim samodzielny, kreatywny i odpowiedzialny. Wyniki badań agencji zatrudnienia są zbieżne z opiniami pracodawców. Przedstawiciel handlowy dodatkowo powinien posiadać rozwinięte kompetencje interpersonalne i dobrą organizację pracy. W niektórych przypadkach jako wymaganie podawano kompetencje analityczne. Na podstawie dezagregacji finalnego rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, można stwierdzić, że typowym kanałem pośrednictwa dla tego zawodu jest Internet. Stosunkowo często przedstawiciele handlowych poszukuje się także poprzez agencje zatrudnienia. Z kolei ranking grup zawodów według deficytowości wskazuje, iż ta grupa zawodów jest silnie deficytowa w opinii pracodawców (trudności w rekrutacji) i pracowników PUP, co nie jest potwierdzone przez agencje zatrudnienia. Wynikać to jednak może z faktu, iż w badaniu ilościowym agencji zatrudnienia ta grupa zawodów zgłaszana była tylko siedem razy.

PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ (4110)

Kolejna grupa zawodów znajdująca się względnie wysoko w obu rankingach to elementarna grupa zawodów *Pracownicy obsługi biurowej* (4110): 16. pozycja w rankingu zapotrzebowania i 26. pozycja w rankingu deficytowości. Jest to grupa uniwersalna, tzn. nie jest ona szczególnie charakterystyczna dla żadnej sekcji PKD. Wśród zawodów wchodzących w skład grupy elementarnej znajdują się: *Administrator nieruchomości* (411001), *Pracownik do spraw ewidencji ludności* (411002), *Pracownik kancelaryjny* (411003), *Technik prac biurowych* (411004) oraz *Pozostali pracownicy obsługi biurowej* (411090).

Analiza ofert zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, pozwala stwierdzić, iż w tej grupie zawodów największe zapotrzebowanie (78,6% ofert) zgłaszano w zawodzie *Technik prac biurowych* (411004).

⁶⁸ Co ciekawe, struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w tym zawodzie odbiega znacząco od wymagań pracodawców. Ponad połowa zarejestrowanych posiada wyższe wykształcenie, natomiast wśród deklarowanych przez bezrobotnych umiejętności i uprawnień znajdują się najróżniejsze kategorie w większości niezwiązane z charakterystyką zawodu.

- **Profil kompetencyjny grupy zawodów *Pracownicy obsługi biurowej***

W ofertach zgłaszanych do PUP pracodawcy najczęściej wymagali wykształcenia średniego ogólnego (46,4% ofert) i średniego zawodowego (28,7% ofert) oraz wyższego (23,3% ofert). Podobnie jak w przypadku przedstawicieli handlowych, w większości ofert (80,4%) nie sprecyzowano wymaganego kierunku wykształcenia. W prawie co dziesiątej ofercie wymagany był język angielski. Co czwarty oferent oczekiwał od potencjalnego pracownika umiejętności obsługi komputera. Z kolei jeśli chodzi o kwalifikacje osób zarejestrowanych w PUP i poszukujących pracy w zawodzie należącym do tej grupy elementarnej, 56,6% ma wykształcenie wyższe, 14,6% wykształcenie policealne, 13,8% średnie zawodowe, a 11% średnie ogólne. Rozproszenie typów kwalifikacji związanych z obsługą komputera nie pozwala na precyzyjne ilościowe określenie częstości występowania tych kwalifikacji, ale generalnie deklarowane są one dość rzadko. Podobnie ocenić możemy znajomość języków obcych.

W świetle wyników analizy pozostałych źródeł (w tym danych z badań własnych) stwierdzić można, iż *Pracownicy obsługi biurowej* (4110) jest to grupa zawodów często wskazywana przez pracodawców jako pożądana, a szczególnie ważnym kanałem pośrednictwa pracy w jej przypadku są PUP (może to być związane z korzyściami dla pracodawców wynikającymi z zatrudnienia subsydiowanego). W badaniu CATI firm pracodawcy najczęściej wymagali wykształcenia wyższego i doświadczenia w wykonywaniu zawodu. Ważna dla pracodawców była również umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych. Najbardziej cenionymi kompetencjami były umiejętności interpersonalne i kultura ogólna. Wśród cech osobowych najbardziej liczyła się kreatywność i otwartość na nowe doświadczenia.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Pracownicy obsługi biurowej***

Jeśli chodzi o stronę podażową, wyniki analiz danych z SIO wskazują, iż choć w województwie pomorskim szkoły oferują kształcenie w zawodzie *Technik prac biurowych*, to co roku absolwentami klas o tym profilu zawodowym zostaje jedynie 50–90 osób. Należy zaznaczyć, że zgodnie z obowiązującą od 1 września 2012 r. Klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego⁶⁹ technik prac biurowych jest zawodem, w którym kształcenie dotyczy wyłącznie osób niewidomych i słabo widzących.

PRACOWNICY OCHRONY OSÓB I MIENIA (5413)

Ostatnią grupą zawodów omawianą bliżej, a znajdującą się na górnych pozycjach obu list rankingowych, jest elementarna grupa zawodów *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413). Grupa ta zajmuje 20. pozycję w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, i 24. pozycję w rankingu grup zawodów deficytowych oraz jest charakterystyczna dla sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N). W skład omawianej grupy elementarnej wchodzi aż 16 zawodów, jednak – na podstawie danych z bazy Syriusz – stwierdzić możemy, iż popyt zgłaszany jest przede wszystkim w następujących zawodach: *Pracownik ochrony fizycznej bez licencji* (541307), *Portier* (541306), *Pracownik ochrony fizycznej I stopnia* (541308) oraz *Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia* (541390). Struktura wymagań stawianych pracownikom w ofertach w wymienionych zawodach nie różni się znacząco.

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

W ofertach zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy niemal połowa pracodawców deklarowała, iż poszukuje pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Poza tym poszukiwano kandydatów do pracy z wykształceniem średnim ogólnym (23,2%), podstawowym (19,2%)

⁶⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2012 r., poz. 7.

i średnim zawodowym (10,1%). Zwykle pracodawcy nie wskazywali typu i dziedziny wykształcenia. Zgodnie z oczekiwaniami, tylko sporadycznie pracodawcy zgłaszali oczekiwania co do znajomości języków obcych i szczególnych umiejętności (choć w 9,1% ofert wymagano obsługi komputera)⁷⁰.

Zawód zawdzięcza wysoką pozycję na listach rankingowych grup zawodów o największym zapotrzebowaniu i deficytowości głównie deklaracjom pracodawców z badania CATI. Profil kompetencyjny w tej grupie zawodów wykazuje wiele podobieństw do pierwszej opisywanej grupy zawodów – *Spawaczy i pokrewnych*. Grupa elementarna (5413) należy do piątej wielkiej grupy zawodów (*Pracownicy usług i sprzedawcy*), stąd wymagania stawiane pracownikom są mniej związane z wykształceniem, a bardziej z cechami osobowymi. Najczęściej wskazywanymi wymaganiami w tym zawodzie są: licencja ochroniarza/pracownika ochrony, sprawność fizyczna, niekaralność. Wśród kompetencji kluczowych pracodawcy podawali najczęściej kulturę ogólną, kompetencje interpersonalne i umiejętność uczenia się. Najważniejszą cechą osobową, co jest zgodne z intuicją w przypadku zawodu ochroniarza, jest odpowiedzialność, samodzielność i uczciwość.

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

Być może duże zapotrzebowanie i deficytowość zawodu *Technik ochrony fizycznej osób i mienia* są motorem do wzrostu liczby osób kształcących się w tym zakresie. W 2009 r. w tym zawodzie szkołę ukończyło 148 osób, rok później 108, w 2011 roku 134. Liczba uczniów, którzy w 2011 r. byli w ostatnich klasach, wynosi aż 302 osoby.

5.6. Duże zapotrzebowanie i brak znaczących trudności w rekrutacji

Drugą kategorią grup zawodów poddanych szczegółowej analizie są grupy z górnej części rankingu zapotrzebowania, które jednocześnie charakteryzują się niską deficytowością – pracodawcy deklarują, iż relatywnie łatwo mogą znaleźć kandydatów do pracy. Innymi słowy, w tej kategorii podaż pracy zaspakaja popyt, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Grupy zawodów wybrane do analizy przedstawiono w Tabeli 5.4.

Tabela 5.4. Grupy zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie i nie występują istotne trudności w rekrutacji pracowników

Pozycja w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie	Pozycja w rankingu deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów
5	207	9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne
12	255	9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani
13	332	2631	Ekonomiści
27	353	0311	Żołnierze szeregowi
30	429	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
39	430	5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej

Źródło: Opracowanie własne.

⁷⁰ Bezrobotni zarejestrowani w PUP w zawodach z grupy *Pracownicy ochrony osób i mienia* (5413) występują niemal w tych samych proporcjach w każdej z kategorii wykształcenia. Bezrobotni w tej grupie zawodów wskazywali rozmaite kategorie posiadanych uprawnień i umiejętności. Najczęściej pojawiało się uprawnienie „Agent ochrony licencja I stopnia” oraz odbyte „Szkolenie informacji niejawnych”.

Mechanizm ekonomiczny sugerowałby, że w przypadku braku trudności w rekrutacji, wymagania stawiane pracownikom powinny być wysokie (pracodawcy, mogąc wybierać spośród wielu kandydatów, powinni być bardziej skorzy do „podnoszenia poprzeczki”). Tymczasem grupy zawodów z tej kategorii charakteryzuje bardzo niski poziom wymagań, zarówno co do kwalifikacji, jak i kompetencji. Jednocześnie najczęściej wskazywanymi wymaganiami w stosunku do kandydatów są cechy osobowe, takie jak uczciwość, pracowitość, samodzielność. Podobny zestaw wymagań występuje także w niektórych grupach zawodów z górnej części listy rankingowej. Co więcej, pewnym paradoksem jest, że grupy zawodów z tych samych dziedzin (np. sprzedaż) znajdują się po przeciwnych stronach listy. Gdy przyjrzymy się szczegółowo różnicom w zakresie wymagań, okaże się, że w wielu przypadkach do spełnienia wymagań pracodawców w zawodach deficytowych wystarczy ten sam zestaw cech osobowych, który charakteryzuje profil kompetencyjny zawodów, w których nietrudno znaleźć pracowników. Na podstawie przeprowadzonej analizy można jednak wnioskować, że poza niezbędnym minimum – które stanowią cechy osobowe – to, co wyróżnia profil kompetencyjny zawodów deficytowych, to kompetencje w zakresie analitycznego myślenia i umiejętności interpersonalnych, które występują zdecydowanie rzadziej w przypadku innych zawodów.

Ze względu na brak danych nie jest możliwe bliższe określenie profilu kompetencyjnego zawodu **Żołnierze szeregowi (0311)**, który znajduje się na 27. miejscu w rankingu według zapotrzebowania, nie wykazując jednocześnie deficytowości. Jego pojawienie się w analizie może wiązać się z reformą Wojska Polskiego i pojawieniem się zapotrzebowania na żołnierzy zawodowych.

POMOCE I SPRZĄTACZKI BIUROWE, HOTELOWE I POKREWNE (9112) ORAZ PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH GDZIE INDIEM NIESKLASYFIKOWANI (9629)

Grupy zawodów należące do omawianej kategorii charakteryzuje to, iż wszystkie z nich (z wyjątkiem grupy elementarnej *Ekonomiści (2631)*) należą do wielkich grup zawodów niewymagających wyższego wykształcenia (5 i 9). Z wielkiej grupy zawodów (9) *Pracownicy przy pracach prostych* w rankingu znajdują się dwie grupy elementarne: *Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne (9112)* oraz *Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (9629)*. W przypadku obu tych grup zawodów kwalifikacje zawodowe pożądane przez pracodawców są bardzo niskie. W wielu przypadkach ankietowani pracodawcy i przedstawiciele agencji zatrudnienia deklarują wprost: „brak wymagań” lub „wykształcenie podstawowe”. Często pojawiają się jednak wymagania dotyczące sprawności fizycznej. Najważniejszą kompetencją kluczową jest tu zdecydowanie kultura ogólna, zaś wśród cech osobowych wskazywano na samodzielność, uczciwość i prawość.

Bardzo podobny (niesprecyzowany) profil pracownika wyłania się z danych zgromadzonych w systemie Syriusz. W przypadku obu tych grup zawodów wymagane wykształcenie nie jest jednoznacznie określone (choć najczęściej wymienianym jest zasadnicze zawodowe). W większości ofert nie występuje także wskazanie konkretnych umiejętności czy wymóg znajomości języków obcych. Pewne zdumienie budzi natomiast struktura bezrobotnych zarejestrowanych w tych zawodach – co dziesiąty bezrobotny deklaruje posiadanie wyższego wykształcenia (może to być potwierdzeniem tezy o nadmiernym kształceniu na poziomie wyższym). Posiadane przez bezrobotnych umiejętności są znacznie rozproszone i nie pozwalają na stworzenie jednoznacznego profilu osoby poszukującej pracy w tym zawodzie.

ZAWODY Z GRUPY WIELKIEJ ZAWODÓW (5) PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY

W omawianej kategorii znalazły się dwie elementarne grupy zawodów z piątej wielkiej grupy zawodów (*Pracownicy usług i sprzedawcy*): *Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfiko-*

wani (5249) oraz *Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej* (5244). W przypadku tych grup zawodów liczba wskazań potrzebnych kwalifikacji, cech i kompetencji jest niewielka i nie pozwala na wyciągnięcie obszernych wniosków. Pracodawcy podkreślają, że pracownik powinien być samodzielny, uczciwy i kulturalny. Podobny profil kompetencyjny rysuje się na podstawie analizy danych pochodzących z systemu Syriusz. Najwięcej ofert w tej elementarnej grupie zawodów zgłaszano dla osób z wykształceniem średnim lub średnim zawodowym (choć w zawodzie *Doradca klienta* (524902) w co czwartej ofercie wskazano wyższe wykształcenie). Głównym wymaganiem w ofertach w omawianych zawodach jest umiejętność obsługi komputera.

Podobnie jak w przypadku poprzednio omawianych grup zawodów, widoczna jest tu nadreprezentacja osób z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych w tych grupach. W grupie elementarnej *Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani* (5249) 43,9% osób bezrobotnych legitymuje się wyższym wykształceniem, podczas gdy w ofertach pracy takie wymaganie pojawiło się tylko w przypadku 20,6% ofert.

Najbliżej związane z powyższymi zawodami jest kształcenie w zawodzie *Sprzedawca*. Według Systemu Informacji Oświatowej co roku w województwie pomorskim szkoły kształcą w tym zawodzie około tysiąca osób. Wobec zarysowanego profilu kompetencyjnego w tych zawodach, należałoby się zastanowić, czy faktycznie kształcenie w tym zawodzie jest potrzebne do wykonywania go (skoro pracodawcy nie podają jako wymagania ani wykształcenia zawodowego, ani żadnej z cech możliwych do uzyskania w szkole zawodowej).

EKONOMIŚCI (2631)

Tak jak wspomniano, jedyną (w ramach omawianej kategorii) grupą zawodów wymagającą wyższego wykształcenia, dla której obserwujemy duże zapotrzebowanie, a pracodawcy nie deklarują trudności w rekrutacji, jest grupa elementarna *Ekonomiści* (2631). Jest to grupa zawodów charakterystyczna dla sekcji *Administracja publiczna* (O), jednak cechuje ją występowanie w różnych sekcjach PKD. Choć grupa ta obejmuje kilka zawodów, większość zapotrzebowania dotyczy zawodu *Ekonomisty* (263102) (według danych PUP).

▪ Profil kompetencyjny grupy zawodów *Ekonomiści*

Przeważająca większość ofert zawierała wymóg wyższego wykształcenia w kierunkach ekonomicznych. Inne najczęściej pojawiające się wymagania to: obsługa komputera, znajomość MS Office oraz posługiwanie się językiem angielskim.

Także analiza profilu kompetencyjnego wyłaniającego się z innych badań wskazuje, że jest to zawód, do którego wykonywania niezbędne jest wykształcenie na poziomie wyższym (wynik taki uzyskano zarówno w badaniu CATI przedsiębiorstw, jak i ofert internetowych). Najczęściej zgłaszanym przez pracodawców wymogiem było wykształcenie wyższe w dziedzinie rachunkowości, zarządzania, bankowości i finansów. Wśród kompetencji kluczowych najczęściej wymieniano umiejętność uczenia się, posługiwanie się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi oraz kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne. Wśród najważniejszych cech osobowych wymieniano niemal wszystkie dostępne w kafeterii możliwości (patrz: kwestionariusz CATI w aneksie metodologicznym). Ekonomista powinien być samodzielny, przedsiębiorczy, odpowiedzialny, komunikatywny i kreatywny. Być może właśnie w przypadku tego zawodu (z definicji wymagającego wyższych kwalifikacji) uwidoczniła się możliwość wykorzystania selekcji w wyborze pracowników. Można zatem sformułować tezę, że skoro w tym zawodzie łatwo znaleźć pracownika, pracodawcy oczekują, iż poza zestawem kwalifikacji zawodowych, będzie on posiadał cały wachlarz cech osobowych charakteryzujących dobrego pracownika.

- **Podaż pracy w grupie zawodów *Ekonomiści***

Paradoks tego zawodu polega na tym, że pomimo znacznego zapotrzebowania (uwidaczniającego się przede wszystkim w badaniu ilościowym pracodawców metodą CATI), podaż pracy w nim jest tak duża, że zajmuje on 332. miejsce w rankingu grup zawodów deficytowych. Oznacza to, że ekonomiści jest na rynku nieproporcjonalnie dużo w stosunku do – i tak niemałych – potrzeb. Jest to wniosek spójny z wynikami badań jakościowych i wnioskami z rozmów z ekspertami, którzy zwracają uwagę, że pojawienie się prywatnych szkół wyższych spowodowało silną nadwyżkę podaży pracy w zawodach, w których kształcenie na poziomie wyższym jest relatywnie tanie. W szczególności dotyczy to takich dziedzin jak zarządzanie, marketing i ekonomia⁷¹. Wnioski z badań mogą stanowić silną przesłankę do zmiany tego stanu rzeczy poprzez usunięcie bariery informacyjnej pomiędzy kandydatami na studia a realiami rynku pracy. Być może, gdyby wiedza o perspektywach pracy w zawodzie ekonomisty była powszechniejsza, rynek pracy w tym zawodzie uległby po pewnym czasie samoregulacji.

- **Podsumowanie**

Porównując dwie opisane powyżej kategorie grup zawodów, stwierdzić można, że w profilu kompetencyjnym grup zawodów najbardziej deficytowych i o największym zapotrzebowaniu bardzo rozbudowane są zarówno wymagania odnośnie pożądaných cech osobowych, jak i kompetencji kluczowych i kwalifikacji zawodowych. Z kolei z omówienia grup zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie i w których nie jest trudno znaleźć pracownika (nie są deficytowe), wynika, że główne wymagania odnoszą się niemal wyłącznie do cech osobowych. Wynika to prawdopodobnie z faktu, iż pracodawcy mają kandydatów do pracy spełniających wymogi, co do kwalifikacji zawodowych, a to co jest dla nich faktycznym problemem, to odpowiednie cechy osobowe. W świetle polityki rynku pracy jest to pozytywna informacja. Możliwe jest bowiem wyposażenie bezrobotnych funkcjonujących w zawodach, w których łatwo znaleźć pracownika (charakteryzujących się określonym zestawem cech osobowych), w konkretne kwalifikacje i umiejętności charakterystyczne dla zawodów z grup zawodów z kategorii deficytowych. Kształtowanie cech osobowych jest bowiem znacznie trudniejsze u osób już znajdujących się na rynku pracy. Znacznie łatwiej jest wyposażyć bezrobotnego w kwalifikacje zawodowe (np. nauczyć spawać) lub niektóre kompetencje kluczowe, niż kształtować jego cechy charakteru, np. uczciwość. Taka celowa polityka rynku pracy wymaga jednak starannie skonstruowanego systemu profilowania bezrobotnych⁷² (który w Polsce obecnie nie istnieje) i ciągłego monitorowania zapotrzebowania na określone zawody i kompetencje.

Najlepszym przykładem tego, jak precyzyjnie nakierowana polityka rynku pracy mogłaby zmniejszyć skalę niedopasowania popytu i podaży, jest kolejna kategoria grup zawodów – tych najbardziej deficytowych, lecz niekoniecznie charakteryzujących się największym zapotrzebowaniem.

⁷¹ Według danych US w Gdańsku, w roku akademickim 2010/11 w województwie pomorskim studia wyższe na kierunkach ekonomicznych (obejmujących: ekonomię, zarządzanie, zarządzanie i marketing, finanse i rachunkowość oraz informatykę i ekonometrię – łącznie 24 programy kształcenia) ukończyło 5 473 absolwentów, to jest 23,6% ogółu absolwentów z tego roku.

⁷² Systemy profilowania bezrobotnych polegają na kwalifikowaniu bezrobotnego do określonej kategorii na podstawie jego cech i historii. Dzięki temu dobór narzędzi przeciwdziałających bezrobociu jest oparty o analizę skuteczności działań tych narzędzi dla poszczególnych kategorii bezrobotnych. Więcej w: Wojdyło-Preisner M., *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2009.

5.7. Silna deficytowość, lecz umiarkowane zapotrzebowanie

Trzecia analizowana kategoria grup zawodów, która zostanie bliżej opisana, zawiera te grupy, które są silnie deficytowe, choć niekoniecznie generują najwięcej miejsc pracy. Wydaje się, że grup tych nie należy pomijać w analizie, gdyż po pierwsze są często niezwykle ważne dla gospodarki, a po drugie łącznie stanowią istotną część pomorskiego rynku pracy. Poza tym nawet jeśli dziś nie generują one znacznego zapotrzebowania na pracę, nie jest powiedziane, że sytuacja ta w przyszłości nie ulegnie zmianie. Analiza takich grup jest szczególnie potrzebna w przypadku grup zawodów rozwojowych, typowych dla branż kluczowych dla pomorskiego rynku pracy.

Tabela 5.5. Grupy zawodów silnie deficytowe, lecz nienależące do kategorii grup zawodów o największym zapotrzebowaniu

Pozycja w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie	Pozycja w rankingu deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów
401	2	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
68	4	8350	Marynarze i pokrewni
423	9	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych
55	5	5120	Kucharze
432	6	2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji

Źródło: Opracowanie własne.

Wśród grup zawodów najbardziej deficytowych (bez względu na generowane przez nie zapotrzebowanie) znalazły się przede wszystkim grupy z wielkich grup zawodów wymagających niższych kwalifikacji. Co ciekawe, analiza ich profili kompetencyjnych stoi w zgodzie z wysuniętą wcześniej tezą o wpływie relacji popytu i podaży na poziom wymagań formułowanych przez pracodawców i agencje zatrudnienia. W przypadku tych grup zawodów szczególnie rozbudowane są wymagania co do kwalifikacji zawodowych, a na dalszy plan schodzą cechy osobowe i kompetencje kluczowe. W przypadku grup elementarnych zawodów: *Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni* (7223), *Marynarze i pokrewni* (8350), *Kierowcy samochodów ciężarowych* (8332), *Kucharze* (5120) najczęściej pojawiającymi wymaganiami są doświadczenie oraz odpowiednie certyfikaty i uprawnienia (wymagane do wykonywania zawodu) potwierdzające umiejętności charakterystyczne dla każdego zawodu⁷³. Wnioski te znajdują potwierdzenie w wynikach analiz ofert trafiających do PUP i danych o rejestrujących się bezrobotnych. Pracodawcy poszukują głównie pracowników z wykształceniem średnim lub zawodowym bez sprecyzowanego kierunku, natomiast z bardzo konkretnym zestawem umiejętności i uprawnień. Bezrobotni często nie są w stanie spełnić tych wymagań. Ciekawym przypadkiem jest grupa elementarna *Kucharze* (5120), w której w ofertach występuje największa różnorodność i udział wymagań co do języków obcych (angielskiego, chińskiego, tureckiego, niemieckiego, ormiańskiego, ukraińskiego). Wywiady z przedstawicielami PUP (m.in. z Gdyni czy Nowego Dworu Gdańskiego) wskazują na silną sezonowość popytu na ten zawód.

⁷³ W przypadku kierowców samochodów ciężarowych jest to prawo jazdy na samochody ciężarowe, w przypadku ustawiaczy i operatorów obrabiarek do metali i pokrewnych – uprawnienia czeladnicze itd.

Pracodawcy i pośrednicy zgłaszali także wymagania odnośnie kompetencji kluczowych (przede wszystkim: umiejętność uczenia się) i cech osobowych (na pierwszym miejscu: samodzielność), jednak ilość wskazań tych kategorii była zdecydowanie mniejsza niż w innych grupach zawodów. Potwierdza to tezę, że w sytuacji znacznych trudności w rekrutacji pracowników pracodawcy zmniejszają wymagania co do cech osobowych i kompetencji kluczowych, skupiając się na znalezieniu kandydata z odpowiednimi certyfikatami i potrzebnym doświadczeniem.

Odrębnym przypadkiem jest elementarna grupa zawodów *Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji* (2221). Jej wysoka pozycja w rankingu deficytowości wynika prawdopodobnie z niewielkiej liczby niezatrudnionych pielęgniarek, które jeszcze nie zakończyły procesu specjalizacji (który jest wymagany do pracy w zawodzie) w stosunku do rosnącego zapotrzebowania na usługi opiekuńcze (w szczególności nad starszymi osobami).

W większości z omawianych w tej części raportu grup zawodów (szczególnie tych o względnie niewielkim zapotrzebowaniu) nie są otwierane klasy kształcenia zawodowego, więc uprawnienia i umiejętności potrzebne do pracy można zdobywać tylko w drodze praktyki zawodowej lub specjalistycznych szkoleń. Problem ten sygnalizowany był także w wywiadach pogłębionych. Jeden z przedstawicieli PUP zauważył, iż: „wiele szkół zawodowych (...) wypuszcza absolwentów, gdzie przygotowują do zawodu bez aktualnych uprawnień. Na przykład elektryk kończy szkołę elektryczną, ale nie ma uprawnień SEP-owskich, które pozwalają wykonywać pracę w tym zawodzie. To jest taki paradoks: zawód jest wyuczony, ale go nie może wykonywać”.

5.8. Grupy zawodów w doborze eksperckim

Na koniec omówione zostało kilka grup zawodów, które nie były uwzględnione w żadnej z wcześniej opisanych list, lecz ich opis i profil kompetencyjny wydaje się istotny. Zdecydowano się opisać charakterystyczne grupy zawodów występujące na wysokich pozycjach w obu rankingach wraz z przykładami grup zawodów pokrewnych z niższych części list. Poniższa tabela zawiera takie właśnie grupy zawodów.

Tabela 5.6. Dodatkowe grupy zawodów wyłonione do opisu

Pozycja w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie	Pozycja w rankingu deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów
4	98	2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani
7	27	5312	Asystenci nauczycieli
6	41	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
17	189	5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
444	119	5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów
10	39	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni

Źródło: Opracowanie własne.

▪ Grupy zawodów związane z nauczaniem

Relatywnie wysoko, szczególnie w rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, znalazło się kilka grup zawodów związanych z nauczaniem. Pierwsza grupa zawodów na liście to grupa elementarna *Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani* (2359), zajmująca 4. pozycję w rankingu zapotrzebowania i 98. w rankingu deficytowości. Według definicji grup elementarnych zawodów grupa ta obejmuje na przykład „osoby prowadzące zajęcia z przedmiotów innych niż języki obce i sztuka oraz osoby zapewniające uczniom doradztwo z zakresu kształcenia w placówkach szkolnych i pozaszkolnych, kształcenia na odległość, zajmujące się opieką psychologiczną, pedagogiczną i wychowaniem w placówkach pozaszkolnych, oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzeniem bibliotek szkolnych”⁷⁴, itp. Jako główne wymagania w ofertach pracy zgłoszonych do PUP w zawodach z tej grupy pracodawcy wskazywali wyższe wykształcenie. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych wydaje się odpowiadać temu wymaganiu, choć brak informacji o profilu wykształcenia może ukrywać niedopasowanie strukturalne.

Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani wskazywani byli przez pracodawców jako grupa deficytowa i generująca zapotrzebowanie, natomiast nie występowała ona w badaniach pośredników pracy. Jako najbardziej potrzebną kwalifikację pracodawcy wskazywali wyższe wykształcenie (w szczególności pedagogiczne) oraz doświadczenie wzbogacone dodatkowymi kursami i szkoleniami. Wśród kompetencji kluczowych najistotniejsze są kompetencje interpersonalne i kultura ogólna. Wśród cech osobowych liczy się kreatywność, odpowiedzialność i samodzielność. Jest to pierwsza z kilku grup zawodów związanych z nauczaniem, które znajdują się w górnej części rankingu. Przykładowo, na 7. pozycji w rankingu zapotrzebowania (27. w deficytowości) znalazła się elementarna grupa zawodów *Asystenci nauczycieli* (5312). W tym przypadku kompetencje, kwalifikacje i cechy osobowe są bardzo zbliżone, z większym jednak naciskiem na pracowitość, zamiast samodzielności i kreatywności.

▪ Grupy zawodów związane ze sprzedażą

Inną grupą zawodów, na którą warto zwrócić uwagę, jest grupa *Specjaliści do spraw sprzedaży, z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych* (2433) (6. pozycja w generowaniu zapotrzebowania i 41. w rankingu deficytowości). Według opisu tej grupy elementarnej „specjaliści do spraw sprzedaży reprezentują przedsiębiorstwa podczas sprzedaży wielu towarów i usług przemysłowych, medycznych i farmaceutycznych firmom prowadzącym działalność przemysłową, biznesową i inną”⁷⁵. Określenie kompetencji, kwalifikacji i cech osobowych potrzebnych do wykonywania zawodu jest trudne ze względu na niewielką liczebność próbki, a także relatywnie zrównoważony rozkład odpowiedzi. W badaniu ilościowym agencji zatrudnienia ten zawód w ogóle nie występuje. Pewnych informacji dostarcza jednak baza ofert składanych w PUP. Pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w różnych kierunkach (w szczególności technicznych). Najczęściej wymaganą umiejętnością jest obsługa komputera.

Uwagę zwraca fakt, że na obu końcach finalnych rankingów znajdują się różne grupy zawodów zaliczane do branży sprzedażowej. Przykładowo są to *Sprzedawcy na targowiskach i bazarach* (5211), którzy znajdują się na 17. pozycji w rankingu zapotrzebowania i na 189. pozycji w rankingu deficytowości, czy *Kasjerzy i sprzedawcy biletów* (5230), którzy znaleźli się na samym dole rankingu zapo-

⁷⁴ *Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010. Opisy grup elementarnych zawodów/specjalności*. Za: http://www.psz.praca.gov.pl/_files_/klasyfikacja_zwodow/110223_opisy_grup_elementarnych_22_02_2011.pdf. Data pobrania: 3 sierpnia 2012 r.

⁷⁵ *Ibidem*.

trzebowania oraz na 119. pozycji w rankingu deficytowości. Może to świadczyć o silnej polaryzacji sytuacji w różnych grupach zawodów w branży sprzedażowej. Z jednej strony istnieje silne zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach, znających nowoczesne techniki sprzedaży lub też przygotowanych do ciężkiej fizycznej pracy, z drugiej zaś strony jest wielu bezrobotnych sprzedawców. Może z tego wynikać, że istnieje relatywnie duża skala jakościowego niedopasowania popytu i podaży w ramach tych pokrewnych zawodów. Pozwala to także sformułować hipotezę o możliwości poprawy sytuacji na rynku pracy poprzez podniesienie (czy też zmianę) kwalifikacji osób w branży sprzedażowej dzięki precyzyjnie dobieganym szkoleniom stosowanym w miejsce ogólnego kształcenia zawodowego w zawodzie sprzedawcy.

- **Grupy zawodów związane z branżą finansową**

Wysoko na obu listach znajdują się **grupy zawodów związanych z finansami**: na przykład *Doradcy finansowi i inwestycyjni* (2412): 10. grupa zawodów pod względem wielkości zapotrzebowania i 39. wśród najbardziej deficytowych. Dane ilościowe z baz PSZ nie pozwalają na sformułowanie jednolitych wniosków co do wymagań pracodawców zgłaszanych w ofertach pracy dla tej grupy. Nawet wymagane wykształcenie jest bardzo zróżnicowane. Uniwersalnym kryterium jest tu jedynie obsługa komputera. Bardziej szczegółowych informacji dostarczają wnioski z badań własnych. Wśród cech pożądanых przez pracodawców (ta grupa zawodów nie występuje w badaniu ilościowym agencji zatrudnienia) pojawiają się przede wszystkim: doświadczenie, zdolności analityczne i interpersonalne, umiejętność szybkiego uczenia się, samodzielność i odpowiedzialność. Dezagregacja finalnego rankingu pozwala stwierdzić, iż najbardziej typowym kanałem pośrednictwa pracy dla tej grupy zawodów jest Internet. Zawód ten został przywołany w opisie z racji na jego bliskie pokrewieństwo z zawodem ekonomisty, charakteryzującym się jakże inną sytuacją na regionalnym rynku pracy. Jest to kolejna przesłanka wskazująca na to, że przy precyzyjnie dobranych działaniach możliwe mogłoby być zredukowanie nadwyżkowości jednego zawodu, zaspokajając deficytowość w drugim. W wielu przypadkach dobrze przeszkolony *Ekonomista* potrafiłby podjąć pracę jako *Doradca finansowy*.

5.9. Podsumowanie

W niniejszym badaniu podjęto próbę dokonania syntezy informacji o popycie na pracę w przekroju grup zawodów w województwie pomorskim. Informacje te pochodziły z różnych komplementarnych źródeł. Zastosowana metoda, choć daje przejrzyste i łatwo interpretowalne wyniki, jest dość skomplikowana. Prowadzi to do pytania o to, czy warto ją stosować. Analiza składowych finalnego rankingu wyraźnie wskazuje na pozytywną odpowiedź.

Każdą grupę zawodów charakteryzuje określony rodzaj pośrednictwa pracy, określona branża i wymagania pracodawców. Posługiwanie się pojedynczymi źródłami danych obciąża wyniki i może prowadzić do błędnych wniosków. Ocena zapotrzebowania i deficytowości poszczególnych zawodów na podstawie rankingów cząstkowych byłaby różna (czasem nawet sprzeczna). W niektórych przypadkach wartości zmiennej obrazującej zapotrzebowanie na grupę zawodów czy jej deficytowość miały w różnych rankingach przeciwny znak. Działo się tak zarówno w przypadku grup z górnej, jak i z dolnej części rankingów. Takie przypadki pokazują ogromną potrzebę szeroko zakrojonych analiz w oparciu o różnorodne źródła danych, z których można uzyskać syntetyczny obraz regionalnego rynku pracy. Jest to szczególnie istotne w świetle prowadzenia publicznej polityki nakierowanej na wsparcie funkcjonowania rynku pracy. Działania publicznych służb zatrudnienia czy polityka edukacyjna, pro-

wadzone wyłącznie na podstawie danych z publicznego kanału pośrednictwa pracy, mogą być istotnie nietrafione.

Przeprowadzone badania wyraźnie wskazują, że istotnym elementem mogącym poprawić sytuację na regionalnym rynku pracy są działania wspierające rozwój pożądanych cech osobowych, które charakteryzują wymagania w niemal każdym z zawodów i są tym, czego najbardziej brakuje współczesnym kandydatom do pracy⁷⁶. Takie przedsięwzięcie jest jednak niezmiernie trudne na etapie działań doraźnych. Cechy osobowe kształtowane są zwykle na etapie edukacji podstawowej i wynoszone są ze środowiska. Pomimo więc, iż istnieje ogromna potrzeba wzmacniania sumienności, pracowitości i kreatywności pracowników, działania tego typu mogą być podejmowane przez PSZ tylko w ograniczonym zakresie (np. mogą one wpływać na działania instytucji edukacyjnych poprzez dostarczanie im wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy). Znacznie większe pole do działania w ramach polityki zatrudnienia występuje w zakresie rozwoju kompetencji i kwalifikacji.

Wymiernym efektem działań podejmowanych w ramach polityki zatrudnienia może być zdobycie przez osobę poszukującą pracy wymaganych certyfikatów lub uprawnień. Jednak aby nowa kwalifikacja faktycznie podnosiła wartość pracownika na rynku pracy, proces szkolenia powinien odbywać się z nastawieniem na twórcze rozwiązywanie problemów, samodzielność w podejmowaniu decyzji, a także w atmosferze szacunku dla wykonywanej pracy. Dane z Rejestru Instytucji Szkoleniowych wskazują, iż zakres tematyczny szkoleń dostępnych na pomorskim rynku jest niezwykle szeroki. Jednak skala niedopasowań na rynku pracy (widoczna zarówno na podstawie analiz wyników badań ilościowych, jak i wywiadów z pracodawcami) wskazuje, iż nie niwelują one niedopasowań w zakresie postaw pracownika. Dostępne dane pozwalają bardziej precyzyjnie ukierunkowywać działania podejmowane przez PSZ. Oferowane szkolenia powinny być dostosowane do charakteru zawodu, wiedzy o stanie zapotrzebowania i deficytowości zawodu oraz o niezbędnych w nim kompetencjach.

⁷⁶ Jak zauważył jeden z uczestników FGI: „wiedza jest czymś wyjątkowo tanim w tym momencie, szeroko dostępnym (...), w gruncie rzeczy wiedza jest najtańsza w historii. Natomiast to, co decyduje o atrakcyjności takiej czy innej osoby na rynku pracy, to są postawy, kształtowanie postaw. (...) Ale tego w gruncie rzeczy nie rozwiążemy, postawy mamy takie, jakie mamy, to są różne czynniki, które się na to nakładają, kulturowe. Szkoły kształcą dzieci, później młodzież, później studentów, tak jak kształcą, i mam wrażenie, że nie przygotowują za bardzo do tej takiej otwartości, elastyczności, do pewnych postaw, które są na rynku pożądane. Ja zwrócę Państwu uwagę na jedną rzecz: kiedy pracodawca zatrudnia pracownika, no to generalnie patrzy na jego *curriculum*, czyli kwalifikacje, jakie tam szkoły, dyplomy ma, jakie ma doświadczenie, czyli to, co formalnie widzi. Natomiast zwalnia pracownika ze względu na niewłaściwe postawy, czyli nie potrafi pracować w grupie, jest słabo zmotywowany, strzela fochy. To są rzeczy, nad którymi tak naprawdę musimy pracować, i to jest wyzwanie dla całego systemu edukacji od przedszkola aż do uniwersytetu”.

6. INFORMACJA I KOMUNIKACJA (J) ORAZ DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA (K): BRANŻE STRATEGICZNE DLA POMORSKIEGO RYNKU PRACY

6.1. Wprowadzenie

Województwo pomorskie jest regionem o relatywnie wysokim poziomie rozwoju gospodarczego i znaczącym udziale sektorów typowych dla nowoczesnej gospodarki. Charakterystyczną cechą regionu (i jego rynku pracy) jest fakt, iż podlega on **względnie silnym wahaniom koniunkturalnym** (co można wiązać z utrzymującym się dużym udziałem w gospodarce budownictwa i przemysłu przetwórczego, znaczącym otwarciem na wymianę z zagranicą oraz rolą w gospodarce niezwykle wrażliwego na wahania koniunktury transportu morskiego)⁷⁷ i jednocześnie przechodzi znaczące **przemiany strukturalne** związane zarówno z restrukturyzacją tradycyjnych gałęzi przemysłu (np. przemysł stoczniowy czy energetyczny), jak i pojawianiem się nowych typów działalności ekonomicznej. Oba procesy wiążą się z dostosowaniami do ewoluujących uwarunkowań społeczno-ekonomicznych.

Jednym z elementów zmiany owych uwarunkowań, które znacząco wpłynęły na pomorski rynek pracy w ostatnich latach, są zjawiska mające swój początek jeszcze w latach 80. XX wieku, to jest rewolucja teleinformatyczna oraz globalizacja działalności gospodarczej. **Rewolucja teleinformatyczna** doprowadziła do powstania globalnej infrastruktury informacyjno-komunikacyjnej, która otworzyła nowe możliwości rozwoju handlu usługami, wcześniej w zasadzie niepodlegającymi wymianie międzynarodowej. Powoduje to, że coraz częściej „produkcja” usług podlega tej samej konkurencji kosztowej, co w przypadku większości towarów. Z drugiej strony nastąpiła **globalizacja** sposobu prowadzenia działalności gospodarczej (związana z obniżeniem ceł i ograniczeniem innych barier handlowych, deregulacją działalności w wielu obszarach oraz integracją ekonomiczną). Doprowadziło to do wzrostu presji na producentów w zakresie wymogu dostaw produktów i usług jak najwyższej jakości po konkurencyjnej cenie. Zbieg tych dwóch procesów doprowadził do powstania nowego zjawiska w gospodarce światowej – **outsourcingu i offshoringu usług biznesowych**.

⁷⁷ Potwierdzają to między innymi silne wahania liczby bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w województwie pomorskim w poszczególnych fazach cyklu koniunkturalnego: zwykle w okresach ożywienia gospodarczego liczba zarejestrowanych bezrobotnych spada w Pomorskiem szybciej niż przeciętnie w Polsce, ale w okresach spowolnienia liczba ta rośnie bardziej dynamicznie niż w innych regionach (informacja z wywiadu pogłębionego z przedstawicielem grupy ekspertów).

Przedmiotem zainteresowania tego rozdziału jest właśnie outsourcing usług biznesowych, tj. jedna z branż dynamicznie rozwijających się na Pomorzu (zwłaszcza po 2004 roku i wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej). Celem rozdziału jest przedstawienie bieżącej sytuacji w branży (jej wielkości i struktury), uwarunkowań jej rozwoju, a przede wszystkim generowanego przez branżę popytu na pracę (stanu obecnego, jego struktury oraz profilu kompetencyjnego w kluczowych zawodach).

Pojęcie outsourcingu usług biznesowych nie jest pojęciem stosowanym w statystykach publicznych. Jak się wydaje, sekcjami PKD w największym stopniu obejmującymi działalność typową dla tej branży są *Informacja i komunikacja* oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (sekcje J i K według PKD 2007) – dwie sekcje uznane za kluczowe dla gospodarki Pomorza w ubiegłorocznej edycji Barometru⁷⁸. Stąd wstępna część rozdziału odnosi się do analizy sytuacji w tych sekcjach. Podejście to pozwoli wykorzystać dostępne dane statystyczne, a także ilościowe badania własne. W szczególności będzie ono przydatne przy formułowaniu profilu kompetencyjnego pracownika w branży outsourcingu usług biznesowych.

W rozdziale wykorzystano szeroki wachlarz źródeł danych. Obejmowały one dane ze statystyk publicznych (BDL, raporty US w Gdańsku, dane BAEL), dane zastane pochodzące od publicznych służb zatrudnienia (z systemu Syriusz, a także z monitoringu ofert internetowych prowadzonego przez WUP), wyniki własnych badań ilościowych (badanie pracodawców oraz agencji zatrudnienia), a także badania jakościowe (wywiady z przedstawicielami firm, agencji zatrudnienia, szkół, instytucji szkoleniowych i PUP). Kluczowym źródłem były tu wywiady z pracodawcami z branży outsourcingu usług biznesowych. Dodatkowym ważnym źródłem informacji były publikacje dotyczące funkcjonowania branży BPO/SSC w województwie pomorskim (czy szerzej w Polsce). Były to raporty instytucji publicznych (jak np. Państwowa Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych czy Invest in Pomerania), organizacji branżowych (jak np. Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (ABSL)), firm konsultingowych itp.

Niniejszy rozdział składa się z trzech zasadniczych części. Pierwsza dotyczy sekcji J i K według PKD 2007. Podejmuje zagadnienia struktury wewnętrznej tych sekcji, bieżącej wielkości i struktury zatrudnienia, planów zatrudnieniowych firm, specyfiki sposobu rekrutacji pracowników i problemów z nią związanych. W dużej części rozdziału odwołujemy się także do wyników analiz przeprowadzonych na potrzeby rozdziału 4, skupiając się jednak wyraźnie na specyfice omawianych typów działalności. W tej części rozdziału opisany został także profil kompetencyjny omawianych sekcji. Część druga rozdziału dotyczy branży outsourcingu usług biznesowych, jej wielkości i struktury oraz perspektyw rozwoju w województwie pomorskim. Część trzecia koncentruje się na typowych zawodach, w których zatrudniani są pracownicy w sekcjach J i K, w szczególności w branży outsourcingu usług biznesowych, a także na ich profilach kompetencyjnych. Rozdział kończy podsumowanie zawierające wnioski dotyczące m.in. perspektyw rozwoju zatrudnienia w outsourcingu oraz dostosowania lokalnego systemu kształcenia do wymagań pracodawców w tej branży.

⁷⁸ Pewne formy działalności typowej dla BPO zawarte są także w sekcji *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (M), obejmującej m.in. działalność prawniczą, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe oraz w sekcji *Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* (N), obejmującej m.in. działalność związaną z administracyjną obsługą biura, włączając działalność wspomagającą oraz działalność centrów telefonicznych (call center).

6.2. Sekcje *Informacja i komunikacja (J)* oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)* w województwie pomorskim

Zgodnie z opisem PKD 2007 działalność w zakresie *Informacji i komunikacji* (sekcja J) obejmuje wydawanie książek, periodyków oraz oprogramowania oraz pozostałą działalność wydawniczą, działalność związaną z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych, nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych, telekomunikację, działalność związaną z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązaną, a także działalność usługową w zakresie informacji, która obejmuje w szczególności przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi oraz działalność portali internetowych. Z kolei *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (sekcja K) obejmuje finansową działalność usługową, ubezpieczenia, reasekurację oraz fundusze emerytalne, z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, działalność wspomagającą usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne.

Udział sekcji J i K w wartości dodanej brutto wytworzonej w województwie wynosił w 2009 roku (ostatnie dostępne dane) łącznie 5,8% (Tabela 6.1.). Jest to mniej niż przeciętnie w Polsce (7,5%), ale o ponad 1/5 więcej, niż wynosi analogiczny udział w 15 województwach Polski z wyłączeniem województwa mazowieckiego (gdzie udział dwóch wymienionych sekcji w wytwarzanej w ciągu roku wartości dodanej przekracza 17%). A zatem możemy stwierdzić, że województwo pomorskie jest jednym z **obszarów ponadprzeciętnego rozwoju działalności gospodarczej realizowanej w tych dwóch sekcjach gospodarki**. Warto zauważyć, iż różnica ta wynika z ponadprzeciętnego udziału sekcji związanej z informacją i komunikacją, a nie z działalnością finansową.

Tabela 6.1. Udział sekcji J i K w wytwarzanej wartości dodanej brutto (rok 2009)

	Sekcja J	Sekcja K	Sekcja J i K
	%		
Polska	3,5	4,0	7,5
województwo mazowieckie	8,2	9,0	17,2
Polska bez województwa mazowieckiego	2,2	2,6	4,8
województwo pomorskie	3,2	2,6	5,8

Objaśnienie: J: *Informacja i komunikacja*, K: *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa*.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Także dane dotyczące wydajności pracy wskazują, iż branżą szczególnie prężnie działającą w województwie jest *Informacja i komunikacja* (Tabela 6.2.). Wartość dodana brutto na jednego zatrudnionego w sekcji J przekracza średnią dla Polski o ponad 28%. Z kolei produktywność (mierzona wartością dodaną brutto na jednego zatrudnionego) w sekcji K jest znacznie niższa, zarówno od średniej dla Polski, jak od średniej dla 15 województw (po odjęciu zawyżającego ją województwa mazowieckiego). W 2009 roku przeciętna wartość dodana brutto wytworzona przez jedną osobę wynosiła miesięcznie ok. 22 950 złotych w sekcji J i ok. 7 300 złotych w sekcji K.

Tabela 6.2. Wartość dodana brutto na jednego zatrudnionego w ujęciu rocznym (rok 2009)

	Sekcja J	Sekcja K	Sekcja J i K
	PLN		
Polska	213 577	170 276	188 128
województwo mazowieckie	185 700	207 298	196 418
Polska bez województwa mazowieckiego	253 496	144 882	180 418
województwo pomorskie	275 406	87 607	141 424

Objaśnienie: J: Informacja i komunikacja, K: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

6.2.1. Przedsiębiorstwa działające w sekcjach J i K

Według danych REGON na koniec 2011 roku w województwie pomorskim w sekcjach J i K działało **14 955 podmiotów gospodarki narodowej**, z czego 12 520 miało charakter działalności osób fizycznych. Nieznacznie więcej podmiotów zarejestrowanych było w sekcji K. Ogółem firmy działające w tych dwóch sekcjach stanowiły 5,8% podmiotów zarejestrowanych w województwie. Przeważająca większość firm to firmy małe i bardzo małe. Na koniec 2011 r. w województwie pomorskim firm zatrudniających min. 10 osób zarejestrowanych było jedynie 189 w sekcji J i 120 w sekcji K. Także w obrębie firm zatrudniających przynajmniej 10 osób dominowały te najmniejsze (do 49 pracowników). W obu sekcjach obserwowano absolutną dominację sektora prywatnego (nawet po pominięciu działalności gospodarczej osób fizycznych): w sekcji J firm publicznych zarejestrowanych było jedynie 8, zaś w sekcji K – 9 (Tabela 6.3.).

Na podstawie danych o liczbie zarejestrowanych podmiotów uzyskać możemy pewien obraz **wewnętrznej struktury sekcji J i K**. W sekcji *Informacja i komunikacja (J)* 53,9% firm należało do działu 62 *Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana*. Dwa inne znaczące działy to dział 58: *Działalność wydawnicza* (14% firm) oraz 63: *Działalność usługowa w zakresie informacji* (13,7% firm). W sekcji K wyraźnie dominuje dział 66 *Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne* (86,2% podmiotów). Z kolei 13,2% podmiotów zarejestrowanych w sekcji K należy do działu 64 *Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych*. Dział ten skupia większe podmioty: 21 na 28 firm zatrudniających między 50 a 249 osób w sekcji K należy do tego działu, stąd jego znaczenie dla rynku pracy i zatrudnienia jest jeszcze większe, niż wynika to z udziału w populacji pomorskich firm (Tabela 6.3.).

Tabela 6.3. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w bazie REGON działające w sekcji J i K (woj. pomorskie, rok 2011)

	Sektor prywatny						Sektor publiczny						Ogółem
	ogółem	0–9 osób	10–49	50–249	250–999	1000 i więcej osób	ogółem	0–9 osób	10–49	50–249	250–999	1000 i więcej osób	
O g ó ł e m, w tym:	258 197	245 882	10 208	1 860	206	41	7 830	4 992	2 077	662	83	16	266 027
Informacja i komunikacja	6 237	6 048	163	22	3	1	8	6	-	2	-	-	6 245
Działalność wydawnicza	872	829	37	6	-	-	2	2	-	-	-	-	874
Działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych	520	507	11	2	-	-	1	-	-	1	-	-	521
Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	64	55	7	2	-	-	1	-	-	1	-	-	65
Telekomunikacja	565	541	20	2	1	1	-	-	-	-	-	-	565
Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	3 364	3 280	73	9	2	-	3	3	-	-	-	-	3 367
Działalność usługowa w zakresie informacji	852	836	15	1	-	-	1	1	-	-	-	-	853
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8 718	8 598	83	28	7	2	9	7	1	1	-	-	8 727
Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalnych	1 148	1 081	42	2,1	2	2	9	7	1	1	-	-	1 157
Ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne, z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego	51	45	2	3	1	-	-	-	-	-	-	-	51
Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne	7 519	7 472	39	4	4	-	-	-	-	-	-	-	7 519

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z US w Gdańsku.

Według stanu na koniec 2011 roku nieco ponad 12,2% spółek handlowych z sekcji J miało charakter przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym (w całości lub części). Analogiczny odsetek w sekcji K wynosił 11,8%. W obu przypadkach była to wartość niższa niż przeciętnie w gospodarce (18,3%)⁷⁹.

Potencjał rozwojowy branż J i K obrazują w pewnym stopniu informacje na temat nowych rejestracji w REGON oraz wniosków o wyrejestrowanie z tego rejestru (Tabela 6.4.). Wskazują one, iż sekcja J jest wyraźnie rozwojowa – w jej przypadku udział nowych rejestracji w liczbie zarejestrowanych firm znacząco przewyższa odsetek ogółem, a udział wyrejestrowań jest znacząco niższy niż przeciętnie w gospodarce. W sekcji K sytuacja nie jest tak jednoznaczna – dynamika rejestracji nieco przewyższa średnią, ale także więcej firm zaprzestaje na trwałe działalności.

Tabela 6.4. Nowo zarejestrowane i wyrejestrowane podmioty gospodarcze w województwie pomorskim (rok 2011)

	Ogółem	Sekcja J	Sekcja K
Nowo zarejestrowane podmioty	24 829	749	895
Nowo zarejestrowane podmioty w relacji do liczby podmiotów zarejestrowanych na koniec 2011 roku	9,6%	12,0%	10,3%
Wyrejestrowane podmioty	26 659	431	1 006
Wyrejestrowane podmioty w relacji do liczby podmiotów zarejestrowanych na koniec 2011 roku	10,3%	6,9%	11,5%
Liczba zarejestrowanych podmiotów na koniec 2011 roku	266 027	6 245	8 727

Objaśnienie: J: Informacja i komunikacja, K: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Badanie własne firm (metodą CATI) objęło znaczną część obu sekcji. W przypadku sekcji J ankietę przeprowadzono w co piątej firmie zarejestrowanej w REGON w województwie pomorskim (spośród populacji wyznaczonej jako operat losowania, to jest spośród firm zatrudniających min. 10 osób), zaś w sekcji K – w co trzeciej firmie. Stwarza to przesłanki do dużej wiarygodności uzyskanych wyników w zakresie ich reprezentatywności dla obu branż. Jeśli chodzi o wnioski z badania dotyczące struktury firm, uwagę zwracają następujące fakty⁸⁰:

- bardzo silna nadreprezentacja podregionu trójmiejskiego w sekcji J: aż 74,4% firm w tej sekcji działa w tym podregionie (wobec 46% przeciętnie w próbce), przy silnym niedoreprezentowaniu podregionów słupskiego i starogardzkiego⁸¹,
- bardzo silna nadreprezentacja podregionu starogardzkiego w sekcji K: aż 31,7% badanych firm pochodziło z tego podregionu (wobec 17,3% przeciętnie w próbce),
- nadreprezentacja firm dużych: 7,7% firm w sekcji J oraz 9,8% firm w sekcji K zatrudniało powyżej 249 osób,
- nadreprezentacja sektora prywatnego, wyraźnie silniejsza w sekcji J.

⁷⁹ Na podstawie danych US w Gdańsku.

⁸⁰ Wnioski te sformułowano na podstawie analizy wyników badania ilościowego pracodawców. (patrz: aneks statystyczny).

⁸¹ Także wywiady z pracownikami PUP potwierdzały, iż w powiatach poza Trójmiastem mamy często do czynienia z nadwyżką informatyków wśród bezrobotnych względem rejestrowanych ofert pracy. Wiele PUP sygnalizowało w wywiadach sporadyczne oferty z sekcji J.

6.2.2. Wielkość i struktura zatrudnienia w sekcjach J i K

Sekcje J i K stanowią względnie małą część pomorskiego rynku pracy. Łącznie dają zatrudnienie mniej niż 5% wszystkich osób zatrudnionych w województwie. W 2010 roku (ostatnie dostępne w BDL dane, Tabela 6.5) łącznie w obu sekcjach zatrudnionych było niecałe 25 tysięcy osób. Porównanie województwa do średniej ogólnopolskiej ponownie wskazuje, iż jego wynik istotnie różni się w zależności od tego, czy porównujemy do średniej zawierającej (czy też nie) województwo mazowieckie. Jeśli odłożymy ten szczególny przypadek, okaże się, iż udział sekcji J i K jest w województwie pomorskim o 1,4 pkt proc. większy niż przeciętnie. Różnica ta wynika przede wszystkim z ponadprzeciętnego rozwoju sekcji J.

Tabela 6.5. Przeciętne zatrudnienie w gospodarce (rok 2010)

	Wielkość zatrudnienia (osoby)				Udział w zatrudnieniu ogółem (%)		
	Ogółem	Sekcja J	Sekcja K	Sekcja J i K	Sekcja J	Sekcja K	Sekcja J i K
Polska	9 744 815	195 296	281 681	476 977	2,0	2,9	4,9
województwo mazowieckie	2 149 972	111 477	119 509	230 986	5,2	5,6	10,7
Polska bez województwa mazowieckiego	7 594 843	83 819	162 172	245 991	1,1	2,1	3,2
województwo pomorskie	535 352	8 849	15 779	24 628	1,7	2,9	4,6

Objaśnienie: J: Informacja i komunikacja, K: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Badania własne (w szczególności badanie CATI firm, ale także ilościowe badanie agencji zatrudnienia oraz badania jakościowe) pozwalają na sformułowanie charakterystyki sekcji J i K z punktu widzenia zatrudnienia, jego zmian i struktury:

- w sekcji J obserwujemy znacząco większą niż przeciętnie częstość odejść i zwolnień pracowników (w okresie pierwszej połowy 2012 roku), podczas gdy w sekcji K kształtuje się ona na poziomie średniej dla gospodarki; ich skala jest jednak mniejsza niż przeciętnie (2,7% i 2,9% obecnego stanu zatrudnienia wobec 3,7% przeciętnie w próbcie),
- firmy z obu sekcji nieco częściej niż przeciętnie deklarują fakt poszukiwania i zatrudniania pracowników, przy czym nieznacznie częściej czynią to firmy z sekcji K; z kolei wielkość przyjęć jednoznacznie wskazuje na rozwojowość sekcji J: w ostatnich 6 miesiącach firmy z tej sekcji ankietowane w badaniu CATI zatrudniły pracowników, których liczba stanowiła 5,1% ich obecnego stanu zatrudnienia; obie sekcje należą do dość wąskiej grupy sekcji, w których zanotowano przyrost zatrudnienia netto w ostatnim okresie,
- przedsiębiorstwa w sekcji J poszukują pracowników przede wszystkim za pośrednictwem ogłoszeń internetowych; inne ważne kanały to ogłoszenia prasowe oraz krewni i znajomi; w zasadzie nie korzystają z publicznego pośrednictwa pracy⁸²; w sekcji K pracowników poszukuje się za pośrednictwem ogłoszeń internetowych oraz publicznych służ zatrudnienia; istotność kanału internetowego potwierdzają wyniki monitoringu ofert internetowych – łącznie sekcje J i K generują ponad 37% wszystkich ofert trafiających na rynek tym kanałem – jest to ośmiokrotność udziału tych sekcji w przeciętnym zatrudnieniu,

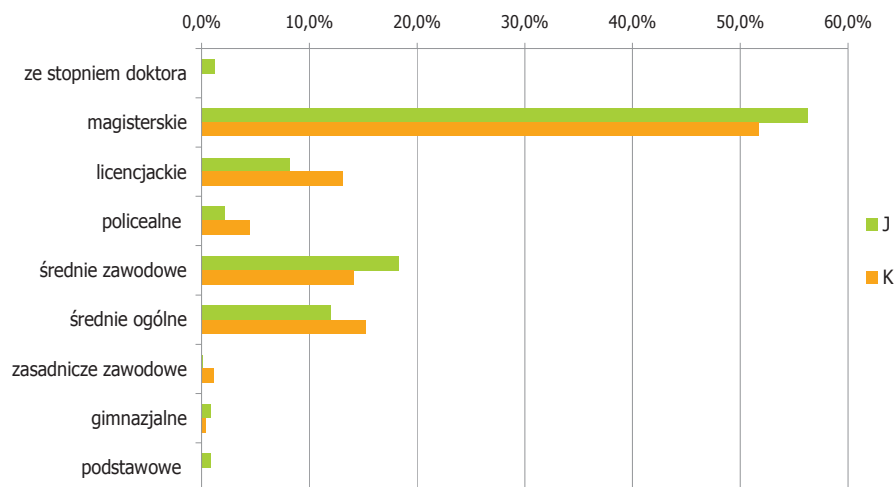
⁸² Co potwierdzają też wywiady z przedstawicielami PUP w powiatach poza Trójmiastem.

- pracodawcy w obu sekcjach deklarują (częściej niż przeciętnie), iż doświadczają trudności w znalezieniu pracowników: w sekcji J pracodawcy deklarują, iż kandydatom brakuje przede wszystkim doświadczenia, a także, że mają zbyt wysokie oczekiwania płacowe, co może wskazywać na ilościowe niedobory podaży w zawodach związanych z *Informacją i komunikacją*; często deklarują także brak pracowników o odpowiednim poziomie wykształcenia; problemy z brakiem doświadczenia i wysokimi wymaganiami płacowymi deklarują także pracodawcy z sekcji K,
- sekcje K i J są drugą i trzecią w kolejności sekcją gospodarki województwa pomorskiego pod względem bieżącej liczby wakatów (większą ich liczbę deklarują jedynie pracodawcy z sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia (I)*): pracodawcy w sekcji K poszukują pracowników w liczbie odpowiadającej 3,5% bieżącego zatrudnienia, a w sekcji J – 2,7% bieżącego zatrudnienia,
- sekcje K i J są trzecią i czwartą w kolejności sekcją gospodarki województwa pomorskiego pod względem odsetka firm planujących zatrudniać pracowników w okresie najbliższych 6 miesięcy: w sekcji J deklarację taką złożyło 51,3% firm, a w sekcji K – 43,9%.

Jeśli chodzi o profil kompetencyjny pracowników poszukiwanych przez firmy z branż J i K, zostanie on bliżej omówiony w ostatniej części rozdziału, gdzie zaprezentowane zostaną kluczowe grupy zawodów dla sekcji J i K, a w szczególności dla branży outsourcingu usług biznesowych. Tym niemniej nawet na poziomie sekcji można zauważyć pewne trendy i typowe elementy oczekiwań pracodawców.

Obie sekcje charakteryzuje dominacja w zatrudnieniu osób z wykształceniem wyższym: w sekcji J stanowią one 65,8% pracujących, zaś w sekcji K 64,7% (Wykres 6.1.). W obu sekcjach dominują osoby z wykształceniem wyższym magisterskim, co jest wciąż typowe dla polskiego rynku pracy⁸³. Obserwacje te potwierdzają także wyniki analiz preferencji pracodawców co do kandydatów do pracy bazujące zarówno na analizie ofert internetowych, jak i na badaniu CATI pracodawców (gdzie wykształcenie wyższe było najczęściej wskazywaną kwalifikacją zawodową). Wyraźnie jednak widoczna jest różnica między sekcją J i K – w sekcji K wyższy jest odsetek osób z wykształceniem wyższym zawodowym (licencjackim) i średnim ogólnym, zaś w J przeważają (w ujęciu względnym) absolwenci studiów magisterskich oraz szkół średnich zawodowych.

Wykres 6.1. Struktura zatrudnienia według poziomu wykształcenia w sekcji J i K, 2010 (%)

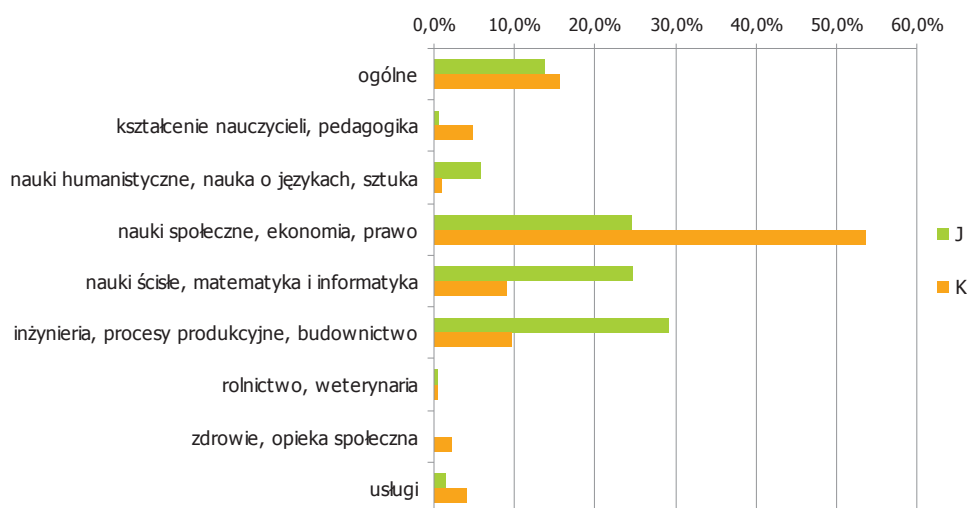


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL GUS.

⁸³ Możemy się spodziewać, iż wraz z upływem czasu reformy szkolnictwa wyższego w Polsce związane z realizacją procesu bolońskiego znajdą swoje odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia.

W sekcji K pracę znajdują przede wszystkim absolwenci nauk społecznych, ekonomii i prawa oraz osoby z wykształceniem ogólnym (Wykres 6.2.). W sekcji J dystrybucja pracujących pod względem dziedziny wykształcenia jest bardziej rozproszona. Dominują absolwenci kierunków inżynierskich (inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo – 29,1%), ale niewiele mniejszy udział mają absolwenci nauk ścisłych, matematyki i informatyki (24,7%) oraz nauk społecznych, ekonomii i prawa (24,1%).

Wykres 6.2. Struktura zatrudnienia według dziedziny wykształcenia w sekcji J i K, 2010 (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL GUS.

Analiza ofert internetowych zebranych w monitoringu prowadzonym przez WUP wskazuje także, iż:

- w obu sekcjach w ofertach wymóg doświadczenia pojawia się często (70–75%), ale nie częściej niż przeciętnie w gospodarce,
- znajomość języków obcych jest bardzo częstym wymogiem stawianym w sekcji J (47,4%), ale relatywnie mało ważnym dla pracodawców w sekcji K (jedynie 13,5% ofert zawierało ten wymóg)⁸⁴,
- obsługa komputera pojawia się w 4/5 ofert w sekcji J, nie jest natomiast szczególnie charakterystycznym wymogiem dla pracodawców z sekcji K – częstość jej występowania w ofertach kształtuje się na poziomie przeciętnym i wynosi 55,3%,
- w obu sekcjach wymóg posiadania prawa jazdy pojawia się rzadko (26,7% wskazań), rzadziej niż przeciętnie w gospodarce.

Jeśli chodzi o cechy osobowe poszukiwane przez pracodawców w badanych sekcjach, warto zwrócić uwagę, że – zgodnie z wynikami badania CATI pracodawców – w obu sekcjach pracodawcy szczególnie zwracają uwagę na te same sześć cech osobowych. Są nimi: samodzielność, kreatywność, odpowiedzialność, a w dalszej kolejności – komunikatywność, pracowitość i uczciwość. W zakresie kompetencji kluczowych na pierwsze miejsce wysuwa się kwestia kompetencji interpersonalnych i umiejętności uczenia się. Tylko nieco mniej ważne są: posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi oraz kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne. Różnice między sekcjami J i K dotyczą wymogu znajomości języków obcych (bardzo często wskazywanego przez pracodawców z sekcji J, natomiast zwykle pomijanego w sekcji K) oraz kultury ogólnej (szczególnie ważnej w sekcji K).

⁸⁴ Potwierdzają to wyniki badania pracodawców metodą CATI.

6.3. Outsourcing procesów biznesowych jako branża rozwojowa województwa pomorskiego

Outsourcing (*outside-resource-using*) jest terminem stosowanym do opisu niemal dowolnej formy działalności gospodarczej, która jest realizowana przez zewnętrznego dostawcę, od wytwarzania podzespołów do produktów, poprzez prowadzenie zakładowej stołówki aż do obsługi księgowej. Z ekonomicznego punktu widzenia outsourcing ma **trzy główne zalety**:

- pozwala wykorzystać rosnące przychody skali produkcji, które może osiągnąć jedynie podmiot trzeci prowadzący działalność na dużą skalę jednocześnie dla wielu firm; jest to szczególnie ważne przy outsourcingu czynności specjalistycznych (gdzie pojedyncza firma nie może liczyć na osiągnięcie korzyści skali w pojedynkę);
- wyspecjalizowane firmy zajmujące się świadczeniem usług outsourcingowych z reguły mają większe możliwości pozostawania na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami w swojej dziedzinie. Jest to szczególnie istotny czynnik w dziedzinie technologii informatycznych, gdzie zmiany technologiczne są tak szybkie, że niewyspecjalizowanym przedsiębiorstwom realizującym zadania z zakresu IT samodzielnie trudno za nimi nadążyć;
- outsourcing umożliwia małym firmom korzystanie z usług, których nie mogłyby realizować samodzielnie, gdyż nie znalazłyby uzasadnienia dla zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze godzin.

Najczęściej wymienianą **wadą outsourcingu** jest natomiast utrata kontroli związana z przeniesieniem odpowiedzialności za poszczególne procesy na inne podmioty.

Początkowo outsourcing rozwijał się głównie w Stanach Zjednoczonych. Szybko jednak upowszechnił się na całym świecie. TPI⁸⁵, firma specjalizująca się w monitorowaniu branży outsourcingu, szacuje, że każdego roku podpisuje się nowe umowy outsourcingowe o wartości 100 miliardów dolarów⁸⁶. Szacuje się, że w Wielkiej Brytanii, jednej z najbardziej rozwiniętych gospodarek świata, firmy wydają rocznie 200 miliardów dolarów na outsourcing⁸⁷. W Polsce outsourcing stosowany jest od lat 90. XX w. Początkowo dotyczył prostych działań, takich jak czynności porządkowe czy ochrona mienia. Dziś obejmuje swoim zasięgiem bardziej zaawansowane usługi, takie jak kompleksowa obsługa procesów biznesowych czy konsulting.

6.3.1. Podstawowe definicje i źródła danych

Outsourcing usług biznesowych wiąże się ze zlecaniem podmiotom zewnętrznym obsługi wybranych procesów koniecznych dla funkcjonowania firmy. W zakresie outsourcingu usługowego kluczowe znaczenia mają trzy jego formy: BPO, SSC oraz KPO.

BPO (*Business Process Outsourcing*) to outsourcing tzw. **procesów**. Polega na zleceniu zewnętrznemu dostawcy obsługi wybranych procesów biznesowych, tradycyjnie realizowanych za pomocą wewnętrznych zasobów. Procesy te zazwyczaj obejmują obszary strategiczne dla przedsiębiorstwa, ale nienależące do jego głównych kompetencji i niebędące treścią jego głównej działalności biz-

⁸⁵ Więcej na: <http://www.tpi.net/services/outsourcing/>. Data pobrania: 14 sierpnia 2012 r.

⁸⁶ Najnowszy raport ISG (*Information Services Group*): <http://www.isg-one.com/pdf/index/2Q12-TPI-Index.pdf> z dnia 12 lipca 2012.

⁸⁷ *The Economist*, edycja internetowa, <http://www.economist.com/node/12323287?zid=292>. Data pobrania: 14 sierpnia 2012 r.

nesowej (tzw. *core business*). Dla przykładu firma biotechnologiczna może outsourcować sprzedaż swoich produktów, by móc skupić się na działalności badawczej i tworzeniu nowych produktów. Czasem wyróżnia się outsourcing technologii informacyjnych jako specyficzną formę outsourcingu procesów biznesowych, a działalność taką określa się mianem **ITO** (*Information Technology Outsourcing*). Sektor BPO/ITO postrzegany jest jako jeden z najbardziej innowacyjnych segmentów usług dla biznesu, wykorzystujący nowe technologie i specjalistyczną wiedzę. Jest także wydajnym kanałem wymiany wiedzy i know-how⁸⁸.

SSC (*Shared Services Centers*) to **wydzielone centra usług wspólnych** pracujące na zlecenie macierzystej organizacji. Centra realizują wewnętrzne procesy biznesowe (księgowo, finansowe, IT, HR itd.) dla pozostałych jednostek danej grupy kapitałowej oraz na potrzeby jej klientów.

Z kolei **KPO** (*Knowledge Process Outsourcing*) to **outsourcing procesów wiedzy**. W tego typu jednostkach wysoko wykwalifikowani pracownicy umysłowi wspierają klientów w podejmowaniu decyzji, analizie rynku, interpretacji wskaźników itp., a także w działalności badawczo-rozwojowej (R&D).

Z usług outsourcingowych korzystają przede wszystkim takie branże gospodarki jak finanse, bankowość, telekomunikacja, IT, FMCG, farmacja. W Polsce z outsourcingu usług biznesowych korzystają często klienci zagraniczni – firmy z Europy Północnej i Zachodniej, ale także z innych obszarów świata. Oznacza to, iż dużą część realizowanych w Polsce usług sektora BPO ma w istocie charakter tzw. **offshore outsourcingu**. Offshoring rozumieć można jako wydzielenie i przeniesienie wybranych procesów biznesowych (lub ich części) **poza granice kraju**, często do innej części świata, np. z USA do Polski. W przypadku, jeśli przeniesienie działalności nastąpiło do państwa położonego w tej samej części świata (np. z Czech na Litwę), mówimy o **nearshoringu**. Przeniesienie obsługi wybranych procesów biznesowych do innej lokalizacji w obrębie danego państwa nazywane jest z kolei **onshoringiem** (np. z Warszawy do Gdyni). Typologię sposobów realizacji procesów biznesowych ze względu na miejsce ich realizacji i relacje właścicielskie między zlecającym i klientem prezentuje Schemat 6.1.

Schemat 6.1. Typologia sposobów realizacji procesów biznesowych ze względu na miejsce ich realizacji oraz relacje kapitałowe między zleceniodawcą a zleceniobiorcą usługi

	Ten sam kraj	Inny kraj
Ta sama firma	<i>captive onshoring</i>	<i>captive nearshoring</i> lub <i>captive offshore</i>
Inna firma	<i>onshore outsourcing</i>	<i>offshore outsourcing</i> lub <i>nearshore outsourcing</i>

Źródło: Opracowanie własne.

Jak zaznaczono wcześniej, pojęcie BPO czy SSC nie jest kategorią stosowaną w statystykach publicznych dotyczących gospodarki czy zatrudnienia. W praktyce stosowanie opisanych powyżej de-

⁸⁸ <http://www.targetbpo.pl/pl85,branza.html>. Data pobrania: 14 sierpnia 2012 r.

finicji nie zawsze jest oczywiste, a to, czy firma zaliczana jest do sektora BPO, SSC, czy KPO, w dużej mierze zależy od tego, jak sama siebie określa. Wszystko to powoduje, iż uzyskanie wiarygodnej i kompleksowej informacji o branży outsourcingu usług biznesowych nie jest zadaniem łatwym.

Podstawowym źródłem informacji na temat sektora są organizacje branżowe zrzeszające tego typu firmy, zajmujące się m.in. monitorowaniem funkcjonowania sektora. Zwykle prowadzą one regularne badania sondażowe, dzięki którym uzyskują informacje na temat charakteru działalności swoich członków, wielkości zatrudnienia, profili kompetencyjnych czy poziomu wynagrodzeń. W Polsce istnieje kilka takich organizacji. Dwie najważniejsze to Instytut Outsourcingu oraz Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (ABSL). Ich celem jest upowszechnianie wiedzy na temat sektora BPO/SSC oraz promowanie rozwiązań outsourcingowych, a adresatem działalności są firmy outsourcingowe, firmy korzystające lub chcące korzystać z outsourcingu i inne organizacje zainteresowane tym modelem biznesowym⁸⁹. Organizacje te udostępniają jednak informacje jedynie w postaci gotowych raportów.

Innym źródłem informacji są regionalne (czy też ogólnokrajowe) agencje inwestycyjne monitorujące funkcjonowanie gospodarki w poszczególnych branżach, zwłaszcza tych, do których napływają (lub choćby potencjalnie mogą napływać) znaczące inwestycje zagraniczne. W województwie pomorskim taką funkcję spełnia Agencja Rozwoju Pomorza S.A., a w szczególności powiązana z nią inicjatywa promocyjna regionu Invest in Pomerania. Zaletą tego źródła informacji jest m.in. fakt, iż agencje te monitorują cały sektor, bez względu na wielkość czy kraj pochodzenia firmy (organizacje branżowe uwzględniają zazwyczaj tylko przedsiębiorstwa duże, zazwyczaj zagraniczne).

W niniejszym raporcie wykorzystano oba źródła danych: raporty ABSL oraz informacje agencji inwestycyjnych. Pierwsze źródło, choć obejmuje jedynie częściową informację o branży, odnoszącą się do dużych, zagranicznych podmiotów, pozwala odnieść się do ogólnokrajowej sytuacji w branży. Źródło to posłużyło do zaprezentowania sytuacji w województwie pomorskim na tle kraju, a w szczególności do wskazania specyfiki outsourcingu usług biznesowych w województwie pomorskim. Drugie źródło pozwoliło na pogłębioną analizę stanu branży na Pomorzu.

6.3.2. Ogólna charakterystyka sektora BPO/SSC

Według różnych danych w Polsce w sektorze outsourcingu usług biznesowych zatrudnionych jest obecnie 85–110 tysięcy osób⁹⁰, a wielkość rynku tylko w zakresie BPO/SSC szacowana jest na ponad 4 mld złotych⁹¹.

Według danych ABSL w grudniu 2011 roku w Polsce działało 337 centrów usług z kapitałem zagranicznym należących do 241 inwestorów. Najwięcej centrów to podmioty typu BPO/ITO (131 jednostek). Centrów usług wspólnych (SSC) było 113, a pozostałe jednostki (93) to centra badawczo-rozwojowe (KPO/R&D)⁹².

⁸⁹ http://www.targetbpo.pl/pl166,organizacje_branzowe.html. Data pobrania: 14 sierpnia 2012 r.

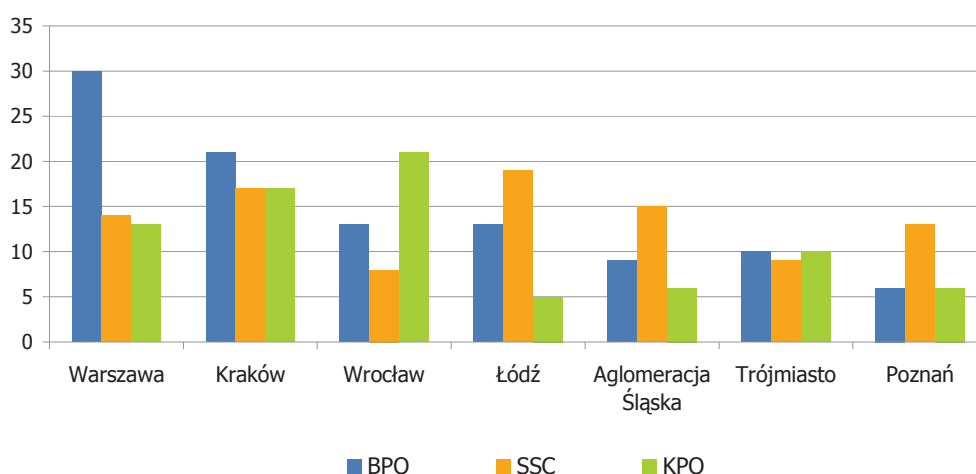
⁹⁰ ABSL szacuje liczbę pracowników wśród swoich członków na 85 tys. osób (koniec 2011 roku). Liczba ta obejmuje jedynie firmy zagraniczne. Na podstawie innych źródeł szacować można, iż w firmach nie należących do ABSL pracuje ok. 25 tys. osób.

⁹¹ Według raportu Millward Brown SMG/KRC wykonanego na zlecenie Instytut Outsourcingu w połowie 2011 roku wartość polskiego rynku outsourcingu procesów biznesowych (BPO) wynosiła 3,96 mln zł. Przedstawiciele firm zrzeszonych w Instytucie Outsourcingu oceniali wówczas, że w ciągu najbliższych lat wartość tego rynku może rosnąć w dwucyfrowym tempie. Niektórzy eksperci uważają te szacunki za znacznie zaniżone i twierdzą, iż nie uwzględniają one potencjału, jaki znajduje się w obszarze outsourcingu procesów ściśle bankowych, a polski rynek outsourcingu wart jest 13 mld zł. Za: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Polski-rynek-BPO-jest-warty-3-96-mln-zl-i-moze-rosnac-w-dwucyfrowym-tempie-2354645.html> oraz http://www.ceri.pl/polski_rynek_outsourcingu_wart_13_mld_zl. Data pobrania: 14 sierpnia 2012 r.

⁹² *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce*, ABSL, Warszawa 2012, s. 16.

Choć pierwsze centra usług biznesowych pojawiły się w Polsce już w latach 90. XX w., wyraźny wzrost napływu inwestycji z sektora nastąpił po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej (efekt kreacji inwestycji). W efekcie $\frac{3}{4}$ centrów działających obecnie w Polsce powstało po 2004 roku⁹³. W głównych ośrodkach offshoringu usług biznesowych (Warszawa, Kraków, Wrocław, Łódź, Aglomeracja Śląska, Trójmiasto, Poznań) znajduje się ponad 80% wszystkich centrów usług w Polsce⁹⁴. Centra BPO stanowią większość w zaledwie jednym z głównych ośrodków (Warszawa). Centra usług wspólnych (SSC) przeważają w Łodzi, Aglomeracji Śląskiej i Poznaniu. Z kolei Wrocław jest ośrodkiem wyraźnej dominacji centrów typu KPO. Struktura centrów Trójmiasta jest najbardziej wyrównana wśród głównych ośrodków outsourcingu usług biznesowych w Polsce⁹⁵.

Wykres 6.3. Liczba centrów outsourcingu usług biznesowych w Polsce według typu i lokalizacji, 2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu ABSL 2012.

Według stanu na koniec 2011 roku w centrach BPO/ITO zatrudnionych było 45% pracowników sektora, w centrach SSC – 35%. Pozostałe 20% to pracownicy centrów KPO. Największym zatrudnieniem charakteryzuje się Kraków, w którym jedynie zrzeszone w ABSL centra usług biznesowych zatrudniają aż 19,4 tys. osób, co stanowi 23% ogółu pracowników sektora w Polsce⁹⁶. Zatrudnienie w Trójmieście jest ponad dwukrotnie mniejsze (i wynosi 8 tys. osób – według danych ABSL).

Firmy działające w sektorze outsourcingu usług biznesowych są relatywnie duże. Przeciętne centrum usług w Polsce zatrudnia 252 osoby, przy czym największe są centra BPO⁹⁷. Warto zaznaczyć, że w Polsce prowadzi działalność 17 zagranicznych centrów zatrudniających ponad 1 000 osób (kilka z nich działa w Trójmieście). Porównanie poszczególnych ośrodków pokazuje, że zdecydowanie największe średnie zatrudnienie w centrach charakteryzuje Kraków⁹⁸.

Według danych ABSL zatrudnienie w sektorze nowoczesnych usług biznesowych w Polsce systematycznie wzrasta. W porównaniu z 2009 rokiem liczba pracowników centrów usług zwiększyła się o ok. 50% – z 56,6 tys. do 85,0 tys. Tylko w ciągu 2011 roku przybyło 14,5 tys. nowych miejsc pracy. Średni roczny wzrost zatrudnienia w skali kraju w ostatnich 3 latach kształtował się na poziomie nie-

⁹³ Ibidem, s. 14.

⁹⁴ Ibidem, s. 17.

⁹⁵ Ibidem, s. 17.

⁹⁶ Ibidem, s. 18.

⁹⁷ Dla centrów BPO/ITO wartość ta wynosi 289 osób, dla SSC – 264 osoby, natomiast dla centrów R&D – 183 osoby.

⁹⁸ Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce, op. cit., s. 21.

co ponad 20%. Według danych ABSL udział Trójmiasta w zatrudnieniu w branży usług biznesowych spadł między rokiem 2009 a 2011 z 9,7% do 9,4%. W tym czasie zdecydowanie wzrósł udział Wrocławia (aż o 2,9 pkt proc.) i Łodzi (o 0,9 pkt proc.)⁹⁹. Dane ABSL wskazują, iż około 85% pracowników firm z sektora BPO/SSC stanowią pracownicy operacyjni, 10% – team leaderzy, 5% – menedżerowie.

W centra usług w Polsce zainwestowały przedsiębiorstwa z 24 państw, a w kilkunastu przypadkach mamy do czynienia z przewagą kapitału międzynarodowego. W przypadku połowy centrów mamy do czynienia z przewagą kapitału z UE, zaś 1/3 centrów to inwestycje amerykańskie.

Jeśli chodzi o strukturę świadczonych usług, procesami biznesowymi obsługiwanymi w największej liczbie centrów są finanse i księgowość (108 centrów), usługi związane z technologiami informatycznymi (107) oraz działalność badawczo-rozwojowa (106), która realizowana jest nie tylko w centrach KPO, ale również w niektórych jednostkach świadczących usługi ITO na bardziej zaawansowanym poziomie. Choć istnieje kilkanaście wyspecjalizowanych, typowych centrów usług finansowych (czyli tych, w których świadczone są głównie usługi finansowe), to zdecydowana większość centrów świadczy usługi w zakresie co najmniej dwóch typów procesów biznesowych, np. finansów i księgowości oraz usług IT. Według ABSL stanowi to przejaw rosnącej kompleksowości działalności centrów w Polsce. Z drugiej strony, na rynku wyróżniają się wyspecjalizowane centra, obsługujące najczęściej bardziej zaawansowane procesy¹⁰⁰.

W wielu wypadkach zauważalna jest także specjalizacja geograficzna poszczególnych centrów działalności. Centra usług biznesowych w Trójmieście wydają się specjalizować w działalności typu KPO (R&D), w szczególności w zakresie rozwoju oprogramowania oraz usług IT. Jest to drugi po Wrocławiu ośrodek pod względem udziału tego typu jednostek w strukturze centrów oraz drugi wśród wszystkich większych ośrodków offshoringu usług pod względem udziału centrów świadczących usługi IT¹⁰¹.

Prawie 90% centrów outsourcingu usług biznesowych w Polsce świadczy usługi dla klientów z Europy Zachodniej (zarówno klientów zewnętrznych, jak i korporacji macierzystych)¹⁰². Według danych ABSL usługi wykonywane w centrach w Polsce świadczone są aż w 34 językach¹⁰³. Prawie wszyscy przedstawiciele centrów (96%) zadeklarowali użycie języka angielskiego podczas wykonywania usług. Na kolejnym miejscu znalazł się język niemiecki, który wykorzystuje się w 86% badanych podmiotów. Około 3/4 badanych centrów zadeklarowało wykonywanie usług w języku polskim. Generalnie, aż 11 języków jest wykorzystywanych w co najmniej 1/3 centrów.

Rozmieszczenie centrów jest uwarunkowane wynikami – często wieloetapowych – procesów inwestycyjnych, w których znaczącą rolę odgrywają m.in. następujące cechy danych lokalizacji:

- dostępność i jakość wykwalifikowanych pracowników znających języki obce oraz posiadających umiejętności komunikacji¹⁰⁴,
- dostępność komunikacyjna (położenie przy ważnych szlakach komunikacyjnych, funkcjonowanie w mieście portu lotniczego z szeroką siatką połączeń z ważniejszymi europejskimi węzłami lotniczymi lub możliwość odpowiednio szybkiego dotarcia do takiego portu),
- odpowiednia infrastruktura (np. dostępność powierzchni biurowej i ich cena),

⁹⁹ Ibidem, s. 23.

¹⁰⁰ Ibidem, s. 30.

¹⁰¹ Ibidem, s. 31.

¹⁰² Ibidem, s. 35.

¹⁰³ Informacje uzyskane w trakcie wywiadów pogłębionych wskazywały nawet na 37 języków, w jakich swoje usługi świadczy zlokalizowany w Trójmieście Thomson Reuters.

¹⁰⁴ Był to czynnik podkreślany w wywiadach z pracodawcami z branży BPO/SSC. Jeden z pracodawców stwierdził, iż „(...) lokalne i regionalne, i w zasadzie ogólnokrajowe zasoby kapitału ludzkiego pełnią ogromną rolę w naszym rozwoju (...)”.

- koszty prowadzenia działalności w danym miejscu (których głównym składnikiem są koszty pracy),
- jakość obsługi inwestora w danym mieście,
- wizerunek miasta (historie sukcesów firm z sektora w danym miejscu),
- możliwość skorzystania z dostępnych zachęt inwestycyjnych,
- jakość życia w poszczególnych miastach.

Kombinacja powyższych czynników pozwala na wybór lokalizacji najbardziej atrakcyjnej dla inwestora. Najistotniejsze z punktu widzenia inwestora jest zapewnienie przez daną lokalizację odpowiedniej kombinacji dostępności i jakości kadry, kosztów prowadzenia działalności i dostępu do infrastruktury.

Polska generalnie wydaje się być atrakcyjnym obszarem lokalizacji działalności związanej z usługami biznesowymi. Co roku krajowe uczelnie opuszcza ok. 400 tys. absolwentów, co przy ogólnej liczbie studentów wynoszącej prawie 2 mln jest dobrym zapleczem dla firm szukających pracowników. Polski rynek pracy charakteryzuje względnie niska rotacja (nieprzekraczająca 15%), a polscy pracownicy są względnie dobrze wykształceni i posiadają wysokie kompetencje językowe. Poza popularnym językiem angielskim wzrasta również znajomość języka niemieckiego i francuskiego. Jednocześnie oczekiwania płacowe w Polsce są dużo niższe niż w krajach Europy Zachodniej. Czynnikiem zachęcającym firmy z branży BPO/SSC do lokowania inwestycji w Polsce jest również dostępność powierzchni biurowych. Sytuacja na polskim rynku lokali komercyjnych jest względnie korzystna dla najemców. Stawki czynszowe zaczynają się od 13 euro/m² za miesiąc¹⁰⁵.

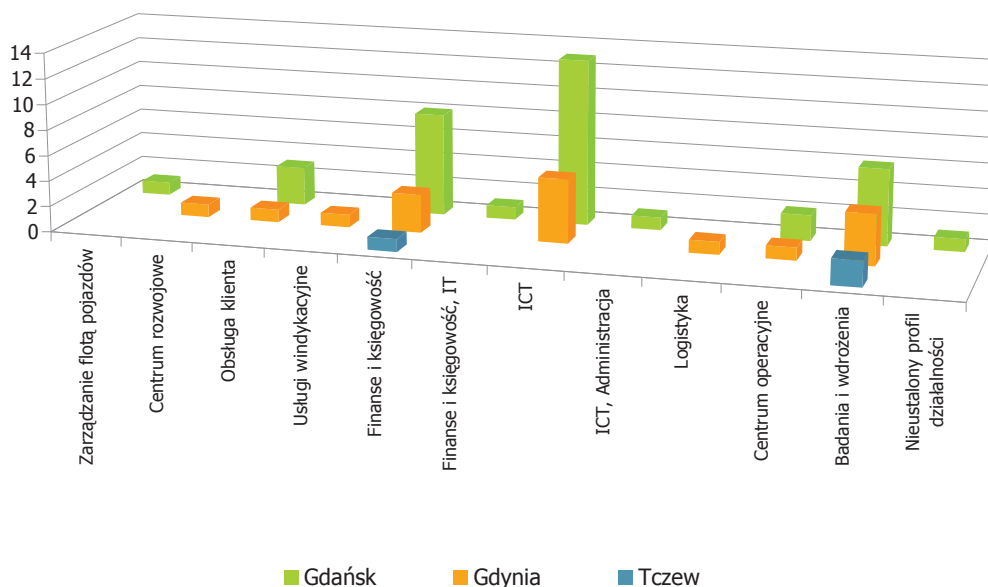
6.3.3. Sektor BPO/SSC w województwie pomorskim

Według danych zgromadzonych przez Invest in Pomerania obecnie **na Pomorzu działa 57 firm z obszaru outsourcingu usług biznesowych**. Kolejne 4 projekty inwestycyjne są w trakcie realizacji.

Większość firm sektora prowadzi działalność z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych (18 firm). Jednocześnie 13 firm ma charakter KPO (prowadzi działalność badawczo-wdrożeniową), zaś 12 firm deklaruje działalność z zakresu finansów i księgowości. Dwie firmy łączą działalność z dwóch obszarów (finanse i informatyka lub informatyka i administracja), zaś 3 mają charakter centrów operacyjnych, a zatem prowadzą szeroką działalność z zakresu księgowości, obsługi klienta i technicznego wsparcia klienta w zakresie IT. W przypadku reszty firm nie udało się ustalić ich profilu działalności.

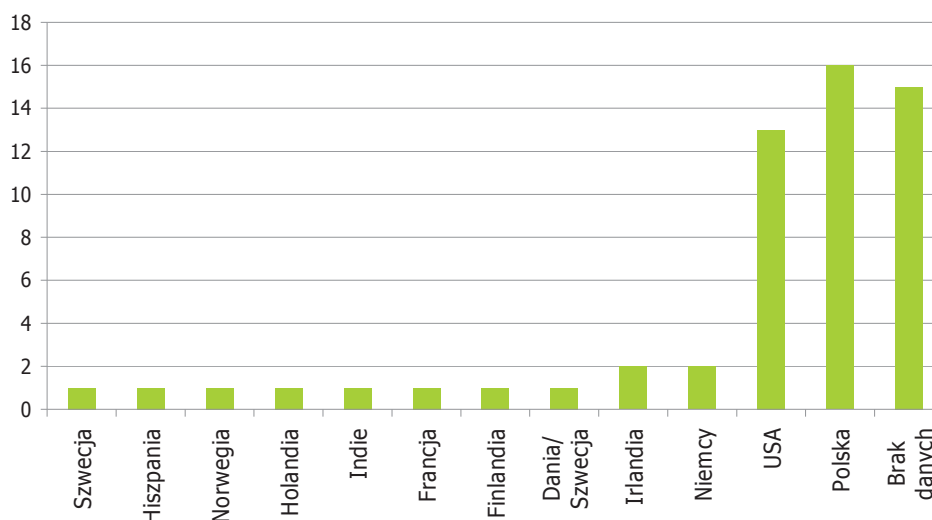
¹⁰⁵ Raport *Onshore, Nearshore, Offshore: Unsure?*, PAIiZ, Jones Lang LaSalle i Grafton Recruitment, Warszawa 2010.

Wykres 6.4. Liczba podmiotów prowadzących outsourcing usług biznesowych w województwie pomorskim według typu działalności i lokalizacji, 2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Invest in Pomerania.

Wykres 6.5. Liczba podmiotów prowadzących outsourcing usług biznesowych w województwie pomorskim według kraju pochodzenia właściciela, 2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Invest in Pomerania.

Zdecydowana większość podmiotów (36 na 53, dla których ustalono kraj pochodzenia właściciela) to firmy zagraniczne¹⁰⁶, przy czym aż 13 to firmy z kapitałem amerykańskim. Działalność sektora outsourcingu usług biznesowych wyraźnie skupiona jest w Gdańsku: tu zlokalizowanych jest aż 36 centrów. Drugim lokalnym centrum dla branży jest Gdynia (17 centrów). Kilka firm ulokowało się w Tczewie, znajdującym się na obrzeżach aglomeracji trójmiejskiej. Należy zatem podkreślić, iż jak na razie działalność firm z branży outsourcingu usług biznesowych skupia się wyłącznie w gospodarczym sercu województwa i omija regiony peryferyjne.

¹⁰⁶ Dla niektórych podmiotów nie udało się ustalić kraju pochodzenia właściciela.

Jak sygnalizowano wcześniej, silnym bodźcem dla rozwoju branży w Polsce (i na Pomorzu) było wejście Polski do UE. W efekcie na polskim rynku podjęto działalność wiele firm z udziałem kapitału zagranicznego. Zjawisko to ma swoje odzwierciedlenie w danych dotyczących przeciętnego wieku firm działających w branży outsourcingu procesów biznesowych na Pomorzu. Przeciętnie firma taka działa na rynku od prawie 7 lat. Wyraźnie jednak widoczna jest różnica w wieku firm krajowych (prawie 13 lat) i zagranicznych (4,6 roku). Na tle innych regionów podmioty BPO/SSC na Pomorzu są raczej młode, co skutkuje przede wszystkim stosunkowo mało intensywną konkurencją o pracownika. Aczkolwiek sytuacja w tym zakresie wyraźnie się zmienia w ostatnim okresie¹⁰⁷.

Tabela 6.6. Przeciętny wiek (w latach) przedsiębiorstw działających w sektorze outsourcingu usług biznesowych według typu działalności i własności (woj. pomorskie, rok 2012)

Typ działalności	Własność			ogółem
	krajowa	zagraniczna	nieustalona	
Zarządzanie flotą pojazdów	11,0	-	-	11,0
Centrum rozwojowe	-	-	-	-
Obsługa klienta	-	4,3	-	4,3
Usługi windykacyjne	18,0	-	-	18,0
Finanse i księgowość	1,0	2,0	0,0	1,3
Finanse i księgowość, IT	-	-	-	-
ICT	11,4	4,0	-	7,1
ICT, Administracja	-	-	-	-
Logistyka	-	2,0	-	2,0
Centrum operacyjne	-	3,0	-	3,0
Badania i wdrożenia	21,3	8,0	-	12,4
Nieustalony profil działalności	-	-	1,0	1,0
Ogółem	12,7	4,6	0,3	6,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Invest in Pomerania.

Jedną z konsekwencji relatywnie krótkiego okresu działania większości firm z branży BPO/SSC w Pomorskiem jest względnie niska rotacja pracowników centrów. O ile przeciętnie w Polsce sięga ona ok. 15%, to w Trójmieście wynosi około 10%. Oczywiście widoczna jest tu specyfika branżowa: np. centra księgowe charakteryzują się wyższą rotacją z racji wysokiego udziału młodych kobiet w zatrudnieniu i dość częstego przerywania przez nie pracy w związku z obowiązkami macierzyńskimi¹⁰⁸.

Według danych Invest in Pomerania **sektor outsourcingu usług biznesowych zatrudnia obecnie w województwie pomorskim prawie 13,5 tys. osób** (Tabela 6.7.), co stanowi około 2,5% przeciętnego poziomu zatrudniania w ostatnich latach (2009–2010). Nie jest to zatem wielkość znacząca dla ogólnego bilansu popytu i podaży pracy. Należy jednak zauważyć, iż wielkość zatrudnienia w sektorze

¹⁰⁷ Jeden z pracodawców potwierdził, iż wyraźnie zauważalny jest „(...) trend, że coraz więcej (...) inwestorów z branży zakłada swoje spółki tutaj, w Gdańsku. Powoduje [to] oczywiście większą konkurencję – przechodzenie pracowników z jednej firmy do drugiej, bo druga zaoferowała nieco lepsze warunki, aczkolwiek te warunki są porównywalne (...)”.

¹⁰⁸ Jak powiedział jeden z pracodawców w wywiadzie indywidualnym: „(...) zatrudniamy młode kobiety, mamy bardzo duży odsetek osób, które są na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą i później na urlopiach macierzyńskich (...) nie będziemy mogli sobie zmienić demografii na mężczyzn, bo byśmy czekali na aplikacje księgowych przez 100 lat; (...) to jest charakterystyczne, (...) demografia i w związku z tym jest też wyższa rotacja.”

dynamicznie rośnie (w tempie nieosiągalnym dla innych branż), a popyt ten odgrywa istotną rolę na poszczególnych subrynkach (rynek pracy osób z wyższym wykształceniem, rynek pracy absolwentów kierunków ekonomicznych, rynek pracy absolwentów kierunków informatycznych, rynek pracy absolwentów kierunków filologicznych).

Przeważająca większość zatrudnienia podejmowana jest w firmach zagranicznych (które – nie dość, że bardziej liczne – są przeciętnie większe niż firmy krajowe). Jeśli chodzi o typ działalności, w zatrudnieniu dominują centra operacyjne – kompleksowe centra realizacji różnych typów procesów biznesowych (dając zatrudnienie ponad 30% zatrudnionych w branży). Duże znaczenie mają też centra realizujące outsourcing technologii informatycznych (prawie 20%). Na dalszych miejscach, jeśli chodzi o wielkość generowanego popytu na pracę, są centra obsługi klienta (13,4%) oraz ośrodki badawczo-wdrożeniowe (12,5%). Uwagę zwraca mniejszy udział w zatrudnieniu firm realizujących działalność księgowo-finansową – choć jest ich dużo, z reguły są mniejsze.

Tabela 6.7. Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach działających w sektorze outsourcingu usług biznesowych według typu działalności i własności (woj. pomorskie, rok 2012)

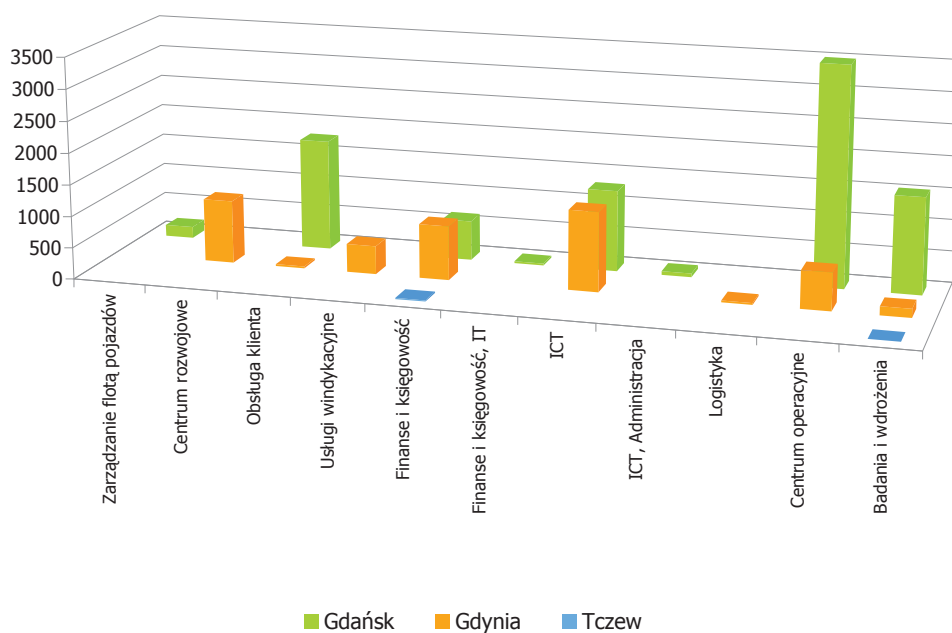
Typ działalności	Własność			Ogółem
	krajowa	zagraniczna	nieustalona	
Zarządzanie flotą pojazdów	180	-	-	180
Centrum rozwojowe	-	1 000	-	1 000
Obsługa klienta	-	1 800	-	1 800
Usługi windykacyjne	450	-	-	450
Finanse i księgowość	210	1 080	220	1 510
Finanse i księgowość, IT	-	30	-	30
ICT	1 244	1 312	-	2 556
ICT, Administracja	60	-	-	60
Logistyka	-	30	-	30
Centrum operacyjne	500	3 600	-	4 100
Badania i wdrożenia	120	1 557	-	1 677
Ogółem	2 764	10 409	220	13 393

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Invest in Pomerania.

Przestrzenna dystrybucja zatrudnienia w sektorze odzwierciedla lokalizację firm. Największy popyt na pracę generowany jest w Gdańsku, gdzie znajduje się najwięcej firm (łącznie pracuje tam 9 tys. osób, 67,2% zatrudnienia w całej branży w województwie). W Gdyni zatrudnione w sektorze są 4 374 osoby (32,7%).

Centra znajdujące się obecnie w stadium organizacji deklarują, iż ich docelowe zatrudnienie wyniesie około 1 000 osób. Spośród czterech nowych firm trzy powstają w Gdańsku, a jedna w Gdyni. W Gdańsku planują otworzyć swoje centra Metsä Group, Bayer i Flügger – dwie pierwsze firmy planują otworzyć centra obsługi finansowo-księgowej, a ostatnia – SSC. Z kolei w Gdyni powstaje centrum firmy WNS (obsługa finansowo-księgowa).

Wykres 6.6. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach działających w sektorze outsourcingu usług biznesowych według typu działalności i lokalizacji (woj. pomorskie, rok 2012)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Invest in Pomerania.

Ważnym elementem obrazu sytuacji w branży outsourcingu usług biznesowych jest poziom i struktura oferowanych pracownikom wynagrodzeń. Ich relatywny poziom z jednej strony decyduje o atrakcyjności podejmowania zatrudnienia w branży, z drugiej strony wpływa w sposób zasadniczy na koszty działalności i atrakcyjność lokalizacji inwestycji w regionie.

Oferowane wynagrodzenia zależą od kilku czynników:

- typu stanowiska (np. informatyka, księgowość, obsługa klienta),
- wymaganych konkretnych umiejętności (znajomość konkretnych technologii, np. programowania w Java czy obsługi SAP),
- wymaganego doświadczenia oraz stażu w sektorze BPO/SSC,
- znajomości języków obcych – jej poziomu, liczby znanych języków oraz ich popularności,
- połączenia znajomości języków obcych z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi lub doświadczeniem,
- dostępności konkretnych umiejętności na lokalnym rynku pracy: im mniejsza, tym wyższe wynagrodzenia,
- atrakcyjności i jakości życia w danym mieście: w przypadku mało atrakcyjnych lokalizacji wynagrodzenia pracowników wyższego szczebla są zwykle istotnie wyższe,
- nasycenia rynku (relacji liczby kandydatów do pracy do liczby wakatów w firmach sektora BPO),
- marki pracodawcy: w przypadku zatrudnienia w prestiżowych w branży firmach pracownicy są często gotowi pracować za niższe wynagrodzenie.

Tabela 6.8. przedstawia najczęściej oferowane przez pracodawców wynagrodzenia brutto na różnych stanowiskach typowych dla firm z branży outsourcingu usług biznesowych w poszczególnych regionach kraju w pierwszej połowie 2012 roku. Dane zostały zebrane i porównane przez firmę HAYS – jedną z największych firm rekrutujących pracowników w Polsce. Najniższe wynagrodzenia otrzymują pracownicy call centers, zaś najwyższe pracownicy sektora IT. Wynagrodzenia w sektorze IT

są także najbardziej zróżnicowane regionalnie (współczynnik zmienności na poziomie 16%–28%): architekt/projektant aplikacji otrzymuje najczęściej od 8 000 PLN we Wrocławiu do 18 000 PLN w Warszawie (miesięcznie, brutto). W przypadku pracowników finansowo-księgowych obserwujemy największe zróżnicowanie stanowisk i wynagrodzeń.

Jeśli chodzi o języki obce, znajomość języka angielskiego uznawana jest w zasadzie za standardową umiejętność, która w najmniejszym stopniu podnosi wynagrodzenie. Jeśli chodzi o inne języki wyraźnie rysuje się podział na języki bardziej popularne (niemiecki, francuski, hiszpański, włoski) oraz mniej popularne (holenderski, szwedzki, norweski, fiński, turecki, grecki), przy czym znajomość któregoś języka z drugiej grupy może znacząco podnieść wynagrodzenie (nawet o 50% w stosunku do języka angielskiego czy innego języka z grupy języków popularnych). Szczególnie wysoko wyceniane są na rynku język holenderski, fiński i hebrajski.

Wyraźnie widoczne jest także regionalne zróżnicowanie stawek – województwo pomorskie wypada konkurencyjnie pod względem kosztów w porównaniu z innymi regionami Polski. **W przypadku 14 na 31 stanowisk**, na temat których informacje zgromadzono w Tabeli 6.8., najczęściej oferowana **stawka wynagrodzenia w województwie pomorskim jest nie wyższa niż najniższa spośród uwzględnionych w badaniu HAYS regionów** (ciemnozielone wypełnienie komórek w Tabeli 6.8.).

Tabela 6.8. Najczęściej oferowane stawki wynagrodzenia na stanowiskach typowych dla BPO/ITO/SSC/KPO (brutto, PLN, pierwsza połowa 2012 roku)

Język obcy	Stanowisko	Województwo					
		mazowieckie	dolnośląskie	śląskie	małopolskie	pomorskie	wielkopolskie
Brak wymagań	Call centre agent	2500	2000	2000	2500	2000	2500
	Call centre agent (z jęz. obcym)	4000	3000	3000	4000	3000	3000
	Call centre representative	4300	3500	3000	3500	4000	4000
	Call centre manager	7500	6500	8000	9000	6000	7000
	Księgowy	5500	4500	3500	4500	4000	4500
	Programista Java	10000	7000	5500	7500	6000	7000
	Programista C++	8000	5500	5500	6000	6000	5500
	Analityk systemowy	8000	8000	7500	5000	5500	5000
	Architekt/projektant aplikacji	18000	8000	13000	14000	10000	11000
Angielski	General Ledger Accountant, Junior	3500	3500	3000	3500	3000	3000
	General Ledger Accountant, Senior	5000	5000	4500	4500	4500	4500
	General Ledger Accountant, Team Leader	9000	8000	7500	7500	7500	7000
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Associate	3500	2800	2500	2500	2500	2500
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Senior associate	5000	3800	3500	3500	4000	3500
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Team Leader	8000	5000	6500	6500	6500	7000
	Transaction manager	11000	10000	10000	10000	10000	10000
	Reporting analyst	6000	5500	5500	5500	5500	5500
	Business analyst	6000	6500	6000	6000	6000	6000
Angielski i inny język popularny	General Ledger Accountant, Junior	4000	3500	4000	4000	3500	3500
	General Ledger Accountant, Senior	5000	4300	5000	5000	5000	5000
	General Ledger Accountant, Team Leader	9000	8000	8000	8000	8000	8000
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Associate	3500	3500	3500	3500	3000	3000
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Senior associate	4300	4300	4500	4300	4500	4000
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Team Leader	8000	8000	7000	7000	7000	7000
	Transaction manager	11000	10000	11000	11000	11000	11000
	Reporting analyst	6000	5000	6000	6000	6000	6000
	Business analyst	7000	6500	7000	7000	7000	7000
Angielski i inny język rzadki	General Ledger Accountant, Junior	5500	4500	5000	5500	4000	5500
	General Ledger Accountant, Senior	7000	5000	7000	7000	6000	7000
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Associate	5500	3500	4500	5500	4000	5500
	Accounts Payable/ Accounts Receivable/ Call centre, Senior associate	6000	4000	5500	6000	5000	6000

Objaśnienie: W przypadku każdego stanowiska kolorem wyróżniono region o najniższym poziomie wynagrodzenia: kolorem ciemnozielonym, jeśli odnotowano je w województwie pomorskim, zaś żółtym, jeśli było to inne województwo.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych HAYS.

6.3.4. Grupy zawodów typowe dla sekcji J i K oraz dla BPO/SSC

W celu identyfikacji zawodów typowych dla branży BPO/SSC, po pierwsze zidentyfikowano listy zawodów charakterystycznych dla sekcji J i K, spośród których wybrano zawody typowe dla BPO. Selekcji dokonano na podstawie analizy ofert internetowych publikowanych przez pracodawców z branży BPO (identyfikacja poprzez nazwę firmy) oraz na podstawie wiedzy uzyskanej w trakcie badań jakościowych.

Grupy zawodów charakterystyczne dla branż J i K zostały zidentyfikowane na podstawie badań ilościowych pracodawców oraz agencji zatrudnienia. Po pierwsze, sporządzono listę wszystkich grup zawodów wskazywanych w odpowiedziach na pytania ankiety CATI przez respondentów reprezentujących firmy należące do sekcji J i K. Następnym krokiem było oddzielenie grup zawodów, które są typowe dla działalności operacyjnej w danej branży, od grup zawodów wspomagających (takich, które występują w branży, ale konieczne są do obsługi działalności podstawowej, jak np. sekretarka, sprzątaczką itp.).

W Tabeli 6.9. przedstawiono zidentyfikowane grupy zawodów charakterystyczne dla sekcji J i K. Grupy zostały uporządkowane według miejsca, które zajmują w rankingach grup zawodów o największym zapotrzebowaniu i grup deficytowych stworzonych na podstawie dostępnych danych ilościowych. Dzięki konfrontacji listy grup zawodów charakterystycznych dla branż strategicznych z rankingami grup zawodów według zapotrzebowania i deficytowości, możliwe jest wyłonienie najważniejszej dla pomorskiego rynku pracy kategorii grup zawodów – grup deficytowych, na które jest duże zapotrzebowanie i jednocześnie popyt na nie z dużym prawdopodobieństwem będzie rosnąć (ze względu na perspektywy branży strategicznej).

Tabela 6.9. Grupy zawodów najczęściej występujące w sekcji J i K, zidentyfikowane jako charakterystyczne dla działalności podstawowej

Kod grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów	Miejsca w rankingu zapotrzebowania (Z) i deficytowości (D)	
		Z	D
Sekcja J – Informacja i komunikacja			
2514	Programiści aplikacji	2	3
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	14	34
2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	26	92
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	18	103
2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	41	19
2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	53	280
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	65	50
2511	Analitycy systemowi	66	427
7412	Elektromechanicy i elektrycy	422	21
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	75	32
2166	Projektanci grafiki i multimedialnych	111	113
2522	Administratorzy systemów komputerowych	148	264
4227	Ankieterzy	200	437
7413	Monterzy linii elektrycznych	187	213
2642	Dziennikarze	361	254

Ciąg dalszy tabeli na stronie 101

Kod grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów	Miejsca w rankingu zapotrzebowania (Z) i deficytowości (D)	
		Z	D
2641	Literaci i inni autorzy tekstów	383	283
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	440	72
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa			
2514	Programiści aplikacji	2	3
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	10	39
4110	Pracownicy obsługi biurowej	16	16
2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	26	92
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	32	151
2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	59	73
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	65	50
2511	Analitycy systemowi	66	427
1211	Kierownicy do spraw finansowych	141	60
1346	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych	170	126
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	112	133
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	436	14
3313	Księgowi	419	31
4214	Windykatorzy i pokrewni	137	97
4120	Sekretarki (ogólne)	48	20
2413	Analitycy finansowi	117	297
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	146	132
4312	Pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	360	426

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych przedsiębiorstw i agencji zatrudnienia oraz rankingów grup zawodów o największym zapotrzebowaniu oraz grup zawodów deficytowych.

Powyższa lista grup zawodów jest w dużym zakresie spójna z listą grup wskazywanych w badaniach jakościowych (przez pracodawców i przedstawiciela Invest in Pomerania) jako charakterystyczne dla branży BPO/SSC¹⁰⁹.

Należy zauważyć także, że rozwój centrów usług biznesowych pociąga za sobą wzrost zapotrzebowania nie tylko na zawody związane bezpośrednio z działalnością operacyjną firm. Poniższa tabela zawiera zestawienie grup zawodów wspomagających główną działalność firm poszukiwanych przez pracodawców z sekcji J i K. Grup tych nie można pominąć w opisie popytu na zawody związanego z branżą BPO/SSC.

¹⁰⁹ Często badani pracodawcy wskazywali zawody o innej, potocznej nazwie.

Tabela 6.10. Grupy zawodów najczęściej występujące w sekcji J i K, zidentyfikowane jako wspomagające dla działalności podstawowej

Kod grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów	Miejsca w rankingu zapotrzebowania (Z) i deficytowości (D)	
		Z	D
Sekcja J – Informacja i komunikacja			
3322	Przedstawiciele handlowi	3	13
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	6	41
9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	5	207
2412	Doradcy finansowi i inwestyjni	10	39
2631	Ekonomiści	13	332
4110	Pracownicy obsługi biurowej	16	16
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	12	255
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	44	49
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	39	430
1211	Kierownicy do spraw finansowych	141	60
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	161	198
2413	Analitycy finansowi	117	297
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	421	102
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa			
3322	Przedstawiciele handlowi	3	13
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	6	41
9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	5	207
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	30	429
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	44	49
1120	Dyrektorzy generalni i wykonawczy	73	130

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorstw i rankingów grup zawodów o największym zapotrzebowaniu i grup zawodów deficytowych.

W celu identyfikacji zawodów charakterystycznych dla branży BPO/SSC przedstawione listy wymagały weryfikacji opartej o analizę bazy danych ofert internetowych, w której możliwa jest identyfikacja firmy, z której pochodzi oferta. Tabela 6.11. przedstawia listę grup zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców z branży outsourcingu usług biznesowych.

Tabela 6.11. Grupy zawodów najczęściej poszukiwane przez firmy z branży BPO/SSC według bazy ofert internetowych

Nazwa zawodu / stanowiska pracy zgłaszana przez pracodawcę	Kod grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa grupy zawodów wg KZiS 2010
Operations Manager	1346	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych
Client Delivery Specialist	2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji
HR Customer Care Representative	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
Client Sales Representative (Finance Accounts)	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
Client Sales Representative PUBLIC ACCOUNTS	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
Online sales account manager	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
Engineering Manager	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
R&D Processes Engineer	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
SCM Engineer	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
Software Engineer – IRC Economics Content Development	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
IAG B&P analyst	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
Oracle Database Administrator	2521	Projektanci i administratorzy baz danych
Network Management Specialist	2521	Projektanci i administratorzy baz danych
Księgowy	3313	Księgowi
Księgowy z językiem fińskim	3313	Księgowi
MTS Sales Representative	3322	Przedstawiciele handlowi
Przedstawiciel handlowy	3322	Przedstawiciele handlowi
Asystent Recepcji	4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Na powyższej liście znaleźć można wiele ze zidentyfikowanych wcześniej zawodów charakterystycznych dla sekcji J i K. Warto zauważyć różnicę między nazwami zawodów (stanowisk) zgłaszanych przez pracodawców a nazwami grup zawodów występujących w KZiS.

6.3.5. Profil kompetencyjny w wybranych grupach zawodów branży BPO/SSC

Według danych ABSL¹¹⁰ średni wiek pracowników w branży BPO/SSC to około 30 lat. Płeć nie jest czynnikiem decydującym o zatrudnieniu w sektorze, lecz w wielu przypadkach jest charakterystyczna dla rodzaju centrum świadczącego usługi (przykładowo w firmach świadczących usługi IT oraz centrach R&D większość pracowników to mężczyźni, natomiast w centrach usług wspólnych oraz świadczących usługi księgowe częściej zatrudniane są kobiety). Raporty organizacji branżo-

¹¹⁰ Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce, op. cit. (raporty tego typu, choć z reguły odnoszą się do całego kraju, pozwalają na uzyskanie najlepszej dostępnej wiedzy o profilu pracownika branży – badania wskazują bowiem, iż wymagania względem pracowników zależne są raczej od profilu działalności danej firmy, a nie jej lokalizacji).

wych i wywiady wskazują, iż **średni staż pracy** w branży BPO/SSC wynosi około 3 lat i z roku na rok rośnie. Może to być związane z faktem, że branża BPO/SSC jest relatywnie młodym i rozwijającym się działem gospodarki. Krótki okres istnienia większości firm oraz ciągły napływ nowych pracowników (związany z dynamicznym rozwojem branży) obniżają przeciętny staż.

Grupy zawodów opisane w poniższym profilu kompetencyjnym branży outsourcingu usług biznesowych to te, które zidentyfikowano jako charakterystyczne dla branży, a jednocześnie wystąpiły one jako grupy o szczególnie dużym zapotrzebowaniu i deficytowości we wcześniej przedstawianych rankingach. Na szczególną uwagę zasługują grupy zawodów z pierwszymi pozycjami w rankingach zapotrzebowania i deficytowości oraz znajdujące się jednocześnie na liście grup zawodów, których dotyczyły oferty publikowane na internetowych portalach rekrutacyjnych przez pracodawców z branży BPO/SSC. Listę tę uzupełniono o grupy zawodów, które nie wystąpiły w powyższych źródłach, a zostały wskazane jako typowe w wywiadach indywidualnych.

Grupy zawodów kluczowe dla branży BPO/SSC to:

- **programiści aplikacji** (2514): grupa charakterystyczna dla branży J i K, wskazywana także jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **analitycy systemowi** (2519): grupa charakterystyczna dla branży J i K, wskazywana także jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych** (2512): grupa charakterystyczna dla branży J, wskazywana także jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów** (2513): grupa charakterystyczna dla branży J, wskazywana także jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **księgowi** (3313): grupa charakterystyczna dla branży K, wskazywana w wywiadach jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości** (4311): grupa wskazywana w wywiadach jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **doradcy finansowi i inwestycyjni** (2412): grupa charakterystyczna dla branży K, wskazywana w wywiadach także jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **pracownicy obsługi biurowej** (4110): grupa charakterystyczna dla branży K, wskazywana w wywiadach także jako charakterystyczna dla BPO/SSC,
- **pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)** (4222): grupa wskazywana w wywiadach jako charakterystyczna dla BPO/SSC.

Ze względu na to, że znaczna część grup zawodów charakterystycznych dla BPO/SSC została szczegółowo opisana w poprzednim rozdziale, w tej części omówione zostały jedynie najbardziej charakterystyczne cechy wspólne zawodów typowych dla tej branży.

Wyższe wykształcenie

Najnowszy raport ABSL wskazuje, iż 90% pracowników firm sektora nowoczesnych usług biznesowych to osoby legitymujące się **wyższym wykształceniem lub aktualnie studiujące**¹¹¹. Wskazują na to także dane z bazy ofert stworzonej przez WUP w Gdańsku na podstawie monitoringu ofert pracy publikowanych dla województwa pomorskiego w Internecie. Jeśli chodzi o kieru-

¹¹¹ Jednocześnie w raporcie ABSL wskazano, że pracodawcy coraz częściej sięgają także po pracowników z wykształceniem średnim ogólnym i średnim zawodowym, gdyż już na tym etapie posiadają oni odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

nek pożądanego wykształcenia, w przypadku zawodów związanych z IT była to informatyka, zaś w przypadku zawodów związanych z księgowością pracodawcy poszukują osób „(...) które mają studia lub licencjaty z ekonomii, finansów, bankowości, księgowości (...)”. Niektórzy pracodawcy wskazują jednak, iż wykształcenie wcale nie musi być kierunkowe: „(...) specjalista do spraw bazy danych nie musi »mieć« rachunkowości, dobrze, żeby miał jakieś studia w kierunku technicznym, niekoniecznie IT – jakiegokolwiek studia techniczne. Natomiast nie precyzujemy dokładnie kierunku. (...)”¹¹².

Ciekawe, iż w badaniach ilościowych firm oraz agencji zatrudnienia wymóg wykształcenia pojawiał się zarówno jako kompetencja kluczowa, ale także jako kwalifikacja zawodowa. To drugie można rozumieć jako wskazanie potrzeby wykształcenia kierunkowego, co nie dziwi w zawodach charakterystycznych dla branży informatycznej i finansowej. Jednocześnie jednak traktowanie wykształcenia wyższego jako kompetencji kluczowej może z kolei oznaczać, że pracodawcy traktują wykształcenie wyższe nie tylko jako drogę do uzyskania określonych umiejętności, ale przede wszystkim jako metodę rozwijania kompetencji ogólnych, kształtowanie charakteru i cech osobowych lub jako metodę *screeningu* (identyfikacji bardziej zdolnych kandydatów do pracy). Na rzecz tej hipotezy przemawia lista kompetencji wymaganych do pracy w zawodach kluczowych. Są to przede wszystkim (poza posiadaniem wyższego wykształcenia): posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi i kompetencje interpersonalne oraz kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne, a więc to, co w badaniach jakościowych przedstawiciele pracodawców określali jako umiejętność analitycznego myślenia i „ogólną zdolność do zachowania się w każdej sytuacji”. Obecnie coraz częściej wykształcenie licencjackie lub magisterskie postrzegane jest jako narzędzie treningu w zakresie umiejętności samodzielnego myślenia i droga do pozyskania ogólnych kompetencji społecznych.

Z drugiej strony za wymogiem posiadania wyższego wykształcenia może stać (w przypadku niektórych zawodów) zupełnie inny mechanizm, wcale nie wiążący się z potrzebą bezpośredniego zastosowania wiedzy czy kompetencji uzyskanych podczas studiów w pracy zawodowej. Jak wskazują wyniki badań jakościowych, pracodawcy z branży BPO/SSC niejednokrotnie świadomie zatrudniają studentów (szczególnie studentów studiów II stopnia, a więc osoby posiadające już wyższe wykształcenie) w wieku do 26 lat ze względu na możliwość obniżenia kosztów pracy (składek na ubezpieczenia społeczne)¹¹³. W niektórych przypadkach firmy poszukują do pracy studentów, a jedynym kryterium jest znajomość języka obcego. Część pracodawców otwarcie stwierdza, iż nowy pracownik wymaga pełnego przeszkolenia (niezależnie od wcześniejszej edukacji). Głównym kryterium przy rekrutacji jest więc to, czy kandydat jest odpowiednio zmotywowany do podjęcia i wykonywania pracy.

Ciekawe, iż opis czynności wykonywanych w wielu zawodach typowych dla BPO/SSC jest zgodny z tym, jak opisywani są absolwenci szkół ponadgimnazjalnych o profilu ekonomicznym czy informatycznym. Jak zauważył jeden z przedstawicieli szkoły ponadgimnazjalnej, „technik ekonomista to kierunek kształcenia, który ma przygotować do pracy w księgowości. (...) Technik ekonomista to do księgowania, fakturowania, typowej pracy w biurze rachunkowym, jak najbardziej, ewentualnie pomoc lub asystent księgowej/ księgowego”. Absolwenci szkół średnich o tym profilu uzyskują jed-

¹¹² Wywiad pogłębiony z pracodawcą z branży BPO/SSC.

¹¹³ „Nie ukrywamy, że celujemy w pracowników do 26. roku życia. Potem zwykle kończą studia i odchodzą. Chyba że obie strony widzą możliwość dalszej ścieżki kariery w firmie”. Dawid Telepski, Business Manager Transcom – wywiad dla serwisu trojmiasto.pl.

nak zatrudnienie w BPO/SSC niezwykle rzadko. Oznaczać to może problemy w ich przygotowaniu zawodowym lub właśnie niedostosowanie po stronie cech osobowych lub kompetencji kluczowych (w szczególności w zakresie znajomości języków obcych).

Innym wytłumaczeniem dominacji wykształcenia wyższego jest swego rodzaju zjawisko „przekwalifikowania”: wobec ogromnej podaży absolwentów szkół wyższych pracodawcy zatrudniają ich nawet na stanowiskach niewymagających tak wysokiego poziomu kwalifikacji. Jeden z pracodawców z branży BPO/SSC potwierdził to w wywiadzie indywidualnym: „Mi się generalnie wydaje, że rynek jest obecnie tak przeskalowany. Jest bardzo dużo osób z wykształceniem wyższym. Tak naprawdę w sektorze BPO (...) wystarczy (...) wykształcenie średnie i często jest problem ze znalezieniem właśnie przez te osoby pracy, bo osoby z wykształceniem wyższym jakby je naturalnie eliminują przez to, że mają wyższe wykształcenie”.

W przypadku informatyków przedstawiciele szkół średnich, choć sygnalizują możliwość zatrudnienia się swoich absolwentów w branży BPO/ITO, wskazują wyraźnie na problem „jakości” nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jak stwierdził jeden z przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych: „Problem jest taki, że zawodu technik informatyk powinni uczyć fachowcy. Natomiast fachowcy z tej branży mają lepiej płatną pracę poza szkolnictwem. Niekoniecznie są zainteresowani. (...) Ministerstwo zdało już sobie z tego sprawę i (...) można niekoniecznie z Karty Nauczyciela zatrudniać takich fachowców na umowę, ale i tak dla informatyków te stawki nie są atrakcyjne”.

Znajomość języków obcych

Według ABSL absolutnie podstawowym wymaganym stawianym pracownikom jest **biegła znajomość języka angielskiego**, przy czym pożądana jest także **znajomość innego języka obcego** (jak powiedział jeden z pracodawców zapytany o kluczowy wymóg u kandydatów do pracy: „Angielski jak najbardziej. Wręcz inne dodatkowe języki są dla nas potrzebne w tej chwili, bo rachunki przychodzą w różnych językach i musimy rozumieć, co księgujemy”). Zarówno dane dotyczące wynagrodzeń, jak i wywiady z pracodawcami wskazują, iż szczególnie poszukiwane są europejskie języki mniej popularne.

Szczególnie pożądanymi są kandydaci do pracy jednocześnie ze znajomością mniej popularnego języka i kwalifikacjami w zakresie księgowości czy finansów. Jak stwierdził jeden z pracodawców w wywiadzie indywidualnym: „Jeżeli my mamy na przykład język węgierski czy duński, czy fiński, to wtedy jest rzeczywiście trudno znaleźć osoby do pracy (...) No, a już jest nierealne, żeby znaleźć osoby z doświadczeniem księgowym i na przykład ze znajomością fińskiego. W związku z tym wtedy musimy iść na jakiś kompromis, więc wtedy decydujemy się szukać kogoś z tym niszowym językiem i go doksztąpić, jeśli chodzi o tę tematykę księgową”. Właśnie w zakresie znajomości języków obcych pracodawcy zgłaszali też najwięcej postulatów co do zmian w systemie kształcenia na poziomie wyższym¹¹⁴.

¹¹⁴ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży BPO/SSC: „Przychodzi mi do głowy szereg działań, które mogą pomóc branży. (...) Ja się borykam z osobami, które mówią w języku fińskim, ponieważ nie ma u nas fińskiej linii na skandynawistyce. (...) Po drugie coraz bardziej zmniejsza się skandynawistyka, czyli osoby, które mówią po duńsku i szwedzku, coraz mniej osób kończy ten uniwersytet, więc to też by pomogło (...)”. Inny pracodawca z tej samej branży dodaje: „Mielibyśmy i może cały czas szukamy osoby o językach innych niż angielski i niemiecki, np. zatrudniliśmy osobę z duńskim, ale jest to osoba bez księgowości. Musimy ją od postaw uczyć. Fajnie by było, żeby osoby na kierunkach finansowych miały inne języki niż angielski. Znaczący angielski, ja myślę takim minimum koniecznym, potem z tych języków to by był hiszpański, włoski, grecki, francuski. To są te języki, których brakuje na naszym rynku”.

Doświadczenie

Duża część ofert wymaga posiadania doświadczenia w branży. Wskazywały na to zarówno analiza bazy ofert internetowych, jak i analiza wyników ilościowych badań własnych z pracodawcami i agencjami zatrudnienia oraz wywiady pogłębione z pracodawcami.

Brak doświadczenia określany jest przez pracodawców jako cecha dyskryminująca w procesie rekrutacji¹¹⁵. W wywiadach pojawiał się wątek zróżnicowania wymogów co do doświadczenia względem stanowisk, na które prowadzona jest rekrutacja. Niektórzy pracodawcy wprost informowali, iż w przypadku stanowisk najniższego szczebla nie wymagają doświadczenia. Zwykle stosowany przez pracodawców w branży BPO/SSC system rekrutacji (i późniejszego zatrudnienia) wyróżnia trzy stopnie wymogów co do doświadczenia (i innych kwalifikacji). Przykłady takich systemów opisują następujące cytaty:

„(...) My mamy trzy główne poziomy funkcji (...). Są to osoby, gdzie oczekujemy paru lat doświadczenia w księgowości i finansach z poszczególnych sektorów księgowych, to są group-liderzy, (...) później są senior księgowi, czyli [osoby posiadające] 2–3-letnie doświadczenie. Poszukujemy jednak również osób, gdzie nie oczekujemy żadnego księgowego doświadczenia, tylko raczej umiejętności językowych. My tym osobom zapewniamy [szkolenie], czyli krótko mówiąc – [poszukujemy] absolwentów kierunków lingwistycznych, którzy dostają cały pakiet takich zupełnie kluczowych później szkoleń dotyczących obsługi właśnie pracy w Centrum”¹¹⁶.

„(...) mamy gradację trzech stopni: to młodszy księgowy, księgowy i starszy księgowy. Tak samo jest w finansach i »w bazie danych«. Jest młodszy specjalista – przyjmujemy (...) po studiach lub w trakcie studiów. Natomiast tych [studiów], które nas interesują. I nie musi mieć żadnego doświadczenia. I to jest 60–70% naszej załogi. A pozostałe [30–40%] – rzeczywiście specjalista – to jest rok, dwa lata doświadczenia; senior, czyli starszy specjalista, to jest trzy–pięć lat, więc to nie jest dużo (...)”¹¹⁷.

Taka struktura zatrudnienia (i związana z nią struktura wynagrodzeń) przenosi się na strukturę demograficzną pracowników. Jak zauważył w wywiadzie jeden z pracodawców: „W związku z tym my mamy te widełki płac dostosowane do oczekiwań, jeżeli to są absolwenci, od których nie oczekujemy jak gdyby doświadczenia księgowego, to oczywiście nie można oczekiwać, że ktoś, kto jest siłą rzeczy starszy wiekiem i ma jakąś swoją drogę, karierę zawodową, zaakceptuje warunki dla absolwentów. Jak gdyby struktura tego Centrum raczej komunikuje, że to jest przeznaczone dla ludzi młodych”.

Kwalifikacje zawodowe

Jeśli chodzi o **kwalifikacje zawodowe** niezbędne do wykonywania zawodów charakterystycznych dla BPO/SSC, wyraźnie widoczne są dwie tendencje. Pierwsza to częsty wymóg posiadania doświadczenia w wykonywaniu zawodu. Druga to konkretne umiejętności, specyficzne dla poszczególnych zawodów:

- w przypadku *programistów aplikacji, specjalistów do spraw rozwoju systemów informatycznych oraz analityków systemowych* wskazywaną kwalifikacją zawodową było wykształcenie

¹¹⁵ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży BPO/SSC: „Bardzo rzadko zdarza się nam rozmawiać z osobami, które nie miały żadnego doświadczenia zawodowego, i przyznam, że takie osoby są na końcu kolejki w tym procesie rekrutacyjnym. Czy będzie to praca w zawodzie, (...) czy jakieś staże, jakieś pozycje niezaawansowane, to przynajmniej doświadczenie zawodowe jakiegokolwiek – nawet jakieś letnie, sezonowe – wpływa pozytywnie na zatrudnienie pracownika”.

¹¹⁶ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży BPO/SSC.

¹¹⁷ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży BPO/SSC.

informatyczne, a także znajomość poszczególnych języków programowania (najczęściej podawano: C++ oraz Java); wskazywano także na znajomość programu SAP, ale także rzadziej stosowanych programów jak AX¹¹⁸,

- w przypadku zawodów informatycznych (w szczególności *programistów aplikacji*) pracodawcy w wywiadach wskazywali także na problem podstawowej znajomości pojęć ekonomiczno-finansowych (gdyż wykonywane zadania wymagają zrozumienia zadań stawianych przez działy biznesowe obsługiwanych firm)¹¹⁹,
- relatywnie wysokie wymagania stawiane są księgowym, gdzie poza wykształceniem i doświadczeniem wymaga się ukończenia kursu księgowości i biegłego postępowania się programami służącymi do wykonywania zawodu (np. program Symfonia czy SAP); wiele firm działających na rzecz podmiotów międzynarodowych wymaga także certyfikatów Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSR) oraz Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) lub certyfikatu ACCA (*Association of Chartered Certified Accountants*) oraz CIMA (*Chartered Institute of Management Accountants*); w wymaganiach pracodawców zgłaszanych w wywiadach pogłębionych deklarowane było także zapotrzebowanie na ekspertów od prawa podatkowego;
- w przypadku zawodów z obszaru finansów często wymagane są umiejętności z pogranicza różnych obszarów (np. rachunkowości i analizy finansowej).

W przypadku innych zawodów charakterystycznych dla branży BPO/SSC, np. *Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)*, pracodawcy nie precyzują szczególnych wymagań co do kwalifikacji zawodowych. W tym wypadku jednak bardziej rozbudowane są wymagania co do cech osobowych.

Warto wspomnieć także o specyficznych wymogach zawodowych dla pracowników w zawodach wspomagających. Oczekiwaniem sygnalizowanym przez pracodawców np. w przypadku zawodu przedstawiciela handlowego jest wiedza techniczna i dobra znajomość charakterystyki produktu i rynku.

Kompetencje kluczowe

Jeśli chodzi o **kompetencje kluczowe**, uwagę zwracają przede wszystkim umiejętności komunikacji, pracy w grupie, umiejętności interpersonalne. Ważnym aspektem jest także umiejętność funkcjonowania w środowisku międzynarodowym, co oznacza nie tylko znajomość języków obcych, ale umiejętność funkcjonowania w różnych środowiskach, umiejętność dostosowywania się do różnych norm kulturowych itp. (wywiad pogłębiony z pracodawcą). Co ciekawe, umiejętności te wymieniane są zarówno przez pracodawców z firm, których główna działalność polega na bezpośrednim kontakcie z klientem (centra obsługi klienta itd.), jak i w dużej mierze także przez firmy informatyczne (wywiad pogłębiony z pracodawcą).

Drugim wątkiem są oczywiście kompetencje językowe i komputerowe, przy czym w wywiadach z pracodawcami dość często pojawia się niska ocena tych kompetencji u wielu kandydatów do pracy.

¹¹⁸ Umiejętności te są w szczególności doceniane u absolwentów kierunków technicznych i politechnik. Jak zaznaczył jeden z pracodawców z branży BPO/SSC: „Jeśli chodzi o absolwentów politechniki, to jest dużo lepiej z takim analitycznym myśleniem. To wcale nie oznacza, że wiedzą, co to jest SAP, ale chociaż z Excelem jest lepiej”.

¹¹⁹ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży BPO/SSC: „Uczelnie typu politechnika czy uniwersytet uczą informatyki i powinny dać nacisk na tą komunikatywność, bo uczą bardzo ścisłych tematów i wtedy ten człowiek (...) nie potrafi rozmawiać, powiedzmy z marketingiem, finansami. U nas bardzo ważne jest, żeby kandydat mówił po angielsku. Działamy w ramach Europy i język angielski jest uznany jako ten główny, podstawowy”.

Jak zauważył jeden z pracodawców: „Zdecydowanie pomogłoby, gdyby kandydaci byli lepiej edukowani. Myślę tutaj o Excelu, którego po zakończeniu studiów nie umięją... Myślę tutaj nawet o języku angielskim. Mówi się, że dwoma językami powinni umieć, a to jest nieprawda. Mówią tak sobie po angielsku. (...) Więc jakość wykształcenia – na uniwersytetach – mogłaby być trochę lepsza. To by nam pomogło”.

W opinii pracodawców z branży BPO/SSC najważniejsze jest, by pracownik szybko się uczył. System szkolenia nowych pracowników opiera się o wyuczenie określonych procedur, które pozwalają na sprawne wykonywanie powierzonych zadań. Korzyści z nowego pracownika dla firmy koncentrują się na dwóch obszarach: szybkości opanowania algorytmu postępowania z powierzonymi zadaniami oraz efektywności pracownika już przeszkolonego. Do tego pierwszego potrzebna jest umiejętność uczenia się, efektywność natomiast wymaga pracowitości i samodyscypliny, szczególnie że wiele z wykonywanych zadań jest wielokrotnie powtarzanych.

Duży nacisk na kompetencje ogólne w branży BPO/SSC przekłada się na gotowość firm do poniesienia dużych nakładów czasu i pieniędzy w procesie rekrutacji. Jeden z pracodawców w wywiadzie indywidualnym ujawnił przebieg takiego procesu: „My diagnozujemy zazwyczaj przez *assessment center*, gdzie są różne zadania, które badają wiedzę, na przykład wiedzę analityczną. Są różne testy, które sprawdzają na przykład dokładność pracy, myślenie matematyczne oraz takie, które zweryfikują, czy osoby, które przychodzą, to są osoby, które są w stanie po prostu pracować w tym obszarze”.

Cechy osobowe

Wśród **cech osobowych** charakteryzujących profil kompetencyjny w zawodach branży BPO/SSC najwięcej respondentów wskazywało pracowitość, którą pracodawcy określali czasem także poprzez zaangażowanie i chęć wkładu w usprawnianie działalności firmy (wywiad z pracodawcą). Za wyjątkiem grupy zawodów *Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani*, we wszystkich pozostałych grupach wymagania odnośnie cech osobowych są znacznie rozbudowane. Pracodawcy cenią sobie szczególnie samodzielność, odpowiedzialność i otwartość na nowe doświadczenia. W grupie *Programiści aplikacji* poza kwalifikacjami informatycznymi zwracano uwagę na konieczność zaangażowania i umiejętność pracy w zespole. W grupie *Doradcy finansowi i inwestycyjni* poza przedsiębiorczością i komunikatywnością, szczególnie ważna jest samodzielność, wytrwałość i konsekwencja. Co ciekawe, podobne wymagania dotyczą także zawodów z dalszych wielkich grup zawodów np. *pracowników centrów obsługi telefonicznej (pracowników call center), ankieterów, czy pracowników do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń*.

Na podstawie profili kompetencyjnych występujących w zawodach charakterystycznych dla branży BPO/SSC można potwierdzić tezę, że wspólną bazą wymagań dla wszystkich zawodów w branży jest zestaw cech osobowych takich jak: samodzielność, uczciwość, pracowitość i otwartość. Potwierdzają to zarówno wyniki badań ilościowych (profile wyłaniające się z badań firm i agencji zatrudnienia), jak i wnioski z wywiadów z pracodawcami, przedstawicielami agencji zatrudnienia i ekspertami. Szczególne wymagania dotyczą kandydatów do pracy w zawodach z wielkiej grupy zawodów *Specjaliści*. Można podejrzewać, że dzieje się tak przede wszystkim w przypadku firm świadczących usługi w dziedzinie IT, gdzie wykonywane zadania wymagają zaawansowanej wiedzy specjalistycznej. W innych (mniej technicznych) dziedzinach działalności w ramach BPO/SSC (np. call center), możliwe jest relatywnie szybkie (i tanie) kształcenie wewnątrz struktur firmy.

Rola oczekiwań i postrzegania zatrudnienia w branży BPO/SSC

Pracodawcy często podkreślają, iż praca w BPO/SSC zwykle nie jest docelową ścieżką zawodową, a raczej sposobem na zdobycie doświadczenia (często jeszcze w trakcie studiów). Filozofię tę najlepiej ilustruje poniższy cytat pochodzący z wywiadu z pracodawcą:

„Więc chcemy osoby, które są zaangażowane w pracę, energiczne, które widzą w tym Centrum szansę rozpoczęcia kariery zawodowej. To jest tak, że w tym Centrum my nie obiecujemy, że jak tam człowiek zacznie pracę, to zostanie tam do emerytury, bo to jest po prostu niemożliwe. Struktura jest zbyt płaska i działania są też bardzo rutynowe w takim Centrum. Ale na pewno jest to doskonałe miejsce, żeby zebrać doświadczenie pracy w międzynarodowej organizacji właśnie na początku swej kariery zawodowej czy w pierwszych 10 latach. I to chcemy podkreślać i zależy nam na osobach, które chcą się uczyć i które, przede wszystkim, mają pozytywne nastawienie, widzą to Centrum jako swoją szansę, a nie moment przetrwania w życiu, bo takich osób nie chcemy”.

Wydaje się, że nakreślony profil kompetencyjny zawodów z branż strategicznych jest dobrze rozumiany przez przedstawicieli systemu edukacji wyższej w dziedzinach charakterystycznych dla BPO/SSC. Przedstawiciele szkół wyższych wskazywali, że poza konkretnymi umiejętnościami zawodowymi – oczywistymi dla danej dziedziny, cechą absolwenta musi być umiejętność przystosowania się do zmieniającego się otoczenia oraz umiejętność uczenia się. Przedstawiciele szkół wyższych jednocześnie zwracali uwagę, że ten zestaw kompetencji kluczowych i cech osobowych w coraz mniejszym stopniu charakteryzuje kandydatów na studia. Studenci w coraz większym stopniu są słabo zmotywowani do zdobywania wiedzy, a proces kształtowania postaw odbywa się dopiero podczas studiów. Być może także dlatego pracodawcy branży BPO/SSC preferują zatrudnianie studentów i absolwentów do prac, które niejednokrotnie nie wymagają kwalifikacji zawodowych na poziomie wykształcenia wyższego. Zdaniem badanych przedstawicieli szkół wyższych, profil studenta starszych lat i absolwenta pasuje do przedstawionego profilu kompetencyjnego pracownika branży BPO/SSC.

Ekspertki zwracają uwagę, że właśnie dostępność kapitału ludzkiego jest główną przyczyną dynamicznego rozwoju branży BPO/SSC w województwie pomorskim. Wprawdzie wciąż największy rozwój centrów BPO obserwowany jest w Indiach, to jednak wiele z globalnych koncernów przenosi centra usług biznesowych z powrotem do Europy. Wiąże się to z większym naciskiem na jakość usługi względem jej ceny. Województwo pomorskie jest jedną z lokalizacji, gdzie stosunek jakości usług do ich ceny jest bardzo korzystny. Dodatkowo, dzięki funkcjonowaniu kolejnych firm w branży, pracodawcy zaczynają odnosić zewnętrzne korzyści skali. Duża ilość firm BPO zlokalizowanych w niewielkiej odległości pozwala na pozyskiwanie pracowników z doświadczeniem na bardzo podobnym stanowisku. Czynniki te wskazywany był jako jedno z głównych wymagań stawianych kandydatom. Wydaje się, że profil kompetencyjny pracownika branży BPO pasuje do charakterystyki podaży pracy w województwie pomorskim.

Warto podkreślić przy tym, iż firmy z branży BPO/SSC aktywnie współpracują ze szkołami wyższymi, a nawet szkołami średnimi¹²⁰. Wywiady z pracodawcami wskazują, iż współpraca ta przybiera różne formy, takie jak organizacja staży i praktyk, pośrednictwo w rekrutacji, współpraca z biurami karier, udział w uczelnianych targach pracy.

W niektórych przypadkach współpraca obejmuje inne obszary, jak nawet prowadzenie zajęć na uczelni, a nawet wspólne otwieranie studiów podyplomowych (np. współpraca jednej firmy z bran-

¹²⁰ Jeden z pracodawców następująco ujął cel tej współpracy: „Chodzi o to, żeby właśnie troszeczkę na ostatnim roku liceum przygotować osoby do czego firmy oczekują. Nie tylko wykształcenia, ale właśnie komunikacji itd. No i trochę wzbogacić ich wiedzę o nasz sektor. Jak będą wybierać kierunek na studia, żeby pamiętali”.

ży z Wyższą Szkołą Bankową w Gdańsku w celu otwarcia studiów podyplomowych na kierunku programista aplikacji mobilnych).

6.4. Podsumowanie

Informacje zabrane na temat branży outsourcingu usług biznesowych, jej charakterystyk oraz wymogów, a także cech województwa wskazują, iż branża ta jest jednym z obszarów działalności gospodarczej, które w najbliższej przyszłości w województwie mają szansę dynamicznie rozwijać się. Analiza sytuacji w branży outsourcingu usług biznesowych oraz charakterystyk społeczno-ekonomicznych województwa pomorskiego pozwala wskazać kilka jego cech sprzyjających temu rozwojowi.

Pierwszym takim czynnikiem jest relatywnie **duża dostępność kadr**. Wynika ona z faktu, iż Trójmiasto jest **znaczącym ośrodkiem akademickim**. W roku akademickim 2010/11 w województwie pomorskim działało 28 szkół wyższych, w których kształciło się 105 tysięcy studentów. W tym samym roku pomorskie uczelnie wyższe ukończyło 23 146 absolwentów. Jest to ogromny zasób, z którego centra BPO/ITO czy KPO mogą rekrutować swoich pracowników. Dostępność kadr wynika także z faktu, iż Trójmiasto jest **stosunkowo młodym centrum BPO**, co powoduje, iż konkurencja o pracownika jest tu mniejsza niż w innych centrach (np. Kraków czy Warszawa). Fakt ten ma też konsekwencję w postaci **relatywnie niskiej rotacji pracowników**. O ile w innych centrach wynosi ona około 20% rocznie, w pomorskich centrach outsourcingu wynosi około 10%¹²¹. Oczekiwać można, iż z czasem rotacja wzrośnie (pracownicy przyjęci na najniższe stanowiska będą oczekiwać awansu – co nie jest możliwe w przypadku wszystkich – lub będą zmieniać pracę). Na razie zachęca jednak do zatrudniania i inwestowania w pracowników.

Drugim atutem jest dobra **znajomość języków obcych**. Przy czym dotyczy ona nie tylko języka angielskiego, niemieckiego czy – w ostatnich latach – hiszpańskiego, ale także języków nie tak popularnych, przede wszystkich skandynawskich, szczególnie cenionych w branży¹²².

Trzecią cechą województwa sprzyjająca rozwojowi branży są **względnie niskie koszty działalności**, przy czym kluczowe są tu dwa czynniki: wynagrodzenia oraz cena powierzchni biurowych. Oba czynniki kształtują się na Pomorzu względnie korzystnie. Wynagrodzenia często są niższe niż w przypadku konkurencyjnych regionów, ceny wynajmu powierzchni biurowej kształtują się na poziomie 12–14 euro za m², zaś wskaźnik pustostanów utrzymuje się na poziomie ok. 9% (2012)¹²³.

Rozwojowi branży BPO sprzyja także **jakość połączeń komunikacyjnych** aglomeracji trójmiejskiej, w szczególności duże i prężnie rozwijające się lotnisko oferujące około 50 regularnych połączeń rejsowych na trasach krajowych i międzynarodowych. Lotnisko im. Lecha Wałęsy w Gdańsku obecnie jest 4. w Polsce pod względem liczby odprawionych pasażerów. W 2011 roku odprawiło prawie 2,5 mln pasażerów, tylko o nieco ponad 50 tys. mniej niż lotnisko w Katowicach (3. w Pol-

¹²¹ Na podstawie indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji inwestycyjnej.

¹²² Jak potwierdził przedstawiciel jednej z agencji zatrudnienia: „Gdańsk jest jednym z ośrodków skupiających najwięcej osób znających języki. Tutaj, jeżeli mielibyśmy policzyć od ręki, tak roboczo, to będzie ich około dziesięć, dwadzieścia osób rocznie, które opuszczają filologię właśnie tego kierunku studiów. No, oczywiście język francuski, rosyjski, niemiecki. Centra obsługujące biznesy na pewno poszukują osób ze znajomością języków bałkańskich, romańskich. Ostatnio Randstad w Gdańsku opracował analizę dostępności kandydatów dla jednego z inwestorów – było tam wyszczególnionych 20 języków”.

¹²³ Na podstawie indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji inwestycyjnej.

sce). Jednocześnie ten port lotniczy zanotował ponad 10% wzrost liczby pasażerów w stosunku do roku poprzedniego. Ważnym czynnikiem zwiększającym dostępność regionu było oddanie fragmentu autostrady A1. Połączenie tej autostrady z drogą A2 będzie kolejnym krokiem ku integracji regionu z resztą kraju i Europy. Podobną rolę odgrywa droga E28 łącząca region ze Szczecinem oraz trasa kolejowa do Warszawy. Czynnikiem nie bez znaczenia jest także **wysoka jakość życia**, bogata oferta turystyczno-rekreacyjna.

Rolę tych właśnie czynników potwierdzają wywiady z pracodawcami. Jeden z największych inwestorów w branży na pytanie o przyczyny lokalizacji inwestycji w Gdańsku odpowiada: „(...) To były różne kryteria, kompetencje ludzi, dostępność lotów i połączenia, ponieważ mamy również centrum w Niemczech, w Barcelonie, w Manili, także te tematy logistyczne były bardzo ważne, ale przede wszystkim kompetencje ludzi, znajomość języków i również też koszty personalne rynku pracy. I zwyciężyła w tym Polska. Później następnym etapem selekcji było, jakie miasta będą wchodziły w grę, i na takiej ostatecznej *short* liście pozostał Wrocław i Gdańsk. Podjęliśmy decyzję co do Gdańska, mimo że tak naprawdę oba te miasta (...) były bardzo porównywalne, jeśli chodzi o koszty personalne, kwalifikacje ludzi, doświadczenie. Zdecydowaliśmy się na Gdańsk, ponieważ władze Gdańska były bardzo elastyczne i dały nam jak gdyby dodatkowe wsparcie w otwarciu Centrum. (...) [Znaczenie miała też] infrastruktura oczywiście, Gdańsk również teraz bardzo inwestuje, jeśli chodzi o taki rynek nieruchomości, biur, my musimy mieć dosyć wysokie oczekiwania i standardy, jeśli chodzi o nasze biura (...). [Jeśli chodzi o] centra usług serwisowych na Pomorzu, mamy wrażenie, że tam nie panuje taka negatywna konkurencja, tylko raczej pozytywna współpraca między tymi centrami i to też coś, co odpowiada kulturze naszej firmy. My nie chcemy sobie wydierać ludzi, tylko chcemy, żeby była konstruktywna współpraca pomiędzy tymi firmami, która po prostu pomaga rozwijać biznes, a nie powoduje, że ten biznes działa w jakiś agresywny sposób”¹²⁴.

Wadą Pomorza jako lokalizacji firm z branży BPO jest to, iż nadal jest to ośrodek relatywnie mały (mniejsze zewnętrzne korzyści skali niż te, jakie osiągnąć można np. w Krakowie czy w Warszawie). Także wielkość ośrodka akademickiego może w pewnym momencie okazać się problemem. W porównaniu z Warszawą czy Krakowem pozostaje on relatywnie mały.

Czynnikiem, który może pozytywnie wpłynąć na skalę i tempo rozwoju sektora, może być zacieśnienie współpracy uczelni z pracodawcami, prowadzące przede wszystkim do lepszego wyposażenia absolwentów w pożądane na rynku umiejętności zawodowe (np. biegła znajomość programów typu Excel czy Access, programów księgowych, jak np. SAP), dalszego upowszechnienia znajomości języków obcych, rozwoju umiejętności interpersonalnych czy zwiększania aktywności studentów (np. poprzez wyjazdy zagraniczne czy udział w działalności organizacji pozarządowych).

Podsumowując, przyszłość sektora BPO w województwie pomorskim jawi się w jasnych barwach. Niejasny oczywiście jest wpływ światowego kryzysu gospodarczego, choć większość ekspertów wskazuje, iż może być on szansą dla sektora outsourcingu (poprzez większą presję na obniżkę kosztów).

Należy jednak podkreślić, iż struktura przewag komparatywnych we współczesnej gospodarce jest niezwykle krucha i z pewnością trudno oczekiwać, aby atrakcyjność Pomorza jako lokalizacji firm świadczących usługi outsourcingowe utrzymała się w bardzo długim okresie. Niepewność co do dalszej przyszłości sygnalizowana była także w wywiadach z pracodawcami¹²⁵.

¹²⁴ Cytat z wywiadu pogłębionego z pracodawcą z branży BPO/SSC.

¹²⁵ „(...) może w przyszłości będzie rozważana zmiana lokalizacji na jeszcze bardziej korzystną z punktu widzenia podatków, bądź jeszcze niższych kosztów pracy, ale na ten moment nic takiego nie jest rozważane”.

7. PERSPEKTYWY POMORSKIEGO RYNKU PRACY

7.1. Wprowadzenie

Celem tego rozdziału jest przedstawienie oraz analiza perspektyw rynku pracy województwa pomorskiego w horyzoncie średnio- i długookresowym. Pod uwagę wzięte tu zostaną zarówno prognozy makroekonomiczne (w szczególności w wymiarze strukturalnym), jak i oczekiwania co do kierunków rozwoju.

Prognozy odnośnie rozwoju w długim okresie nie zmieniają się dynamicznie, podobnie jak nie zmieniają się uwarunkowania strukturalne gospodarki. Dotyczy to także dokumentów strategicznych 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 2011 roku. Zostały one jednak wzbogacone i znacząco uzupełnione o nowe dokumenty strategiczne i prognozy, w szczególności o *Strategię Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*, uchwaloną w dniu 24 września 2012 r. przez Sejmik Województwa Pomorskiego. Jest to unikalny dokument prezentujący diagnozę i perspektywy gospodarcze województwa pomorskiego, który powstał w wyniku wielomiesięcznej pracy ekspertów i licznych konsultacji społecznych. Drugim kluczowym źródłem informacji są wyniki badań jakościowych, w szczególności wywiadów z przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy i pomorskiego środowiska naukowego.

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

7.2. Prognozy makroekonomiczne

Analiza dotychczasowych badań perspektyw rozwoju regionu pomorskiego¹²⁶, a także przegląd najnowszej międzynarodowej literatury dotyczącej uwarunkowań rozwoju lokalnego, pozwalają wskazać najbardziej prawdopodobne trendy rozwoju województwa pomorskiego wynikające z jego charakterystyki strukturalnej.

Jednym z głównych źródeł informacji o perspektywach makroekonomicznych regionu jest publikacja Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) pod tytułem *Megatrendy i wstępne scenariusze rozwoju Pomorza* sporządzona w ramach projektu „Pomorze 2030 – scenariusze rozwoju i kluczowe technologie”. W chwili obecnej (dwa lata po publikacji raportu) możliwe jest odniesienie też w nim zawartych do opinii ekspertów oraz zapisów *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Możliwa jest także wstępna ocena realizacji przedstawionych przez IBnGR prognoz.

Podstawową cechą województwa (zgodnie z raportem IBnGR i opiniami ekspertów), która determinuje kierunek regionalnych prognoz makroekonomicznych, jest silne uzależnienie rozwoju gospodarczego województwa pomorskiego od ogólnopolskich wahań koniunkturalnych. W związku z tym można założyć, że tempo wzrostu PKB w Polsce będzie najważniejszym determinantem rozwoju gospodarczego w województwie pomorskim, a kierunki zmian dynamiki wzrostu gospodarczego będą w województwie tożsame z analogicznymi kierunkami w skali ogólnopolskiej.

Tempo rozwoju gospodarczego województwa pomorskiego wykazuje wieloletnią stabilną relację do tempa wzrostu PKB Polski. Doświadczenia lat przeszłych pozwalają oczekiwać, iż województwo pomorskie odznaczać się będzie wyższym tempem wzrostu produktu krajowego brutto niż cała Polska (różnica sięgać będzie 0,1–0,5 punktu procentowego). Zgodnie z tymi szacunkami PKB *per capita* w województwie będzie pozostawał na poziomie około 99,5% średniej dla Polski¹²⁷. Zgodnie z prognozami IBnGR w 2014 roku stopa wzrostu realnego PKB w województwie pomorskim będzie wynosiła 5% (wobec 4,6% dla reszty kraju).

W opinii ekspertów prognozy te są obecnie mało realistyczne. Powolne wychodzenie ze stagnacji gospodarczej, problemy strefy euro oraz związane z tym ryzyko drugiej fali kryzysu mogą spowodować, że tempo wzrostu będzie o kilka punktów procentowych niższe, co może przełożyć się na trudniejszą sytuację ekonomiczno-społeczną województwa. Najnowsze prognozy makroekonomiczne przedstawione w kwartalnym raporcie IBnGR, oceniającym stan koniunktury gospodarczej w Polsce (II kwartał 2012 r.) *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej z 2 sierpnia 2012 r.* wskazują, że w roku 2013 tempo wzrostu popytu krajowego wyniesie 2,7% (wobec 4% prognozowanych wcześniej w publikacji *Megatrendy i wstępne scenariusze rozwoju Pomorza*).

Zgodnie z prognozą IBnGR deindustrializacja gospodarki województwa pomorskiego będzie nieznacznie szybsza niż przeciętnie w Polsce. Należy tu zauważyć starania władz samorządowych o przyciągnięcie inwestycji przede wszystkim w sektorze usług, transportu i logistyki. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* zidentyfikowano branże o największym potencjale rozwoju, do

¹²⁶ *Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego*, Raporty z badania, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno 2010; *Mapa potencjału społeczno-ekonomicznego gmin województwa pomorskiego*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010; *Prognozy i scenariusze do 2020 roku. Raport podsumowujący II etap badania pt. Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego 2010.

¹²⁷ Stabilność tej relacji, przy względnie szybszym wzroście realnego PKB, wytłumaczyć można spodziewanym wzrostem liczby ludności województwa. Jednocześnie przewiduje się, że województwo regularnie zmniejszać będzie dystans w poziomie życia mieszkańców w relacji do przeciętnej w UE (co będzie pozytywnie wpływać na dynamikę popytu wewnętrznego).

których zalicza się m.in. technologie informacyjne i komunikacyjne, branżę farmaceutyczną i kosmetyczną, biotechnologię, logistykę, technologie *off-shore*, energetykę, usługi biznesowe i przemysły kreatywne.

Według prognoz IBnGR struktura wartości dodanej będzie się przesuwac w stronę sektora usług, kosztem rolnictwa i przemysłu. Wnioski z przeprowadzonych badań jakościowych (wywiady indywidualne z przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy) potwierdzają przewidywania co do kierunku zmian. Zgodnie z prognozami w 2014 roku aż 67,3% wartości dodanej będzie wytwarzane w usługach. Obecnie wydaje się to realną perspektywą.

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

Kolejną prognozę makroekonomiczną zawiera raport z badania *Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego* z 2010 roku. Według tej prognozy populacja pracujących według sekcji PKD na lata 2009–2013 charakteryzować się będzie wzrostem udziału pracujących w następujących sekcjach: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, hotele i restauracje, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna¹²⁸. Prognozowany jest spadek udziału pracujących w następujących sekcjach: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, transport i gospodarka magazynowa, łączność, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne. Największy prognozowany wzrost liczby pracujących odnotowuje się w sekcji pośrednictwo finansowe (o 32,9%), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (o 21,6%), dalej znajduje się budownictwo (o 13,5%). Największy spadek liczby pracujących prognozuje się w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 47,6%)¹²⁹.

Jeśli chodzi o zatrudnienie według zawodów, prognozowany był wzrost zatrudnienia: kierowników małych przedsiębiorstw; specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia; specjalistów szkolnictwa; pracowników obrotu pieniężnego i obsługi klientów; pracowników usług osobistych i ochrony; modelek, sprzedawców i demonstratorów; operatorów i monterów maszyn; pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach. Spadek udziału w zatrudnieniu prognozowany był z kolei w grupie kierowników dużych i średnich organizacji; średniego personelu technicznego; pracowników obsługi biurowej; rolników; rolników i rybaków pracujących na własne potrzeby; robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie¹³⁰.

Wiele z przytoczonych powyżej prognoz dotyczących przyszłości pomorskiej gospodarki i jej rynku pracy może być już oceniana pod kątem realizacji. Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych można stwierdzić, że zarysowane we wcześniejszych prognozach kierunki zmian potwierdzają się (przy czym prognozy IBnGR lepiej odpowiadają obserwowanym kie-

¹²⁸ Raport z badania *Aktualny i przyszły profil gospodarczy województwa pomorskiego*, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno, styczeń 2010, s. 111–112.

¹²⁹ Ibidem, s. 115–124.

¹³⁰ Ibidem, s. 128–133.

runkom zmian niż przewidywania ASM). Nieco niższe tempo rozwoju gospodarczego, spowodowane czynnikami egzogenicznymi, powoduje wolniejsze tempo zmian, jednak ich kierunek jest zgodny z przewidywaniami. W województwie pomorskim coraz bardziej zaczyna dominować nowoczesna struktura gospodarki, a kolejne inwestycje w dziedzinach angażujących trwale kapitał ludzki pozwalają wierzyć, że zmiany szczególnie pozytywnie odbiją się na rynku pracy województwa pomorskiego.

7.3. Analiza PEST pomorskiego rynku pracy

Analiza PEST jest narzędziem, które segmentuje otoczenie w celu wyizolowania czynników mogących oddziaływać na dany obiekt i pozwala na bardziej dogłębną analizę scenariuszy jego losów. Analiza PEST składa się z ustalenia listy potencjalnych czynników, identyfikacji, które z nich są kluczowe dla przyszłości badanego obiektu, oraz analizy prognoz rozwojowych w kontekście wskazanych uwarunkowań. Czynniki rozwoju pogrupowane są w czterech kluczowych sferach otoczenia: politycznej, ekonomicznej, społeczno-kulturowej i technologicznej. Poniżej zebrano kluczowe czynniki wpływające na funkcjonowanie gospodarki i rynku pracy województwa pomorskiego w każdej z tych czterech stref i krótko opisano ich potencjalny wpływ na gospodarkę i rynek pracy regionu. Analiza PEST stworzona po pierwszym cyklu badań została uzupełniona o wnioski z tegorocznych publikacji (głównie ze *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*). Kolejność kategorii została określona względem siły oddziaływania czynników na pomorski rynek pracy.

OTOCZENIE POLITYCZNE

Trendy i regulacje w polityce międzynarodowej

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

Reformy gospodarcze w Polsce

Obecnie jedną z najważniejszych zewnętrznych szans dla rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego wydaje się przeprowadzenie z sukcesem kluczowych dla kraju reform, przede wszystkim ułatwiających działalność gospodarczą i zmniejszających obciążenia fiskalne wynikające z systemu zabezpieczenia społecznego. Ważnym czynnikiem jest także wprowadzana w życie w 2012 r. istotna reforma treści programowych i sposobu kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym.

OTOCZENIE EKONOMICZNE

Sytuacja gospodarcza państw UE a rynek pracy województwa

W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* wskazuje się na niekorzystne perspektywy wzrostu gospodarczego wynikające z niestabilności finansów publicznych oraz kryzysu w strefie euro. Otoczenie międzynarodowe jest w dalszym ciągu skrajnie niestabilne. Istnieje ryzyko ponownego spowolnienia gospodarki, powodowanego nadmiernym długiem publicznym niektórych krajów UE. Ze względu na rosnącą siłę powiązań gospodarczych, może to negatywnie odbić się na sytuacji ekonomicznej Polski, a w szczególności wojewódzkiego rynku pracy, w związku z jego dużą otwartością na wymianę z zagranicą oraz silne powiązanie tempa wzrostu gospodarczego regionu z dynamiką rozwoju ekonomicznego kraju.

Efektywność działania instytucji

Otoczenie instytucjonalne jest bardzo ważnym czynnikiem determinującym sytuację na rynku pracy. Na podstawie opinii ekspertów można stwierdzić, że ma ono charakter stabilny. Z kolei instytucje rynku pracy, choć wykazują pewną aktywność we wzajemnej współpracy, nadal działają w izolacji od siebie (zwłaszcza na szczeblu średnim i niskim). Na szczególną uwagę zasługuje dobra współpraca (przede wszystkim w zakresie przepływu informacji) publicznych służb zatrudnienia z władzami samorządowymi.

Ceny surowców i energii

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

Inwestycje infrastrukturalne

Eksperti biorący udział w badaniach jakościowych zgodnie przyznają, że dotychczasowy peryferyjny charakter województwa jest jednym z jego największych problemów. Wydaje się jednak, że budowa autostrady A1, modernizacja linii kolejowych oraz inne inwestycje (rozpoczęte w trakcie przygotowań do Mistrzostw EURO 2012) mogą poprawić sytuację. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* rozwój infrastruktury (przede wszystkim transportowej) zidentyfikowany został jako kluczowa kategoria determinująca rozwój województwa.

Ogólnopolski rozwój gospodarczy

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

Wykorzystanie funduszy Unii Europejskiej

Wykorzystanie środków unijnych stanowi istotny bodziec dla zwiększenia popytu na pracę w województwie. Dodatkowo, duża część projektów dotyczy bezpośrednio działań w zakresie rynku pracy (np. PO KL). Należy zwrócić uwagę na ryzyko zmniejszenia tych funduszy w perspektywie wieloletniej ze względu na problemy gospodarcze państw strefy euro. O ile środki unijne stanowią istotny bodziec do rozwoju, to jednak przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego zwracali uwagę, że największe inwestycje w województwie zostały zrealizowane bez udziału funduszy unijnych.

Globalizacja

Jednym z podstawowych zjawisk zidentyfikowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* jest przesuwanie się centrum gospodarczego świata do Azji (głównie na skutek problemów gospodarczych w Europie i USA). Jedno z największych zagrożeń dla regionalnych producentów stanowi wejście pracodawców województwa w bezpośrednią konkurencję z producentami

z takich krajów jak Chiny i Indie. Dotyczy to zarówno konkurencji na rynku polskim, jak i na rynkach krajów trzecich. Kluczowy w tej kwestii będzie dalszy rozwój polityki handlowej tych krajów oraz wspólnej polityki handlowej UE. Ekspertki zgodnie wskazują w wywiadach, że województwo pomorskie nie musi stać na przegranej pozycji w bezpośredniej konfrontacji z globalną konkurencją. Choć województwo pomorskie nie może konkurować z azjatyckimi lokalizacjami inwestycji niskimi kosztami działalności, może rywalizować stosunkiem produktywności do ceny kapitału ludzkiego.

Stabilność cen i kursu walutowego

Problem stabilności walutowej nie został zauważony w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Jednak to stabilność cen istotnie wpływa na stopień niepewności związanej z procesem gospodarowania, zaś stabilność kursu walutowego jest szczególnie istotna z powodu znacznego otwarcia na handel międzynarodowy przedsiębiorstw ulokowanych na terenie województwa. Wśród gałęzi produkcyjnych, w których eksport odgrywa szczególną rolę, znajdują się: przemysł stoczniowy, przemysł farmaceutyczny i spożywczy.

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne

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

OTOCZENIE SPOŁECZNO-KULTUROWE

Zmiana struktury demograficznej

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

Nietrafione wybory edukacyjne

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

Zmiany mentalnościowe wśród młodych

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

pracy. W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* zauważony został wzrost znaczenia klasy kreatywnej¹³¹ oraz nasilająca się rywalizacja krajów i regionów o talenty. Ta zmiana, w połączeniu ze wzrostem mobilności młodych, wymusza konieczność konkurencyjności.

Informatyzacja i cyfryzacja społeczeństwa

Coraz szerszy dostęp do komputerów i Internetu powoduje zmiany w stosunkach społecznych, a także ekonomicznych. Powoduje to między innymi szeroki dostęp ludności do globalnych serwisów społecznościowych, porównywarek cen, konkurencyjnych sklepów internetowych oraz ogólnopolskich serwisów pracy (wpływ na mobilność pracowników). Z jednej strony czyni to rynek pracy województwa pomorskiego bardziej otwartym i konkurencyjnym, z drugiej strony łatwość dostępu pracodawców z całego kraju do regionalnego rynku pracy powoduje ryzyko drenażu kapitału ludzkiego przez pracodawców spoza województwa.

Demoralizacja i alkoholizm wśród wykluczonych grup społecznych

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

OTOCZENIE TECHNOLOGICZNE

Niskokosztowa komunikacja

Upowszechnienie się prawie bezkosztowej komunikacji na odległość znacząco wpłynęło na funkcjonowanie przedsiębiorstw na całym świecie. W województwie pomorskim pozwoliło m.in. na rozwój licznych centrów BPO/SSC. Szczegółowa analiza tej branży wraz z opisem jej profilu kompetencyjnego została przeprowadzona w rozdziale 6.

Rozpowszechnienie nietypowych form zatrudnienia

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

Zmiana systemu dopasowania popytu i podaży

Zmiany technologiczne dotyczą także publicznych służb zatrudnienia. Informatyzacja i cyfryzacja usprawniła działanie PUP i pośredników pracy (rozwój internetowego pośrednictwa). Możliwe stało się także prowadzenie bardziej szczegółowych badań nad strukturą i dopasowaniem rynku pracy. Co ciekawe, w fazie eksperymentalnej są projekty współpracy urzędów pracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia. Pozytywny wynik projektu pilotażowego otworzy nowe możliwości implementacji polityki zatrudnienia.

Zmiana technologii produkcji energii

Nacisk na energooszczędność gospodarki spowodował zachętę do produkcji energii odnawialnej, stosowania energooszczędnych urządzeń oraz energooszczędnych procesów produkcji. Potencjalnym źródłem takiej energii mogą być elektrownie wiatrowe na Bałtyku. Ewentualne zmiany technologiczne spowodują powstanie nowych zawodów (np. specjalistów i techników do obsługi

¹³¹ Klasa kreatywna to termin socjologiczny zaproponowany przez Richarda Floridę na określenie całej grupy społecznej charakteryzującej się określoną mentalnością i postawą; Więcej w: Florida R., *Narodziny klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010.

elektrowni wiatrowych). Zmieni to strukturę popytu na kwalifikacje zawodowe pracowników i wymagać będzie dostosowań po stronie systemu edukacji¹³². W województwie pomorskim znajdują się potencjalne lokalizacje pierwszej polskiej elektrowni jądrowej. Szansą dla gospodarki regionu może być także wydobycie gazu łupkowego, którego złoża ulokowane są w województwie.

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

7.4. Analiza SWOT pomorskiego rynku pracy

Przeprowadzona w roku 2011 analiza SWOT pomorskiego rynku pracy stanowi podstawę do tegorocznej analizy. Najcenniejszym i najnowszym źródłem informacji, które pozwoliło na uzupełnienie dotychczasowej analizy SWOT, jest *Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*. Zawiera ona analizę SWOT, lecz w odniesieniu do całej gospodarki województwa. W tej części rozdziału podjęta została próba odniesienia analizy SWOT województwa do analizy SWOT rynku pracy i jej syntezy z dotychczasową diagnozą. Badanie uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne i ogólnogospodarcze, jak i *stricto* związane z popytem na pracę oraz ich dopasowaniem. Bierze przy tym pod uwagę także czynniki społeczne oraz kwestie związane z funkcjonowaniem publicznych służb zatrudnienia. Znaczna część informacji użytych w analizie pochodzi z wywiadów z ekspertami zajmującymi się pomorską gospodarką i rynkiem pracy.

Silne strony rynku pracy województwa pomorskiego (*Strengths*)

- Stabilna sytuacja w zakresie podaży pracy, w krótkim i w długim okresie:
 - dodatnie saldo migracji,
 - rosnąca aktywność ekonomiczna ludności,
 - relatywnie mała presja na wzrost płac,
 - najwyższy w Polsce przyrost naturalny (głównie w gminach położonych na Kaszubach);
- Relatywnie wysoka jakość kapitału społecznego:
 - nieco wyższy niż przeciętny w Polsce poziom wykształcenia ludności,
 - bogata oferta edukacyjna, zwłaszcza akademicka,
 - szerokie możliwości szkolenia zawodowego oferowane przez firmy szkoleniowe, w szczególności finansowane bezpośrednio z UE lub za pośrednictwem PSZ;
- Nowoczesna struktura gospodarki (np. znaczący udział usług w strukturze gospodarczej województwa), co przekłada się na nowoczesną strukturę zatrudnienia:
 - rozwój branż związanych z IT oraz komunikacją,
 - rozwój struktur klastrowych, pozwalających na osiągnięcie zewnętrznych korzyści skali i generowanie dodatkowego popytu na pracę,
 - rozwój działalności związanej z wymianą międzynarodową (handel towarami i usługami),
 - wysokie na tle kraju nakłady inwestycyjne przypadające na jedno przedsiębiorstwo przemysłowe prowadzące działalność innowacyjną (3. miejsce w Polsce);

¹³² Jeden z przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego potwierdził ten kierunek zmian w szkolnictwie (plan uruchomienia w szkołach rolniczych, przede wszystkim w Bolesławowie, kierunków w zakresie energetyki odnawialnej).

- Atrakcyjność inwestycyjna regionu wynikająca przede wszystkim z:
 - relatywnie wysokiej relacji jakości zasobów pracy do ich ceny,
 - bogatego dziedzictwa środowiskowego, stwarzającego warunki do rozwoju zatrudnienia w turystyce;
- Wysoki poziom rozwoju przedsiębiorczości przejawiający się w relatywnie dużej liczbie małych i średnich przedsiębiorstwach w stosunku do liczby ludności (4. miejsce w kraju);
- Aktywna postawa publicznych służb zatrudnienia, charakteryzująca się współpracą z instytucjami szkoleniowymi, agencjami zatrudnienia, partnerami społecznymi i innymi instytucjami rynku.

Stabe strony (*Weaknesses*)

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

Szanse (*Opportunities*)

- Poprawa funkcjonowania systemu edukacji:
 - skuteczna realizacja reformy szkolnictwa ponadgimnazjalnego, zwłaszcza zawodowego, związana z wprowadzeniem nowej podstawy programowej oraz kształcenia opartego o efekty,
 - poprawa dopasowania oferty dydaktycznej szkół wyższych, zarówno w zakresie oferowanych kierunków, jak i programów;
- Rozwój branż kluczowych dla gospodarki województwa:
 - rozwój sektora transportu i logistyki, który przełoży się może zarówno na wzrost popytu na pracę w tej branży, jak i zmniejszyć „peryferyjność” Pomorza względem reszty kraju, co przełoży się na mnożnikowe efekty zatrudnieniowe¹³³,

¹³³ Zgodnie z deklaracją jednego z przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego celem województwa jest przesuwanie się do góry w łańcuchu wartości dodanej. Jednym z elementów tej polityki jest rozwój logistyki.

- eksploatacja nowych źródeł energii (gaz łupkowy) oraz rozwój energii odnawialnej (elektrycznie wiatrowe na lądzie i morzu, wykorzystanie biomasy, energia spadku wody), które przełożyć się mogą na powstanie nowych miejsc pracy w energetyce oraz w branżach powiązanych¹³⁴,
- gospodarcze wykorzystanie zasobów Morza Bałtyckiego, a także współpraca w regionie w ramach powiązań gospodarczych, administracyjnych, kulturowych czy infrastrukturalnych mogą przełożyć się na powstanie nowych miejsc pracy,
- rozwój sektora IT, który przełożyć się może na powstanie nowych miejsc pracy,
- rozwój wąskich sekcji przemysłu przetwórczego (elektronika użytkowa, produkcja okien, chemia lekka, wentylacja i klimatyzacja, przemysł stoczniowy).
- Wyższa jakość obsługi dla inwestorów zewnętrznych i bardziej skuteczny system zachęt, który może przełożyć się na powstawanie nowych miejsc pracy;
- Poprawa komunikacji regionu z pozostałymi regionami Polski, będąca wynikiem inwestycji infrastrukturalnych, które zakończą się w perspektywie kilku lat;
- Prognozowany przyrost udziału regionu w PKB Polski może się przełożyć na wzrost zapotrzebowania na pracę w stosunku do reszty kraju, a także może doprowadzić do odwrócenia procesów emigracyjnych;
- Wysoka absorpcja funduszy strukturalnych UE, w tym inwestycje w kapitał ludzki i rozbudowę infrastruktury, spowoduje pobudzenie popytu na rynku pracy oraz wzrost jakości infrastruktury;
- Wykorzystanie potencjału rozwiniętej bazy akademickiej, zwłaszcza na rzecz współpracy z przedsiębiorstwami;
- Rozwój nietypowych form zatrudnienia mogących aktywizować zawodowo dotąd nieaktywne grupy społeczne;
- Lepsza współpraca pomiędzy PSZ, agencjami zatrudnienia, firmami szkoleniowymi i pracodawcami może przełożyć się na zmniejszenie skali niedopasowania na rynku pracy.

Zagrożenia (*Threats*)

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

¹³⁴ Zgodnie z deklaracją jednego z przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego województwo ma szansę wykorzystać przeniesienie się ciężaru rozwoju energetyki z południa na północ i stać się poważnym węzłem paliwowo-energetycznym.

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

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

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

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

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

W *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* zidentyfikowano cztery możliwe scenariusze rozwoju gospodarki, które przekładają się bezpośrednio na sytuację na pomorskim rynku pracy. Scenariusze opierają się o rozwój sytuacji w dwóch aspektach. Dotyczą one skali i struktury dostępnych środków rozwojowych oraz dostępności transportowej regionu. Oba czynniki mają bezpośredni wpływ na rozwój województwa. Przedstawione w *Strategii* scenariusze stanowią wyniki skrajnych kombinacji tych dwóch wymiarów. Najbardziej optymistyczny scenariusz zakłada dużą dostępność środków rozwojowych przy jednoczesnym rozwoju dostępności transportowej regionu (scenariusz *Wiatr w żagle*). Drugim scenariuszem, zakładającym niską dostępność transportową oraz dostęp do znacznych środków rozwojowych, jest scenariusz *Spokojna wyspa*, zgodnie z którym region będzie się dynamicznie rozwijał, choć będzie pozostawać obszarem peryferyjnym. Inną umiarkowaną wizją rozwoju jest scenariusz *Zapomniana przystań*, zakładający poprawę dostępności transportowej przy niewielkiej dostępności środków rozwojowych. Najbardziej pesymistyczny scenariusz (niska dostępność transportowa; niewielkie środki rozwojowe) zatytułowany *Dryf na mieliznę* zakłada degradację oraz marginalizację gospodarczą i społeczną województwa.

Określone w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* scenariusze gospodarcze przekładają się bezpośrednio na sytuację na pomorskim rynku pracy. Dwa scenariusze umiarkowane

(*Spokojna wyspa* oraz *Zapomniana przystań*), mimo tego iż wynikają z innej kombinacji czynników gospodarczych, mają względnie podobne konsekwencje dla rynku pracy. Z tej przyczyny *foresight* pomorskiego rynku pracy przedstawiony w dalszej części rozdziału opiera się na trzech scenariuszach rozwoju – scenariuszu I będącym próbą opisanie odbicia scenariusza *Wiatr w żagle* w sytuacji rynku pracy regionu, scenariuszu II – odpowiedniku scenariusza pesymistycznego – *Dryf na mieliznę*, oraz scenariuszu III agregującym scenariusze umiarkowane przedstawione w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*¹³⁵.

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).

SCENARIUSZ I – WZROST POPYTU NA PRACĘ, ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO

W scenariuszu optymistycznym (odpowiednik scenariusza *Wiatr w żagle* dla rynku pracy), zakładającym przetłamanie 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).

Zwiększona dostępność transportowa przyczyni się do zwiększenia konkurencji na rynkach (ułatwienie dla wejścia firm zewnętrznych), lecz w najbardziej optymistycznym scenariuszu firmy sprostać temu wyzywaniu dzięki zwiększeniu podaży doskonale wykwalifikowanej siły roboczej (dzięki poprawie systemu edukacji w województwie). Odpowiednio przygotowany i zmodernizowany system kształcenia będzie w stanie „dostarczać” na rynek pracy zasoby odpowiednio przygotowanych kandydatów do pracy, dysponujących odpowiednimi kompetencjami, łączącymi różne obszary wiedzy i umiejętności zawodowych, a także – a może przede wszystkim – wyposażonych w odpowiednie kompetencje kluczowe i cechy osobowe. Wśród kompetencji kluczowych standardem będą wysokie umiejętności w zakresie posługiwania się aplikacjami komputerowymi i zdolność do absorpcji i wykorzystania coraz większych ilości informacji generowanych w społeczeństwie. Zapotrzebowa-

¹³⁵ Według przedstawiciela Urzędu Marszałkowskiego obecnie realizowany jest scenariusz *Spokojna wyspa*: „Najlepszy byłby scenariusz *Wiatr w żagle*, ale to nie jest tak, że on jest najbardziej prawdopodobny. W tej chwili powiedziałbym tak, że może suma prawdopodobieństw scenariusza *Wiatr w żagle* i *Spokojna wyspa* jest nieco wyższa niż suma prawdopodobieństw scenariuszy *Zapomniana przystań* i *Dryf na mieliznę*. (...) Bardzo wiele czynników decydujących o rozwoju województwa jest zlokalizowanych poza województwem. I to z tą świadomością trzeba podchodzić do realizacji Strategii”.

nie 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.

Scenariusz ten jest zgodny z wizją *Wiatr w żagle* województwa pomorskiego w 2020 roku opisaną w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*, dającą streścić się w trzech hasłach: region konkurencyjny, spójny i dostępny.

SCENARIUSZ II – SKRAJNE NIEDOPASOWANIE

Drugi scenariusz jest odpowiednikiem scenariusza *Dryf na mieliznę* i zakłada długookresową stagnację gospodarczą, w szczególności w krajach UE, i związane z nią załamanie handlu międzynarodowego, osłabienie dynamiki wzrostu produkcji i spowolnienie postępu technologicznego. Jest to kombinacja niskiej dostępności środków rozwojowych z niską dostępnością transportową województwa. 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. Zła sytuacja na rynku pracy będzie także związana z niską mobilnością pracowników i elastycznością rynku pracy. W pesymistycznym scenariuszu większą barierą będzie stro-
na podażowa rynku pracy. Sztywność instytucjonalna (w szczególności systemu edukacji) i negatywne zmiany w otoczeniu rynku pracy nie pozwolą wykorzystać województwu pomorskiemu potencjalnej przewagi w postaci relatywnie młodych zasobów pracy. Jakość i struktura edukacji w szkołach wyższych nie będzie gwarantować ich absolwentom sukcesu na rynku pracy.

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

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.

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.

SCENARIUSZ III – ROZWÓJ W WARUNKACH OGRANICZONYCH ZASOBÓW

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.

Scenariusz III zakłada, że choć wychodzenie krajów Europy z kryzysu będzie wolniejsze, niż jest to przewidywane, to sytuacja województwa będzie ulegać stopniowej poprawie. 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 będzie coraz efektywniej przyciągać inwestycje zagraniczne, w szczególności w branżach strategicznych. Pomorze wraz ze swoimi atrakcyjnymi zasobami kapitału ludzkiego wygra konkurencję o lokalizację centrów usług (głównie BPO/SSC) nawet z krajami azjatyckimi.

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. W warunkach rosnącego otwarcia gospodarki regionu obawiać się można, że część firm produkcyjnych nie wytrzyma konkurencji cenowej z producentami azjatyckimi. Może to skutkować wzrostem bezrobocia, zwłaszcza na lokalnych rynkach pracy.

Kluczowym czynnikiem determinującym podażową stronę rynku pracy jest skuteczność przeprowadzanej reformy edukacji na wszystkich poziomach. Scenariusz ten zakłada, że reforma nie zakończy się pełnym sukcesem. Na skutek zbyt niskich nakładów finansowych nie uda się zapewnić wzrostu jakości nauczania, pomimo słusznych założeń reformy. Największą jednak bolączką będzie pogłębiające się niedopasowanie struktury edukacji wyższej do potrzeb rynku pracy. Doradztwo zawodowe, które powinno obejmować uczniów od jak najwcześniejszych etapów edukacji, nie będzie w stanie odwrócić trendu powszechnego dążenia do kształcenia na poziomie wyższym, wzmacnianego przez reklamy uczelni kształcących w najtańszych i najłatwiejszych dziedzinach (np. politologii), oferujących wyższe wykształcenie za niewielkie pieniądze. Koszty związane z taką sytuacją wykraczają poza koszty nieefektywnego kształcenia. Efektem tego zjawiska będzie późniejsze wejście na rynek pracy osób młodych z kompetencjami niedopasowanymi do potrzeb tego rynku.

Korzystnym zjawiskiem na pomorskim rynku pracy będzie poprawa współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy – w szczególności publicznymi i prywatnymi. Dzięki cyfryzacji i rozwojowi badań nad rynkiem pracy łatwiejszy będzie dostęp do aktualnej wiedzy o strukturze popytu i podaży pracy oraz o ich dynamice. W warunkach lepszej informacji publiczne służby zatrudnienia będą mogły działać w efektywniejszy sposób. Oferta i system szkoleń zawodowych ulegną poprawie, a zamawiane przez urzędy pracy kursy będą w lepszym stopniu odpowiadały zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje. Lepszy system łączenia ofert pracy z konkretnymi kandydatami będzie implikował wzrost zaufania do pośredników pracy, tym samym zwiększy się rola urzędów pracy.

Informatyzacja pracy otworzy nowe możliwości wykonywania pracy, takie jak praca na odległość (np. telepraca). Otworzy to możliwość włączenia do zasobu siły roboczej osób pozostających do tej pory poza rynkiem pracy. Aktywizacja zawodowa kobiet i osób niepełnosprawnych będzie pozytywnym tego efektem. Niestety, komputeryzacja pracy spowoduje dalszą izolację na rynku pracy osób

starszych, które nie będą w stanie przystosować się do nowych standardów. Rozwijane programy zarządzania wiekiem nie będą w stanie sprostać temu wyzwaniu. Dodatkowo, zmiana stylu pracy pociągnie za sobą zmianę sposobów zatrudnienia. Bardziej elastyczne formy zatrudnienia, odpowiednie dla młodych, spowodują zmniejszenie komfortu i stabilizacji zatrudnienia u starszych pracowników.

7.6. Branże strategiczne dla pomorskiego rynku pracy

Analiza dokumentów strategicznych, prognoz makroekonomicznych, analiza PEST i SWOT pomorskiego rynku pracy oraz opinie ekspertów zebrane w wywiadach indywidualnych, wywiadach zogniskowanych oraz w trakcie panelu ekspertów pozwalają podjąć próbę wskazania **branż strategicznych dla pomorskiego rynku pracy** w perspektywie średniego i długiego okresu.

Definicja branży strategicznej nie jest jednoznaczna, a kryteria zaliczania poszczególnych dziedzin do tej grupy nie są twarde. W przeciwieństwie do perspektywy krótkookresowej, gdzie możliwe jest bazowanie na kryteriach ilościowych, w przypadku długiego okresu stosowane są przede wszystkim informacje jakościowe, w dużej mierze oparte o opinie uznanych ekspertów w zakresie funkcjonowania pomorskiego rynku pracy i gospodarki regionu.

W toku analizy dokumentów i dyskusji z ekspertami sformułowano kilka możliwych sposobów ujęcia pojęcia branży strategicznej. Z jednej strony, za branżę strategiczną uznać można branżę mającą obecnie relatywnie duży udział w strukturze zatrudnienia w województwie (i co do której oczekuje się, że nie straci na znaczeniu). Oczekiwać możemy, że zmiany w sytuacji gospodarczej takiej branży będą istotnie wpływać na sytuację na rynku pracy województwa. Z drugiej strony, strategiczność można rozumieć jako fakt występowania dużej dynamiki zatrudnienia w branży, niezależnie od wielkości udziału w zatrudnieniu ogółem. Do tej definicji przychyliła się większość ekspertów w czasie panelu ekspertów lub wywiadów indywidualnych. Niektórzy eksperci postulowali szersze spojrzenie na strategiczność branży, nie tylko z perspektywy rynku pracy, ale w szerszym kontekście ogólnoeconomicznym. 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.

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 usług opiekuńczych¹³⁶,*
- *branżę przemysłu przetwórczego, przede wszystkim z obszaru przemysłu stoczniowego i chemicznego,*
- *branżę turystyczną.*

¹³⁶ Branża wskazana jako strategiczna przez uczestników panelu ekspertów.

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 *Transporcie (H)*, czy branża turystyczna w największym stopniu związana z *Zakwaterowaniem i gastronomią (I)*.

Kolejność branż na powyższej liście nie jest przypadkowa. Otwiera ją **branża logistyczno-transportowa**. Wszystkie wykorzystane źródła oraz eksperci byli zgodni co do strategicznego charakteru tej sekcji gospodarki. Choć niektórzy podkreślali znaczącą automatyzację wielu procesów produkcji, zwłaszcza w logistyce i spedycji, branża ta postrzegana jest jako generująca potencjalnie znaczący popyt na pracę. Ekspansja **branży energetycznej** może przynieść znaczące korzyści gospodarcze i wzrost zatrudnienia, ale jej przyszły rozwój w województwie pomorskim obarczony jest dużym stopniem niepewności, z której większość ma swoje źródło poza województwem (decyzje polityczne na szczeblu centralnym, sytuacja międzynarodowa). Niektórzy eksperci, zgadzając się z umieszczeniem tej branży na liście branż strategicznych, podkreślali, iż rola energetyki może bardziej wiązać się z rozproszoną energetyką odnawialną niż dużymi inwestycjami, jak elektrownia jądrowa. Choć nie można spodziewać się, iż popyt na pracę wygenerowany w tym sektorze istotnie wpłynie na ogólną równowagę na pomorskim rynku pracy, to może on znacząco zmienić równowagę na niektórych subrynkach (inżynierowie, technicy, etc.). Wątpliwości nie budzi też wysokie miejsce **działalności związanej z informatyką i komunikacją (ICT)**, przy czym – jak podkreślali eksperci – rola tej branży wiąże się zarówno z działalnością dużych firm (często z kapitałem zagranicznym), jak i małych przedsiębiorstw, których rozwój stymulowany jest przez powstawanie parków technologicznych, rozwój klastrów oraz współpracę biznesu z sektorem akademickim. Jak określił to jeden z ekspertów w czasie panelu, branża ICT stanowi w dzisiejszych czasach DNA każdej branży gospodarki. Warto zauważyć, iż jest to jedyna z branż z czołowych pozycji listy, w której przewaga komparatywna województwa wydaje się wynikać z wyposażenia w specyficzny kapitał ludzki wysokiej jakości, wyraźnie doceniany przez pracodawców, oraz znacznego potencjału innowacyjnego gospodarki województwa. Pewne wątpliwości budzi kwestia, jakiej wielkości popytu na pracę możemy spodziewać się ze strony tej branży w przyszłości, i na ile może ona stanowić istotną część całkowitego popytu na pracę w województwie. Niektórzy eksperci wyrazili także obawy, co do trwałości dynamiki rozwoju branży, zwłaszcza w warunkach gospodarki otwartej. Wzrost relatywnych kosztów pracy może zachęcać inwestorów do przenoszenia działalności do krajów oferujących usługi ICT po niższych kosztach. Większość ekspertów zgodziła się także, iż branżą strategiczną jest **branża BPO/SSC**. W jej wypadku pojawiały się podobne wątpliwości (np. w czasie panelu ekspertów), jak w przypadku ICT: w jakim stopniu rozwój tej branży w województwie pomorskim ma charakter trwały i na ile może być on zagrożony ze strony innych lokalizacji (krajowych i zagranicznych)? Dodatkowo wyrażono wątpliwości co do potencjału branży BPO/SSC w zakresie generowania stabilnego zatrudnienia dla jej pracowników. Analizowane źródła wskazują także na potencjalnie dużą rolę dwóch sektorów usługowych: **usług opiekuńczych i usług turystycznych**. Branże te są szczególnie ważne, gdyż potencjalnie mogą wygenerować znaczną liczbę miejsc pracy. Wreszcie, mimo zmian związanych z deindustrializacją gospodarki i przenoszeniem ciężaru tworzenia wartości dodanej w stronę usług, analizowane źródła (a także eksperci) podkreślają potencjał rozwojowy w niektórych gałęziach **przemysłu przetwórczego, przede wszystkim stocznioowego i chemicznego**.

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

7.7. Podsumowanie

W toku analizy wniosków z przeprowadzonych badań oraz *desk research* dokonano diagnozy stanu rynku pracy województwa pomorskiego oraz analizy scenariuszy jego rozwoju. Gospodarka województwa pomorskiego jest w relatywnie dobrej sytuacji (na tle innych regionów Polski). Czynnikiem w dużej mierze wpływającym na dynamikę dostosowań do zmieniających się okoliczności jest to, na ile uda się wykorzystać zidentyfikowane szanse rozwojowe, w szczególności zaś to, na ile możliwe będzie przyciągnięcie nowych inwestycji oraz zwiększenie dostępności transportowej regionu.

W ostatniej części rozdziału przedstawiono trzy scenariusze rozwoju pomorskiego rynku pracy (odnoszące się do scenariuszy zidentyfikowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*). Najbardziej prawdopodobnym scenariuszem jest scenariusz III – Rozwój w warunkach ograniczonych zasobów.

Kreowanie prognoz i scenariuszy rozwoju zawsze związane jest z dozą niepewności. Nie ma bowiem możliwości wykorzystania w takich analizach danych ilościowych, które z definicji odnoszą się do przeszłości. Należy zauważyć, że prezentowane wnioski oparte są głównie na dostępnych projekcjach oraz na opinii ekspertów mających wiedzę i rozeznanie w wielu obszarach funkcjonowania województwa. Takie podstawy do wnioskowania pozwalają na uzyskanie holistycznego oglądu sytuacji gospodarki i rynku pracy województwa. Należy być jednak świadomym, że przy przyjętej metodzie tworzenia prognoz istnieje ryzyko formułowania ocen wynikających ze zbiorowej świadomości oraz pominięcia istotnych faktów pomijanych (świadomie lub nieświadomie) w dyskursie publicznym.

8. WNIOSKI I REKOMENDACJE

8.1. Wprowadzenie

Kwestia diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności jest jedną z najbardziej palących z punktu widzenia poprawy sytuacji na pomorskim rynku pracy. Nie jest to sytuacja wyjątkowa. Wszystkie regiony bowiem borykają się z wertykalnym i horyzontalnym niedopasowaniem popytu i podaży pracy oraz koniecznością działań skierowanych na ich redukcję.

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

8.2. Wnioski z badań własnych: perspektywa krótkookresowa

8.2.1. Branże kluczowe dla pomorskiego rynku pracy

Przeprowadzone analizy danych ilościowych pozwoliły stworzyć typologię sekcji gospodarki województwa pomorskiego z punktu widzenia ich charakterystyk na rynku pracy. Wyróżnić można trzy grupy sekcji, funkcjonujące w specyficzny sposób na różnych subrynkach rynku pracy. Czynnikiem różniącym jest przede wszystkim dominujący poziom wykształcenia wśród pracowników branży.

Pierwsza grupa (obejmująca ok. 34% zatrudnienia) obejmuje *Przetwórstwo przemysłowe (C)*, *Budownictwo (F)*, *Transport (H)* oraz *Zakwaterowanie i gastronomię (I)*. Sekcje te charakteryzują się **wysokim udziałem osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym** w strukturze zatrudnienia. Specyficzna dla tej grupy sekcji jest także nadreprezentacja firm dużych, najczęściej prywatnych, bardzo duża rotacja pracowników, częste deklaracje pracodawców o trudnościach w rekrutacji pracowników, duży udział kanału internetowego i ogłoszeń prasowych w pośrednictwie pracy, relatywnie duże plany rekrutacyjne na najbliższe 6 miesięcy.

Druga grupa obejmuje ok. 16% zatrudnienia i zawiera *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną (D)*, *Dostawę wody (E)*, *Działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości (L)* oraz *Administrację publiczną (O)*. Charakteryzuje się ona relatywnie **wysokim udziałem w strukturze zatrudnienia osób z wykształceniem średnim zawodowym**, a także nadreprezentacją firm dużych – najczęściej publicznych, bardzo małą rotacją pracowników, relatywnie rzadkimi deklaracjami o trudnościach w rekrutacji pracowników. Ta grupa sekcji wyróżnia się także korzystaniem przy rekrutacji przede wszystkim z pośrednictwa publicznych służb zatrudnienia i kanału internetowego.

Do trzeciej grupy sekcji (obejmującej niemal połowę zatrudnienia) zaliczono *Informację i komunikację (J)*, *Działalność finansową i ubezpieczeniową (K)*, *Działalność profesjonalną, naukową i techniczną (M)*, *Edukację (P)* oraz *Działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)*. Charakteryzuje się ona **bardzo wysokim udziałem osób z wykształceniem wyższym**, a także nadreprezentacją firm średnich i małych, najczęściej prywatnych, małą rotacją pracowników, rzadkimi deklaracjami o trudnościach w rekrutacji pracowników oraz niskimi planami rekrutacyjnymi na najbliższe 6 miesięcy.

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

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

- *Przetwórstwo przemysłowe (C)*,
- *Informacja i komunikacja (J)*,
- *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)*,
- *Budownictwo (F)* oraz
- *Transport (H)*.

8.2.2. Kluczowe grupy zawodów

W toku analiz wyłoniono grupy zawodów charakteryzujące się największym zapotrzebowaniem oraz grupy deficytowe. Metodologia określenia obu list (szczegółowo opisana w rozdziale 5) polegała na syntezie dostępnych źródeł informacji ilościowych. Za **kluczowe grupy zawodów** uznano przed wszystkim te, które na obu listach rankingowych znalazły się na wysokich pozycjach (grupy, na które jest największe zapotrzebowanie i które jednocześnie są najbardziej deficytowe). Warunek ten spełniały m.in. następujące grupy zawodów:

- *Spawacze i pokrewni (7212)*,
- *Programiści aplikacji (2514)*,
- *Przedstawiciele handlowi (3322)*,
- *Pracownicy obsługi biurowej (4110)*,
- *Pracownicy ochrony osób i mienia (5413)*.

Za kluczowe grupy zawodów uznać można także te grupy, na które zaobserwowano duże zapotrzebowanie (wysoka pozycja w rankingu zapotrzebowania), przy jednoczesnym braku barier w jego zaspakajaniu po stronie podaży pracy. Są to następujące grupy zawodów:

- *Pomoce i sprzętaczkarki biurowe, hotelowe i pokrewne (9112),*
- *Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (9629),*
- *Ekonomiści (2631),*
- *Żołnierze szeregowi (0311),*
- *Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (5249),*
- *Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej (5244).*

Wreszcie za kluczowe grupy zawodów uznać można grupy silnie deficytowe, nawet jeśli charakteryzowały się one niewielkim zapotrzebowaniem (zwłaszcza gdy były one ważne dla branż kluczowych dla pomorskiego rynku pracy). Są to w szczególności następujące grupy zawodów:

- *Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni (7223),*
- *Marynarze i pokrewni (8350),*
- *Kierowcy samochodów ciężarowych (8332),*
- *Kucharze (5120),*
- *Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji (2221).*

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

8.2.3. Kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe

Dla każdej ze zidentyfikowanych powyżej grup zawodów określono profil kompetencyjny. Na podstawie tej części badania można stwierdzić, że najczęściej wskazywanym przez pracodawców wymaganiami są cechy osobowe, w szczególności uczciwość, pracowitość i samodzielność. Wnioski z tegorocznego cyklu badań potwierdzają rezultaty poprzedniej edycji. Wspomniana triada cech osobowych stanowi bezwzględną podstawę wymagań pracodawców, w szczególności w zawodach o największym zapotrzebowaniu.

Jedyne odstępstwo od tej reguły występuje w przypadku grup zawodów najsilniej deficytowych, w szczególności takich, w których wymagane są uprawnienia do wykonywania zawodu (np. *Spawacze i pokrewni*). W wymaganiach pracodawców w tego typu zawodach wyraźnie widać gotowość do rezygnowania z wymagań dotyczących cech osobowych na rzecz akcentowania wymogu posiadania kwalifikacji zawodowych. Innymi słowy pracodawcy, wobec trudności w rekrutacji pracowników w danym zawodzie, są skłonni zatrudnić pracownika gorzej wyposażonego w cechy osobowe, który posiada jednak niezbędne kwalifikacje (uprawnienia) zawodowe.

Podobnie jak w zeszłorocznej edycji badania, największą luką kompetencyjną okazał się brak doświadczenia zawodowego¹³⁷. Wydaje się jednak, że w przypadku niektórych grup zawodów moż-

¹³⁷ Potwierdza to między innymi przedstawiciel agencji zatrudnienia: „Doświadczenie jest tak naprawdę najważniejsze, zwłaszcza jeżeli chodzi o takie zawody specjalistyczne (...). Nie jest wymagane doświadczenie w pracach prostych, fizycznych, typu np. archiwizacja dokumentów czy jakieś układanie towaru na półkach, sprzętanie (...). Generalnie liczą się tylko chęć do pracy i dyspozycyjność w danym czasie”.

liwe jest zrekompensowanie tego braku zdolnościami szybkiego uczenia się i zestawem pewnych kompetencji kluczowych. Także badania jakościowe wskazywały, iż często nowo przyjęty pracownik i tak musi nauczyć się wykonywania zadań bezpośrednio w miejscu pracy. Wydaje się więc, że poza charakterystycznymi dla poszczególnych zawodów kwalifikacjami, najbardziej pożądaną kompetencją ogólną jest umiejętność nauki i szybkiego przystosowania się do zmieniających się warunków. W wielu przypadkach pozyskanie tej kompetencji było kojarzone z edukacją na poziomie wyższym.

Poza wyżej wspomnianymi kompetencjami w badaniach często wskazywano wymóg znajomości języków obcych (w szczególności angielskiego), a także posiadania kompetencji matematycznych i naukowo-technicznych oraz kompetencji interpersonalnych¹³⁸.

8.3. Co dalej z pomorskim rynkiem pracy: perspektywa średniookresowa

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

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

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

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

- *branżę logistyczno-transportową,*
- *branżę energetyczną,*
- *branżę technologii informatycznych i komunikacyjnych (ICT),*
- *branżę BPO/SSC,*

¹³⁸ Powyższe obserwacje są w dużym stopniu zgodne z opiniami pośredników pracy z PUP. W jednym z wywiadów na pytanie o zawody, w których problem niedopasowania kwalifikacji i kompetencji poszukujących pracy (i bezrobotnych) do wymagań pracodawców jest największy, uzyskano odpowiedź, iż są dwie takie grupy. „Pierwsza z nich to będą zawody, które opierają się na bardzo dużej praktyce, czyli np. zawody stoczniowe, kiedy pracodawca chce dość dużego doświadczenia i jakby tutaj ta praktyka zawodowa jest podstawą. Więc tutaj to niedopasowanie jest ze względu na szkołę. Dlatego że osoby, jeżeli idą po szkole, tego doświadczenia nie mają, a w trakcie nauki praktyka jest zdobywana, jest niewspółmierna do wymogów pracodawcy. A druga grupa to te zawody, w których ważne są kompetencje miękkie, czyli osobowość osoby, jej cechy charakteru – gdy pracodawcy, no, jak tutaj widzimy po zgłaszanych ofertach, jakby nie zwracają na to takiej uwagi i jak później dane stanowisko wymaga – powiedzmy, osoba ma takie wykształcenie, ma takie umiejętności, a okazuje się, że później z pracą nie wychodzi dokładnie tak, jak by się wydawało, że może być dobrze. Właśnie poprzez te cechy osobowości, kompetencje miękkie”. Z kolei przedstawiciel agencji zatrudnienia ujął pożądane cechy następująco: „Przede wszystkim chęć rozwoju, utożsamienie się, samodzielność, zorganizowanie, szybkość wdrażania, motywacja i zaangażowanie – są to najcenniejsze kluczowe cechy osobowe dla idealnego kandydata”.

- branżę przemysłu przetwórczego z obszaru przemysłu stocznioowego i chemicznego,
- branżę turystyczną,
- branżę usług opiekuńczych¹³⁹.

Za zmianą struktury branżowej gospodarki podążać będzie struktura zawodowa oraz wymagania pracodawców. Tym samym można spodziewać się dalszego wzrostu popytu na charakterystyczne dla danych grup zawodów kompetencje, kwalifikacje i cechy osobowe. Szczególnie ważne wydają się: umiejętność uczenia się, znajomość języków obcych oraz samodzielność i uczciwość. Nieustająco ważną cechą w oczach pracodawców będzie doświadczenie w wykonywaniu zawodu.

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

- świadomość potrzeb rynku pracy wśród osób dokonujących wyborów edukacyjnych,
- struktura kierunków i zawartość programowa studiów na poziomie wyższym,
- struktura oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego.

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

Podsumowując, szczególnie ważne dla przyszłości regionu są kompleksowe działania na rzecz zmiany systemu edukacji w celu aktywnego kształcenia cech osobowych i budowania kompetencji ogólnych, które w coraz większym stopniu decydują o sukcesie na rynku pracy. Odpowiedzialność za te zmiany ponosi przede wszystkim system kształcenia, nie bez znaczenia są jednak działania podejmowane przez PSZ. Dlatego też rekomendacje przedstawione w kolejnym podrozdziale dotyczyć będą trzech obszarów: edukacji wyższej, edukacji ponadgimnazjalnej oraz PSZ.

8.4. Rekomendacje

Wobec braku realnej możliwości oddziaływania na popytową część rynku pracy rekomendacje dotyczą głównie strony podażowej. Zostały one podzielone względem trzech obszarów:

- systemu edukacji wyższej,
- systemu kształcenia ponadgimnazjalnego,
- publicznych służb zatrudnienia.

Jeśli chodzi o **pierwszą grupę rekomendacji (szkolnictwo wyższe)**, ich celem jest lepsze dopasowanie struktury i jakości kształcenia do wymogów rynku pracy. Rekomendacje odnoszą się do edukacji wyższej, choć nie wszystkie działania leżą w gestii władz uczelni.

- Konieczna jest **zmiana struktury kształcenia na poziomie wyższym**. Obecna struktura jest wyraźnie niedostosowana do struktury popytu na pracę: zbyt wiele osób kształci się na kie-

¹³⁹ Branża wskazana jako strategiczna przez uczestników panelu ekspertów.

runkach społecznych, humanistycznych, pedagogicznych. Wynika to głównie z faktu znaczącej komercjalizacji szkolnictwa wyższego w Polsce (pojawienia się licznych szkół prywatnych, ale także znacznego skomercjalizowania szkolnictwa publicznego), które kształcą w kierunkach, w których prowadzenie studiów jest relatywnie tanie. Co więcej, nowe, biznesowe podejście do działalności edukacyjnej, intensywne promocje i zaawansowane strategie marketingowe spowodowały, że wiele z tych kierunków w świadomości publicznej funkcjonuje jako atrakcyjne, nawet jeśli faktycznie mają charakter nadwyżkowy na rynku pracy i nie stwarzają dużych szans na atrakcyjną pracę. Cel ten osiągnąć można poprzez:

- działania mające na celu **wzrost świadomości** uczniów 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;
- **upowszechnianie wiedzy o potrzebach rynku pracy**, w szczególności o obecnej strukturze popytu na pracę oraz prognozach co do zmiany struktury gospodarki i popytu na pracę w perspektywie kilku lat, działania mogą przyjąć formę akcji informacyjnych w szkołach, akcji społecznych, działań organizacji pozarządowych;
- **upowszechnianie wiedzy o losach absolwentów poszczególnych kierunków i uczelni**¹⁴⁰; wprawdzie ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym nakłada na uczelnie obowiązek śledzenia losów absolwentów, jednak jej zapisy nie gwarantują jakości i rzetelności analiz; powinien zatem powstać **system regularnego gromadzenia i analizowania informacji o losach absolwentów przez niezależne instytucje** (np. z wykorzystaniem danych ZUS), co gwarantowałoby rzetelność analiz i porównywalność wyników między uczelniami i kierunkami; wówczas mechanizm rynkowy wyeliminowałby część niedopasowań; działania te mogą podjąć władze publiczne lub organizacje pozarządowe;
- **wspieranie rozwoju kształcenia w kierunkach pożądanym na rynku pracy**, w szczególności w zakresie kierunków „drogich”, jak w naukach inżynierskich czy ścisłych; w świetle wyników analiz średniookresowych do kierunków tych zaliczyć można: informatykę, energetykę, logistykę, kierunki inżynierskie; działania w tym zakresie mogą obejmować specjalne programy stypendialne, pomoc uczelniom w rozwoju potrzebnej infrastruktury, stymulowanie współpracy uczelni i przedsiębiorstw (zachęty finansowe dla przedsiębiorstw) itp.;
- **wspieranie 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 aplikacji¹⁴¹);
- **stymulowanie wspierania przez uczelnię 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;
- **wspieranie jakości kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym** w celu zwiększenia zainteresowania kierunkami pożądanymi na rynku pracy; w szczególności barierą jest tu poziom

¹⁴⁰ Przedstawiciel szkoły wyższej: „uczelnia kształci studentów na kierunkach, na przykład, informatyka, logistyka, finanse i rachunkowość, to są takie kierunki studiów, które pozwalają sądzić, że w tej branży, o której Pan mówi, studenci, absolwenci znajdują pracę. Ale, jak mówię, brakuje nam rzetelnych analiz, rzetelnego monitoringu losów absolwenta, nad tym pracujemy”.

¹⁴¹ Działania takie postulują w szczególności przedstawiciele pracodawców i agencji zatrudnienia (panel ekspertów).

nauczania przedmiotów ścisłych, zwłaszcza matematyki; działania mogą obejmować dofinansowanie uczenia matematyki i innych przedmiotów ścisłych w szkołach ponadgimnazjalnych, a nawet podstawowych¹⁴².

- Wprawdzie w literaturze istnieje spór dotyczący tego, czy rolą edukacji wyższej jest wyposażenie absolwentów w kwalifikacje bezpośrednio przydatne w pracy zawodowej, to wiele z kwalifikacji kluczowych coraz częściej identyfikuje się jako cechy osób z wyższym wykształceniem. Kolejna grupa rekomendacji dotyczy kształtowania **kompetencji kluczowych** u absolwentów szkół wyższych. Konkretnie działania powinny dotyczyć:
 - poprawy **znajomości języka angielskiego** (z faktycznym uzyskaniem umiejętności językowych przynajmniej na poziomie B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego, potwierdzonych niezależnym egzaminem zewnętrznym);
 - poprawy **znajomości innych języków obcych**, w szczególności języków mniej popularnych a pożądanym przez pracodawców (np. języki skandynawskie, język holenderski);
 - poprawy **znajomości obsługi komputera**, zwłaszcza w zakresie obliczeń arkuszowych, z faktycznym uzyskaniem umiejętności przynajmniej na poziomie C w module *Obliczenia arkuszowe* Europejskiego Certyfikatu Kompetencji Informatycznych, potwierdzonej niezależnym egzaminem zewnętrznym;
 - rozwoju **umiejętności analitycznych** poprzez odpowiednią zawartość programów nauczania oraz formy ich realizacji;
 - rozwoju **znajomości rysunku technicznego** w przypadku kierunków, gdzie może być on przydatny w pracy zawodowej;
 - rozwoju **umiejętności interpersonalnych**, komunikacyjnych, rozwiązywania sporów itp., głównie poprzez odpowiednią zawartość programów nauczania oraz formy ich realizacji;
 - rozwoju **umiejętności pracy w grupie**, głównie poprzez odpowiednią zawartość programów nauczania oraz formy ich realizacji.
- Konieczne jest zwiększenie nacisku na **kształtowanie cech osobowych**, w szczególności odpowiedzialności, pracowitości, uczciwości oraz samodzielności. Jest to zadanie trudne do realizacji zwłaszcza na poziomie studiów wyższych, tym niemniej odpowiednia zawartość programowa studiów, a zwłaszcza sposób jej realizacji może wzmacniać te cechy u absolwentów. Elementami przydatnymi mogą być w szczególności: nacisk na samodzielność (zmiana proporcji między godzinami kontaktowymi a pracą własną studenta egzekwowaną w sposób sformalizowany), uczciwość i samodzielność (działania przeciw nieuczciwości akademickiej, jak np. ściąganie podczas egzaminów czy plagiaty prac dyplomowych) itp. Inną ważną ścieżką osiągnięcia tych celów jest rozwój pozaszkolnej aktywności studentów (udział w wolontariacie, praca w organizacjach pozarządowych, akcjach charytatywnych, etc.).
- Kolejna grupa rekomendacji dotyczy **sposobu kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych**. Jednym z podstawowych wymagań pracodawców, w szczególności w odniesieniu do zawodów deficytowych, jest wymóg posiadania konkretnych umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatami i doświadczenia¹⁴³. W szczególności działania w tym zakresie obejmować powinny:

¹⁴² Przedstawiciel z grupy ekspertów: „Mówię o edukacji całej, tutaj mówię o szkolnictwie podstawowym, w gimnazjach, w liceach, dlatego że uczelnie sygnalizują bardzo niski poziom kandydatów na studia, tych, którzy przychodzą, czyli szkoły nam nie przygotowują kandydatów na odpowiednim poziomie i to jest problem. Oczywiście, młodzież wybiera te studia najłatwiejsze bardzo często, a więc te humanistyczne”.

¹⁴³ Przedstawiciel agencji zatrudnienia: „No, ponieważ to wyższe wykształcenie jest coraz bardziej jakby powszechne, no to też zaczynają się liczyć inne właśnie jakieś uprawnienia, certyfikaty, takie inne, dodatkowe umiejętności poświadczające kwalifikacje, to na pewno i... no, im niższe wykształcenie, tym trudniej znaleźć pracę”.

- w przypadku informatyków:
 - » rozwój umiejętności i doświadczenia w posługiwaniu się językami programowania, np. językiem C++ oraz Java;
 - » rozwój umiejętności i doświadczenia w posługiwaniu się systemem SAP;
 - » możliwość zdobycia podstawowej wiedzy w zakresie funkcjonowania branż, na rzecz których pracują informatycy (np. finansów, rachunkowości, marketingu, etc.), co można osiągnąć poprzez oferowanie studentom informatyki modułowych zajęć z podstaw różnych dziedzin; zajęcia takie mogą odbywać się w czasie studiów lub po ich zakończeniu (studia podyplomowe);
- w przypadku zawodów związanych z rachunkowością:
 - » rozwój znajomości i zdobycie doświadczenia w pracy np. w programie Symfonia.

Nie należy oczywiście sprowadzać roli uczelni wyższej do uczenia umiejętności zawodowych, jednakże wplatanie w program zadań związanych z nowoczesnym oprogramowaniem używanym w biznesie mogłoby podnieść „wartość” absolwenta uczelni.

- Szczególny nacisk powinien być położony na **promowanie mobilności międzynarodowej studentów**. Jedną ze wskazywanych dróg do kształtowania cech osobowych i kompetencji kluczowych podczas studiów może być odbycie części edukacji na zagranicznej uczelni. Działania w tym zakresie powinny obejmować upowszechnianie informacji o dostępnych formach mobilności oraz – w miarę możliwości – wspieranie jej poprzez nawiązywanie kontaktów, dodatkowe środki finansowe na stypendia itp.

Druga grupa rekomendacji **dotyczy systemu edukacji ponadgimnazjalnej**:

- Struktura kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym powinna **lepiej odzwierciedlać zapotrzebowanie rynku pracy**. Cel ten osiągnąć można poprzez:
 - działania mające na celu **wzrost świadomości** uczniów gimnazjów i ich rodziców co do **wagi decyzji o wyborze dalszej ścieżki kształcenia**; mogą one przyjąć formę akcji informacyjnych w szkołach, akcji społecznych, działań organizacji pozarządowych; być może pożądanym rozwiązaniem byłoby przeniesienie usług doradztwa zawodowego do sektora prywatnego, jak sugerowali to przedstawiciele agencji zatrudnienia¹⁴⁴;
 - **upowszechnianie wiedzy o potrzebach rynku pracy**, w szczególności o obecnej strukturze popytu na pracę oraz o 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;
 - upowszechnianie **wiedzy o losach absolwentów** poszczególnych typów szkół i kierunków; powinien powstać **system regularnego gromadzenia i analizowania informacji o losach absolwentów przez szkoły¹⁴⁵ i przez niezależne instytucje** (np. z wykorzystaniem danych ZUS), co gwarantowałoby rzetelność analiz i porównywalność wyników między szkołami, uczelniami i kierunkami; wówczas mechanizm rynkowy wyeliminowałby część niedopasowań; działania te mogą podjąć władze publiczne lub organizacje pozarządowe;

¹⁴⁴ Przedstawiciel agencji zatrudnienia: „Wydaje mi się, że wyautowanie, jakby outsourcing doradztwa zawodowego do instytucji rynku pracy, ale niezależnych z powiatowym urzędem pracy, byłoby dość takim mądrym rozwiązaniem ze względu na to, że powiatowe urzędy pracy nie mają też czasu na to, żeby doradzać, nie mają też środków na to, a chociażby wyautowanie do agencji pracy tego modułu doradztwa zawodowego, gdzie osoba, która... specjaliści do spraw rekrutacji i doradcy zawodowi, którzy współpracowali w prywatnych firmach, byłby cel konkretny, żeby taką osobę wyedukować, potem jakby do swojego pracodawcy-użytkownika wystać, byłoby korzystniejsze niż to, co... co jest dotychczas”.

¹⁴⁵ Przedstawiciel agencji zatrudnienia: „Myślę, że potrzebne byłoby może takie konsultacje, konferencje, które by zapoznały te osoby czy dyrektorów z osobami, które mogłyby zapewnić zatrudnienie ich absolwentom. Trzy czwarte absolwentów pójdzie na studia wyższe, ale, jakby, te losy po maturze jakby nie interesują już też dyrektorów”.

- prowadzenie **regularnych badań odnośnie sytuacji na rynku pracy** i dostarczanie ich do organów decydujących o lokalnej polityce edukacyjnej (w szczególności o otwieraniu/zamykaniu szkół i klas);
- poprawa **jakości kształcenia w zakresie przedsiębiorczości**, przede wszystkim w zakresie praktyki prowadzenia działalności gospodarczej; działania te mogą być podejmowane w szkołach, ale także poprzez organizacje pozarządowe (jak np. program Business Week w Gdyni¹⁴⁶);
- dalsze działania w celu **redukcji barier w dostępie do szkół ponadgimnazjalnych** na terenach peryferyjnych województwa (rozwój transportu publicznego, dofinansowanie dojazdów do szkoły);
- zwiększenie nakładów na kształcenie nauczycieli, w szczególności w szkołach zawodowych, co zwiększy atrakcyjność i podniesie jakość tego kształcenia, a także zwiększy **elastyczność oferty szkół zawodowych** i jej dostosowywanie do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy (nabywanie nowych kwalifikacji, aktualizacja dotychczasowych, zwłaszcza w obszarach, w których następuje intensywny postęp technologiczny); badania szkół ponadgimnazjalnych wskazują bowiem, iż opóźnienia w dostosowywaniu oferty szkół do zmian technologicznych biorą się m.in. z braku alternatyw zawodowych dla nauczycieli pracujących w szkołach.
- Poprawie powinien ulec także **wizerunek szkół zawodowych**. Stygmatyzacja szkolnictwa zawodowego przyczyniła się znacząco do odpływu kandydatów. Dobrze sformułowana kampania marketingowa, informująca o realnym zapotrzebowaniu na rynku pracy, może przyczynić się do poprawy sytuacji i lepszych wyborów edukacyjnych.
- Konieczna jest **zmiana sposobu nauczania w szkołach zawodowych**; można to osiągnąć poprzez:
 - zwiększenie **nakładów na szkolnictwo zawodowe** (zarówno w zakresie nakładów na wyposażenie pracowni, jak i wynagrodzenia nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli przedmiotów zawodowych);
 - promowanie **bliższej współpracy z pracodawcami** (tworzenie klas czy szkół pod patronatem pracodawcy) mogącymi udostępnić uczniom zakłady pracy do praktycznej nauki zawodu w zamian za możliwość bezpośredniej rekrutacji pracowników dobrze przygotowanych do wykonywania zadań; współpraca powinna wychodzić poza formalne patronowanie klasom, a obejmować udział pracodawców w tworzeniu programów nauczania; powodzenie tego typu działań wymaga jednak konkretnych zachęt dla pracowników, także ze strony lokalnych władz publicznych (np. zachęty podatkowe, subwencje);
 - uzyskanie **znajomości rysunku technicznego** w przypadkach, gdzie może być on przydatny w pracy zawodowej;
 - uzyskanie **podstaw znajomości obsługi komputera**;
 - rozwój **umiejętności interpersonalnych**, komunikacyjnych, rozwiązywania sporów itp., głównie poprzez odpowiednie formy realizacji programów nauczania;
 - rozwój **umiejętności pracy w grupie**, głównie poprzez odpowiednią zawartość programów nauczania oraz formy ich realizacji.

¹⁴⁶ Gdynia Business Week to intensywny sześciodniowy kurs, wzorowany na amerykańskim programie szkoły letniej Washington Business Week. Uczestnicy podzieleni na kilkusobowe grupy-firmy poprzez różnego rodzaju symulacje uczą się podejmowania decyzji związanych z kierowaniem przedsiębiorstwem, a także ustalania cen sprzedaży, kosztów marketingowych oraz budżetów dla swoich „produktów”. Rozwijają także techniki komunikacyjne, negocjacyjne oraz umiejętności nawiązywania kontaktów i pracy w zespole. Wszystkie zajęcia prowadzone są w języku angielskim. Patrz: http://www.gdynia.pl/wydarzenia/70_78767.html

- Konieczne jest zwiększenie nacisku na kształtowanie cech osobowych, w szczególności odpowiedzialności, pracowitości, uczciwości oraz samodzielności; wiązać się to może ze **wsparciem psychologicznym** i działaniami nakierowanymi na zwiększenie wiary w siebie, poczucia sprawczości oraz poczucia własnej wartości, które w związku ze stygmatyzacją szkolnictwa zawodowego nierzadko stanowią barierę dla absolwentów szkół zawodowych.
- Konieczna jest **zmiana sposobu nauczania w liceach ogólnokształcących (LO)**, zwłaszcza w odniesieniu do kompetencji kluczowych i cech osobowych; jest to szczególnie ważne w województwie pomorskim, gdzie częściej niż przeciętnie absolwenci LO trafiają na rynek pracy. Konkretnie działania powinny dotyczyć:
 - poprawy **znajomości języka angielskiego** (z faktycznym uzyskaniem umiejętności językowych przynajmniej na poziomie B1 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego, potwierdzonych niezależnym egzaminem zewnętrznym);
 - poprawy **znajomości obsługi komputera**, zwłaszcza w zakresie edycji tekstu i prostych obliczeń arkuszowych, z faktycznym uzyskaniem umiejętności potwierdzonych Europejskim Certyfikatem Kompetencji Informatycznych);
 - rozwoju **umiejętności interpersonalnych**, komunikacyjnych, rozwiązywania sporów itp., głównie poprzez odpowiednią zawartość programów nauczania oraz formy ich realizacji;
 - rozwoju **umiejętności pracy w grupie**, głównie poprzez odpowiednią zawartość programów nauczania oraz formy ich realizacji.

Ostatnia grupa rekomendacji dotyczy działania **publicznych służb zatrudnienia**:

- W perspektywie krótkookresowej najważniejszą rekomendacją dla PSZ jest podniesienie jakości szkoleń oferowanych osobom bezrobotnym. Wprawdzie relatywnie najtańszymi są krótkie szkolenia, o małym udziale zajęć praktycznych, ale nie są one zwykle w stanie zasadniczo zwiększyć szans na znalezienie pracy przez bezrobotnego. Konieczne jest wprowadzenie skutecznego systemu ewaluacji działań szkoleniowych, a także odejście od kosztowego kryterium ich wyboru (choć wymagałoby to zmiany polityki na poziomie ogólnokrajowym). PSZ, wobec coraz lepszej wiedzy o rynku pracy, powinny świadomie wybierać szkolenia w zakresie cech osobowych, kwalifikacji zawodowych i kompetencji kluczowych zidentyfikowanych jako najbardziej deficytowe. Zasadnym jest także zwiększenie oferty szkoleń oferujących możliwość uzyskania potwierdzenia kwalifikacji (np. określonych uprawnień), a także zyskanie doświadczenia¹⁴⁷.
- Najważniejszą rolą 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).

¹⁴⁷ Sygnalizowali to między innymi przedstawiciele agencji zatrudnienia: „Tak naprawdę potrzebne jest, żeby firma dała szansę, żeby to pierwsze doświadczenie zdobyć. Ale czasami opcją są jakieś praktyki, bezpłatne staże, kiedy osoba tak naprawdę musi z siebie poświęcić np. trzy miesiące czasu, żeby za darmo gdzieś pracować”.

- Pożądane jest także pogłębienie współpracy z 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 zróżnicowana¹⁴⁸). Barię zgłaszaną m.in. przez agencje zatrudnienia i pracodawców jest także biurokratyzacja procedur¹⁴⁹.

Powyższe rekomendacje dotyczą trzech obszarów, jednak nie zawsze wskazane działania znajdują się w gestii instytucji definiującej dany obszar. Tabela 8.1. przedstawia alokację zadań wynikających z rekomendacji pomiędzy różnymi interesariuszami oraz ich wstępną operacjonalizację.

Analiza Tabeli 8.1. wskazuje, iż większość ze wskazanych działań powinna być realizowana przez więcej niż jednego wykonawcę. Jest to dowód na niezwykle dużą wagę współdziałania poszczególnych interesariuszy wpływających na regionalny rynek pracy. Współpraca taka z pewnością może przetożyć się na zmniejszenie skali niedopasowania popytu i podaży pracy. Jediną skuteczną drogą do sukcesu jest wzajemne synergiczne wspieranie działań mających na celu poprawę efektywności rynku pracy.

¹⁴⁸ Przedstawiciele agencji zatrudnienia czasem opisują ją bardzo pozytywnie, czasem jednak zauważają: „absolutny brak współpracy ze szkołami zawodowymi, lokalnymi szkołami średnimi, które mogłyby naprawdę wykształcić tych absolwentów. Jakby... my mielibyśmy dla nich miejsca pracy, ale okazuje się, że poziom wiedzy tych absolwentów po ich szkole jest tak niski, że oni nawet wstydzą się ich wysłać na... na rekrutację”.

¹⁴⁹ Przedstawiciel agencji zatrudnienia: „Czego bym sobie życzyła, to na pewno takiej bardzo dużej informatyzacji i zmniejszenia biurokracji ze strony urzędów, tak żebyśmy mogła po prostu przez stronę – ale też nie wypełniając tam miliona pól, kodów zawodów, jakichś strasznie dziwnych liczbowych danych, tylko po prostu prosty formularz, tak jak u nas klienci składają zamówienie, to mogą wysłać maila »szukam stolarza, takie wymagania, tyle mu płacę« i my się zabieramy do poszukiwań, i to bardzo szybko możemy się już za to zabrać, a... – no i życzyłabym sobie, że właśnie... właśnie można tak zrobić, że albo przez online się loguje i dodaje szybko ogłoszenie bez zbędnych pól, ono od razu gdzieś tam jest na stronie czy zostaje wywieszona i też jakiś konsultant z urzędu np. proponuje od razu »o, super, mam taką osobę, to mogę Pani zaproponować«, no bo takie osoby są też zarejestrowane w urzędzie pracy”.

Tabela 8.1. Rekomendowane działania w podziale na zadania i ich wykonawców

Działanie	Cel	Szkoły wyższe	Szkoły zawodowe	LO	PSZ	Władze regionalne	Władze lokalne	NGO
Upowszechnianie wiedzy o sytuacji na rynku pracy, bieżącej i oczekiwanej strukturze popytu	Zmiana struktury kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym i jej lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy oraz poprawa efektywności działań PSZ				x	x	x	x
Gromadzenie i analizowanie informacji o losach absolwentów poszczególnych typów szkół i upublicznianie wyników badań w tym zakresie	Zmiana struktury kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym i jej lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy	x	x	x	x	x	x	x
Działania informacyjne mające na celu wzrost świadomości uczniów gimnazjów i ich rodziców co do wagi decyzji o wyborze dalszej ścieżki kształcenia	Struktura kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym lepiej dostosowana do potrzeb rynku pracy				x	x	x	x
Działania informacyjne w zakresie wyboru kierunku studiów i uczelni	Zmiana struktury kształcenia na poziomie wyższym i jej lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy			x	x	x	x	x
Popularyzacja kształcenia na poziomie wyższym w kierunkach pożądanym przez rynek pracy	Zmiana struktury kształcenia na poziomie wyższym i jej lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy	x				x		
Działania na rzecz lepszego przygotowania absolwentów szkół ponadgimnazjalnych do podejmowania kształcenia na poziomie wyższym w pożądanym przez rynek pracy kierunkach	Zmiana struktury kształcenia na poziomie wyższym i jej lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy			x		x	x	
Poprawa znajomości języka angielskiego u absolwentów danego typu szkół (na poziomie zależnym od typu szkoły)	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych, zawodowych i LO	x	x	x				x
Poprawa znajomości innego języka obcego u absolwentów szkół wyższych	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych	x						x
Poprawa znajomości obsługi komputera u absolwentów danego typu szkół (na poziomie odpowiednim dla danego poziomu szkoły)	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych, zawodowych i LO	x	x	x				x
Rozwój umiejętności analitycznych u absolwentów szkół wyższych	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych	x						x
Rozwój znajomości rysunku technicznego u absolwentów szkół wyższych (w wybranych kierunkach) i u absolwentów szkół zawodowych	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych i zawodowych	x	x					x
Rozwój umiejętności interpersonalnych u absolwentów danego typu szkół	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych, zawodowych i LO	x	x	x				x
Rozwój umiejętności pracy w grupie u absolwentów danego typu szkół	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych, zawodowych i LO	x	x	x				x
Działania nakierowane na wzrost odpowiedzialności, pracowitości, uczciwości oraz samodzielności absolwentów danego typu szkół	Rozwój kompetencji kluczowych u absolwentów szkół wyższych, zawodowych i LO	x	x	x				x
Poprawa kwalifikacji zawodowych w kształceniu informatyków (języki programowania; podstawowa wiedza z zakresu takich dziedzin jak finanse, rachunkowość itp.)	Poprawa sposobu kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych w szkołach wyższych	x						x
Poprawa kwalifikacji zawodowych w kształceniu specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości (SAP, specjalistyczne programy księgowo, np. Symfonia)	Poprawa sposobu kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych w szkołach wyższych	x						x

Ciąg dalszy tabeli na stronie 142

Działanie	Cel	Szkoty wyższe	Szkoty zawodowe	LO	PSZ	Władze regionalne	Władze lokalne	NGO
Akcje informacyjne oraz dofinansowanie wyjazdów zagranicznych studentów	Promowanie mobilności międzynarodowej studentów	x						x
Zwiększenie nakładów na kształcenie nauczycieli (zwłaszcza zawodu) w celu poprawy jakości i uelastycznienia oferty szkół zawodowych	Struktura kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym lepiej dostosowana do potrzeb rynku pracy		x				x	
Kampania marketingowa poprawiająca wizerunek szkół zawodowych wśród młodzieży	Przeciwdziałanie stygmatyzacji szkolnictwa zawodowego				x	x		x
Zwiększenie nakładów na kształcenie w szkołach zawodowych	Podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych					x	x	
Stworzenie instrumentów zachęcających pracodawców do podejmowania bliskiej współpracy ze szkołami zawodowymi	Podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych					x	x	
Wsparcie psychologiczne dla uczniów szkół zawodowych wzmacniające podstawy dla cech osobowych poszukiwanych przez pracodawców	Podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych		x				x	x
Ewaluacja jakości szkoleń	Podniesienie jakości szkoleń oferowanych osobom bezrobotnym				x			
Dobór oferowanych szkoleń pod kątem rzeczywistych potrzeb rynku pracy	Podniesienie jakości szkoleń oferowanych osobom bezrobotnym				x			
Rozwój współpracy instytucji rynku pracy	Poprawa efektywności działań PSZ				x	x		

Źródło: Opracowanie własne.

8.5. Podsumowanie

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

Stwierdzić można, że tegoroczna edycja *Barometru* potwierdza w dużej mierze wnioski płynące z poprzedniego cyklu badań. Potwierdziły się w szczególności zidentyfikowane największe problemy rynku pracy województwa pomorskiego. W sposób szczególny uwidocznili się **strukturalne niedopasowanie podaży pracy do popytu**. Jest to w dużej mierze wynikiem przeszłych błędnych wyborów edukacyjnych oraz nieelastycznego i wymagającego stałej poprawy działania systemu kształcenia na wszystkich poziomach. Jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań ilościowych oraz wy-

wiady z ekspertami, niedopasowanie to w dużej mierze uwidacznia się **na poziomie konkretnych kompetencji i cech**, a nie wykonywanego czy poszukiwanego formalnie zawodu. Eksperci zgromadzeni na panelu wyraźnie „odżegnali się” od wizji reform systemu kształcenia mających prowadzić do prostego przekładania wyników badania (np. w zakresie wskazań branż strategicznych) na otwieranie nowych klas w szkołach ponadgimnazjalnych czy kierunków studiów wyższych. Większy nacisk powinien zostać położony na faktyczną zawartość programów kształcenia i ich praktyczną realizację, w szczególności w zakresie **zdobywania umiejętności miękkich i kształcenia elastyczności zachowań na rynku pracy**. Teza ta znalazła bezpośrednie i konkretne odzwierciedlenie w sformułowanych rekomendacjach.

Drugim ważnym problemem ujawnionym w trakcie analizy wniosków z badania jest kwestia **bariery informacyjnej i warunków podejmowania decyzji** przez podmioty funkcjonujące na rynku edukacji. W szczególności problem ten dotyczy młodzieży podejmującej decyzje o kolejnych etapach swojej ścieżki kształcenia. Zarówno eksperci w bezpośrednich wywiadach, jak i wiele dokumentów strategicznych podnosi rolę **poradnictwa zawodowego** prowadzonego na wszystkich szczeblach edukacji i po jej zakończeniu. Powinno ono obejmować zarówno **informowanie** o sytuacji na rynku pracy (bieżącej, prognozowanej, ogólnych trendach w funkcjonowaniu rynku pracy, takich jak wzrost niepewności i potrzeba większej elastyczności zachowań itp.), jak i **diagnozowanie predyspozycji** konkretnej osoby do różnego typu pracy. Wniosek ten także znalazł odzwierciedlenie w proponowanych rekomendacjach.

Trzecią kwestią wynikającą z analizy wniosków z badania jest potrzeba świadomości **ograniczeń instytucjonalnych funkcjonowania rynku pracy i systemu edukacji**. W szczególności w trakcie panelu ekspertów wielokrotnie podnoszono problemy związane ze sztywnością funkcjonowania systemu kształcenia na poziomie wyższym (i w pewnym stopniu ponadgimnazjalnym). W rekomendacjach podjęto próbę wskazania metod przezwyciężenia tych ograniczeń instytucjonalnych. Wiele z nich wynika jednak z regulacji szczebla centralnego, a wpływ na nie na poziomie regionalnym jest umiarkowany.

Należy zdawać sobie także sprawę, że pewna część niedoborów podaży pracy nie wynika z problemów systemu kształcenia, ale ze **względnie niskich wynagrodzeń oferowanych na rynku**. Dotyczy to w szczególności prac prostych, nie wymagających wysokich kwalifikacji, a zatem charakteryzujących się relatywnie niską produktywnością. W wypadku tych zawodów jedyną ścieżką redukcji niedoboru na rynku pracy są działania na rzecz zwiększenia wydajności pracy, mogące przełożyć się na wyższe wynagrodzenia.

Rekomendacje zostały podzielone na **trzy obszary**: dotyczące obszaru edukacji wyższej, dotyczące kształcenia ponadgimnazjalnego oraz dotyczące działań publicznych służb zatrudnienia. Nie obejmują one szczegółowych rekomendacji dla kształcenia na poziomie podstawowym, choć – jak sugerowali eksperci – duża część zadań związanych z rozwojem umiejętności miękkich, formowaniem postaw i kompetencji kluczowych kształtowana jest w okresie do 14. roku życia. Uznano jednak, iż tego typu zalecenia wykraczają poza zakres raportu. Większość rekomendacji odnosi się do czynników nie leżących w gestii jednego podmiotu. Dla efektywnej realizacji postulowanych działań niezbędne jest **współdziałanie wielu instytucji**.



9. ANEKS STATYSTYCZNY

Tabela 1. Przedsiębiorstwa objęte badaniem CATI: podstawowe charakterystyki

Sekcja PKD	Liczba firm	Wielkość zatrudnienia (liczba osób)	Lokalizacja (wg podregionów) [%]				Wielkość zatrudnienia [%]			Udział sektora prywatnego [%]
			podregion gdański	podregion słupski	podregion starogardzki	podregion trójmiejski	10-49 osób	50-249 osób	250 osób i więcej	
A	18	1 026	16,7	38,9	44,4	0,0	72,2	22,2	5,6	77,8
B	3	65	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
C	189	15 051	23,8	17,5	16,4	42,3	71,4	20,1	8,5	98,4
D	4	404	25,0	0,0	50,0	25,0	25,0	50,0	25,0	75,0
E	24	863	41,7	29,2	20,8	8,3	83,3	16,7	0,0	37,5
F	77	4 537	19,5	11,7	14,3	54,5	79,2	15,6	5,2	97,4
G	124	9 591	16,1	16,1	8,1	59,7	83,9	9,7	6,5	97,6
H	46	4 568	15,2	2,2	2,2	80,4	69,6	15,2	15,2	80,4
I	18	440	5,6	5,6	5,6	83,3	88,9	11,1	0,0	94,4
J	39	4 257	17,9	5,1	2,6	74,4	56,4	35,9	7,7	94,9
K	41	4 361	19,5	7,3	31,7	41,5	58,5	31,7	9,8	76,9
L	34	1 158	5,9	11,8	23,5	58,8	88,2	8,8	2,9	58,8
M	97	4 220	13,4	15,5	11,3	59,8	76,3	22,7	1,0	71,9
N	59	8 127	6,8	18,6	13,6	61,0	44,1	40,7	15,3	94,9
O	71	7 603	21,1	23,9	32,4	22,5	63,4	26,8	9,9	1,4
P	243	41 552	20,2	23,9	20,6	35,4	81,1	17,7	1,2	9,1
Q	83	9 224	22,9	19,3	24,1	33,7	66,3	24,1	9,6	27,7
R	28	5 802	17,9	35,7	14,3	32,1	89,3	7,1	3,6	17,9
S	23	607	17,4	13,0	17,4	52,2	91,3	8,7	0,0	45,5
Ogółem	1 221	123 456	18,9	17,8	17,3	46,0	74,0	19,9	6,1	60,6

Objaśnienie:

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

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

Tabela 2. Odejścia i zwolnienia pracowników w pierwszej połowie 2011 roku według badania CATI firm

Sekcja PKD	Odsetek firm, które zadeklarowały, iż w ciągu ostatnich 6 miesięcy zwolniły pracownika lub odnotowały dobrowolne odejście pracownika *	Stosunek liczby osób zwolnionych lub tych, które odeszły, do liczby zatrudnionych (stan bieżący)
	[%]	
B	66,7	9,2
C	68,4	5,5
D	50,0	0,5
E	50,0	3,2
F	76,3	7,6
G	75,8	10,2
H	65,2	4,0
I	61,1	7,5
J	76,9	2,9
K	60,0	2,7
L	44,1	6,1
M	55,7	3,7
N	83,1	11,1
O	60,6	3,3
P	25,5	0,6
Q	59,0	2,6
R	46,4	0,5
S	47,8	2,0
Ogółem	57,4	3,7

* Udział w ogólnej liczbie firm, odliczając odmowy odpowiedzi.

Objaśnienie:

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

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

Tabela 3. Przyjęcia pracowników w pierwszej połowie 2011 roku według badania CATI firm

Sekcja PKD	Odsetek firm, które zadeklarowały, iż w ciągu ostatnich 6 miesięcy prowadziły rekrutację *	Odsetek firm, które zadeklarowały, iż w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniły pracownika spośród tych, które prowadziły rekrutację *	Udział osób zatrudnionych w ciągu ostatnich 6 miesięcy w zatrudnieniu (stan bieżący)
	[%]		
B	33,3	100,0	7,7
C	52,9	90,0	4,2
D	0,0	-	0,0
E	29,2	85,7	1,6
F	50,6	89,7	4,1
G	59,7	91,9	3,5
H	65,2	100,0	3,8
I	66,7	100,0	10,0
J	56,4	95,5	5,1
K	61,0	96,0	3,7
L	41,2	92,9	2,8
M	44,8	90,7	2,1
N	72,9	95,3	17,4
O	56,3	95,0	2,8
P	25,9	93,8	0,3
Q	61,4	94,1	1,6
R	35,7	100,0	0,3
S	52,2	100,0	3,8
Ogółem	48,8	93,3	3,1

* Udział w ogólnej liczbie firm, odliczając odmowy odpowiedzi.

Objaśnienie:

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

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

Tabela 4. Trudności w rekrutacji według badania CATI firm

Sekcja PKD	Odsetek firm, które doświadczyły trudności w procesie rekrutacji (spośród firm, które podjęły działania rekrutacyjne)*	Przyczyny trudności w znalezieniu pracownika (odsetek wskazań w stosunku do łącznej liczby wskazań przyczyn trudnościach w rekrutacji w danej sekcji) **					
		brak kandydatów w ogóle	brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	zbyt wysokie oczekiwania płacowe	niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy	inne
		%					
B	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
C	41,6	16,7	26,2	61,9	26,2	16,7	14,3
D	-	-	-	-	-	-	-
E	28,6	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0
F	39,5	46,7	33,3	46,7	13,3	13,3	6,7
G	25,7	15,8	36,8	63,2	26,3	15,8	31,6
H	33,3	10,0	30,0	60,0	10,0	10,0	20,0
I	50,0	16,7	16,7	66,7	16,7	16,7	33,3
J	54,5	25,0	33,3	75,0	50,0	0,0	8,3
K	32,0	12,5	12,5	62,5	50,0	0,0	62,5
L	7,1	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0
M	32,6	28,6	14,3	28,6	21,4	0,0	28,6
N	46,5	15,0	25,0	25,0	20,0	5,0	50,0
O	17,5	57,1	28,6	28,6	28,6	0,0	14,3
P	10,9	28,6	42,9	57,1	28,6	14,3	0,0
Q	21,6	27,3	45,5	18,2	45,5	9,1	18,2
R	20,0	0,0	0,0	0,0	100,0	50,0	0,0
S	8,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ogółem	30,4	23,8	28,2	49,2	26,5	10,5	22,7
* Udział w ogólnej liczbie firm, odliczając odmowy odpowiedzi.							
** Ponieważ firmy mogły wskazać więcej niż jedną przyczynę trudności w rekrutacji pracowników, suma odsetków w każdym wierszu nie sumuje się do 100. Każda liczba mówi o tym, jaki odsetek firm z danej sekcji PKD wskazał daną przyczynę trudności.							

Objaśnienie:

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

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

Tabela 5. Wakaty i plany rekrutacyjne firm według badania CATI firm

Sekcja PKD	Relacja liczby wolnych stanowisk do obecnego zatrudnienia	Odsetek odpowiedzi pozytywnych na pytanie o plany rekrutacyjne w ciągu najbliższych 6 miesięcy *	Relacja liczby stanowisk, na które planowana jest rekrutacja, do obecnego zatrudnienia
	[%]		
B	0,0	0,0	0,0
C	1,3	35,9	3,8
D	0,2	0,0	0,0
E	1,3	20,8	1,6
F	1,9	45,1	2,7
G	0,7	31,0	0,9
H	0,4	34,1	1,9
I	5,9	61,1	9,3
J	2,7	51,3	2,2
K	3,5	45,0	3,1
L	0,6	11,8	0,3
M	0,8	22,1	1,1
N	1,9	57,4	5,2
O	0,4	34,3	0,5
P	0,0	15,2	0,2
Q	0,2	23,2	0,5
R	0,0	28,6	0,4
S	0,7	39,1	4,6
Ogółem	0,8	30,3	1,5

* Udział w ogólnej liczbie firm, odliczając odmowy odpowiedzi.

Objaśnienie:

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

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

Tabela 6. Metody poszukiwania pracowników według badania CATI firm¹⁵⁰

Sekcja PKD	przez powiatowy urząd pracy	przez prywatne biuro pośrednictwa pracy	zamieszczenie lub odpowiadanie na ogłoszenia prasowe	zamieszczenie lub odpowiadanie na ogłoszenia internetowe	bezpośrednie poszukiwania w szkołach (biura karier, etc.)	poszukiwanie przez krewnych i znajomych	giełdy pracy, dni kariery, etc.	inne metody
	[%]							
B	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
C	46,0	11,0	27,0	57,0	2,0	22,0	1,0	18,0
D	-	-	-	-	-	-	-	-
E	71,4	0,0	14,3	28,6	0,0	28,6	0,0	28,6
F	35,9	7,7	30,8	46,2	5,1	20,5	5,1	23,1
G	28,4	1,4	33,8	54,1	1,4	12,2	0,0	13,5
H	13,3	3,3	30,0	53,3	13,3	36,7	0,0	20,0
I	8,3	8,3	25,0	83,3	0,0	25,0	0,0	8,3
J	13,6	22,7	36,4	81,8	22,7	36,4	18,2	13,6
K	32,0	8,0	24,0	60,0	4,0	4,0	4,0	8,0
L	21,4	14,3	28,6	57,1	14,3	35,7	0,0	28,6
M	16,3	4,7	20,9	60,5	11,6	27,9	2,3	9,3
N	58,1	9,3	39,5	74,4	4,7	20,9	9,3	11,6
O	32,5	0,0	12,5	50,0	0,0	2,5	2,5	60,0
P	36,5	1,6	11,1	22,2	12,7	28,6	0,0	34,9
Q	47,1	0,0	7,8	41,2	0,0	9,8	2,0	43,1
R	30,0	0,0	20,0	50,0	0,0	20,0	0,0	30,0
S	41,7	0,0	8,3	58,3	0,0	33,3	0,0	16,7
Ogółem	35,1	5,7	23,7	52,3	5,4	20,7	2,5	23,7

Objaśnienie:

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

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

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

¹⁵⁰ Ponieważ firmy mogły wskazać więcej niż jedną metodę rekrutacji pracowników, suma odsetków w każdym wierszu nie sumuje się do 100. Każda liczba mówi o tym, jaki odsetek firm z danej sekcji PKD wskazał daną metodę rekrutacji. Podstawą obliczenia odsetka była liczba firm deklarujących prowadzenie rekrutacji w okresie ostatnich 6 miesięcy, bez odmów odpowiedzi.

Tabela 7. Oferty pracy w monitoringu ofert internetowych: struktura według PKD 2007

Sekcja PKD	Liczba ofert	Odsetek w całkowitej liczbie ofert	Odsetek w liczbie ofert, dla których ustalono sekcję PKD
		[%]	
Brak identyfikacji sekcji *	932	25,3	-
A	1	0,0	0,0
B	2	0,1	0,1
C	363	9,9	13,2
D	24	0,7	0,9
E	6	0,2	0,2
F	66	1,8	2,4
G	695	18,9	25,3
H	95	2,6	3,5
I	67	1,8	2,4
J	416	11,3	15,1
K	606	16,5	22,1
L	51	1,4	1,9
M	189	5,1	6,9
N	63	1,7	2,3
O	2	0,1	0,1
P	77	2,1	2,8
Q	11	0,3	0,4
R	2	0,1	0,1
S	10	0,3	0,4
Ogółem	3 678	100,0	100,0

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

Objaśnienie:

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Tabela 8. Branże zgłaszające oferty pracy do agencji zatrudnienia

Sekcja PKD	Liczba wskazań sekcji, z których zgłaszano do agencji najwięcej ofert pracy w ciągu ostatniego roku *	Liczba wskazań sekcji zgłaszających <u>mniejsze</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich	Liczba wskazań sekcji zgłaszających <u>większe</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich
A	2	2	0
B	0	1	0
C	24	5	3
D	2	0	1
E	0	0	0
F	18	2	4
G	13	0	1
H	24	3	3
I	4	0	0
J	2	0	1
K	3	1	0
L	0	0	0
M	4	0	1
N	9	0	0
O	1	0	0
P	0	0	0
Q	12	1	1
R	2	0	1
S	5	1	0
Liczba przebadanych agencji **	92	92	92
* Każda agencja mogła wskazać więcej niż jedną sekcję (dotyczy liczby wskazań ze wszystkich kolumn tabeli).			
** Nie uwzględniono braków danych. Całkowita liczba ankiet uzyskanych w badaniu agencji zatrudnienia metodą CAWI wynosi 101.			

Objaśnienie:

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego agencji zatrudnienia.

Tabela 9. Oferty pracy w monitoringu ofert internetowych: struktura według wymaganego poziomu wykształcenia i sekcji PKD 2007

Sekcja PKD	Struktura zgłoszonych ofert według wymaganego wykształcenia					Liczba ofert ogółem
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie (ogólne i zawodowe)	wyższe	nieustalone	
	[%]					
-	0,8	3,4	20,0	47,1	27,4	932
A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1
B	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2
C	1,1	6,3	24,8	48,5	19,3	363
D	0,0	0,0	29,2	54,2	16,7	24
E	0,0	0,0	33,3	50,0	16,7	6
F	0,0	7,6	13,6	54,6	24,2	66
G	0,3	3,6	36,8	22,5	36,7	695
H	0,0	1,1	29,5	11,6	57,9	95
I	1,5	28,4	25,4	13,4	31,3	67
J	0,0	0,0	17,8	40,1	42,1	416
K	0,0	0,2	35,3	32,2	32,2	606
L	0,0	0,0	13,7	19,6	66,7	51
M	0,0	1,1	27,0	32,8	38,1	189
N	0,0	0,0	17,5	30,2	52,4	63
O	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2
P	0,0	0,0	20,8	54,6	23,4	77
Q	0,0	0,0	27,3	63,6	9,1	11
R	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2
S	0,0	10,0	40,0	10,0	40,0	10
Ogółem	0,4	3,0	26,6	36,7	32,9	3 678

Objaśnienie:

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Tabela 10. Oferty pracy w monitoringu ofert internetowych: struktura według wymagań pracodawców i sekcji PKD 2007

Sekcja PKD	doświadczenie			znajomość języka obcego			obsługa komputera			prawo jazdy			Liczba ofert ogółem
	N	P	T	N	P	T	N	P	T	N	P	T	
	[%]												
-	14,6	5,8	79,6	49,5	4,6	45,9	39,9	0,1	60,0	68,1	0,1	31,8	932
A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	1
B	0,0	0,0	100,0	50,0	0,0	50,0	50,0	0,0	50,0	100,0	0,0	0,0	2
C	14,1	11,3	74,7	53,7	4,1	42,2	38,8	0,3	60,9	63,6	1,9	34,4	363
D	12,5	4,2	83,3	70,8	0,0	29,2	25,0	0,0	75,0	54,2	0,0	45,8	24
E	33,3	0,0	66,7	16,7	0,0	83,3	50,0	0,0	50,0	66,7	0,0	33,3	6
F	13,6	6,1	80,3	74,2	3,0	22,7	43,9	0,0	56,1	63,6	6,1	30,3	66
G	18,1	11,8	70,1	74,0	4,6	21,4	50,1	0,1	49,8	61,2	0,4	38,3	695
H	15,8	8,4	75,8	46,3	4,2	49,5	57,9	0,0	42,1	50,5	0,0	49,5	95
I	13,4	10,5	76,1	68,7	0,0	31,3	68,7	0,0	31,3	92,5	0,0	7,5	67
J	17,3	8,2	74,5	51,0	1,7	47,4	19,5	0,0	80,5	73,1	0,2	26,7	416
K	18,8	10,6	70,6	83,3	3,1	13,5	44,4	0,3	55,3	72,6	0,7	26,7	606
L	13,7	27,5	58,8	66,7	2,0	31,4	68,6	0,0	31,4	66,7	0,0	33,3	51
M	16,9	16,9	66,1	76,7	2,1	21,2	52,9	0,0	47,1	62,4	0,5	37,0	189
N	36,5	14,3	49,2	77,8	0,0	22,2	52,4	0,0	47,6	58,7	0,0	41,3	63
O	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	2
P	18,2	3,9	77,9	84,4	0,0	15,6	50,7	0,0	49,4	66,2	0,0	33,8	77
Q	9,1	18,2	72,7	72,7	0,0	27,3	54,6	0,0	45,5	72,7	0,0	27,3	11
R	0,0	50,0	50,0	100,0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	100,0	0,0	0,0	2
S	20,0	0,0	80,0	80,0	0,0	20,0	30,0	0,0	70,0	60,0	0,0	40,0	10
Ogółem	16,8	9,7	73,6	64,1	3,5	32,4	42,6	0,1	57,2	67,0	0,6	32,4	3 678

Objaśnienie:

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

N – niewymagane, P – preferowane, T – wymagane

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników monitoringu ofert internetowych za rok 2011 prowadzonego przez WUP w Gdańsku.

Tabela 11. Cechy osobowe poszukiwane u kandydatów w kluczowych zawodach według pracodawców: wskazania według sekcji PKD 2007¹⁵¹ (%)

Sekcja PKD	otwar- tość na nowe doświad- czenia	kreatywność	samo- dziel- ność	odpo- wie- dział- ność	przed- siębior- czość	uczni- wość, prawość	uporząd- kowanie	komuni- katyw- ność	aserty- wność	pracowi- tość	wytrwa- łość	konse- kwencja	samo- kontrola	cieka- wość poznaw- cza	inna
	[%]														
A	13,2	23,7	52,6	52,6	2,6	42,1	5,3	5,3	2,6	34,2	5,3	7,9	23,7	2,6	7,9
B	0,0	40,0	20,0	20,0	0,0	80,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	20,0	0,0	0,0	40,0
C	19,8	26,5	44,2	44,2	2,6	30,1	11,0	12,4	2,4	34,6	4,8	4,1	9,3	0,7	12,6
D	0,0	54,5	45,5	45,5	0,0	9,1	36,4	36,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,3
E	19,4	21,0	54,8	51,6	1,6	33,9	6,5	16,1	4,8	40,3	8,1	6,5	6,5	4,8	8,1
F	23,5	33,2	55,1	43,3	3,7	28,3	5,9	13,4	2,1	26,7	5,3	5,9	5,3	2,7	18,2
G	18,8	37,2	49,8	50,6	7,3	33,7	8,0	20,7	5,0	23,4	3,4	1,1	4,6	1,1	13,8
H	12,5	27,1	56,3	52,1	6,3	32,3	13,5	20,8	0,0	28,1	0,0	3,1	4,2	2,1	10,4
I	19,6	54,3	23,9	47,8	2,2	37,0	13,0	13,0	8,7	23,9	6,5	6,5	10,9	2,2	19,6
J	12,2	45,6	63,3	36,7	3,3	16,7	13,3	30,0	4,4	25,6	12,2	1,1	1,1	2,2	10,0
K	8,8	33,0	50,5	42,9	6,6	33,0	6,6	30,8	4,4	15,4	2,2	2,2	9,9	1,1	19,8
L	11,1	33,3	53,1	50,6	8,6	34,6	7,4	13,6	3,7	17,3	8,6	0,0	7,4	1,2	7,4
M	13,8	37,9	59,1	37,9	6,4	30,5	8,9	19,7	4,9	27,1	4,4	2,5	5,9	3,0	11,8
N	20,0	23,5	46,1	41,7	5,2	33,0	8,7	25,2	3,5	29,6	11,3	3,5	1,7	0,9	13,9
O	24,5	43,9	54,7	54,0	1,4	34,5	10,1	18,7	6,5	15,1	4,3	2,9	3,6	0,0	7,9
P	29,7	50,0	33,8	55,1	2,9	26,2	6,7	20,3	4,9	21,5	4,0	4,0	7,6	2,1	13,5
Q	22,1	36,3	35,8	58,3	2,0	27,0	7,4	28,4	9,3	14,2	3,9	6,4	8,8	1,5	13,2
R	17,2	53,1	51,6	54,7	4,7	20,3	7,8	23,4	1,6	7,8	3,1	4,7	6,3	4,7	15,6
S	34,0	24,0	40,0	54,0	6,0	32,0	14,0	26,0	6,0	8,0	2,0	2,0	12,0	8,0	6,0
Ogółem	20,7	37,1	47,7	48,8	4,0	29,8	8,7	19,6	4,4	24,0	4,8	3,7	6,9	1,9	13,0

Objasnienie:

A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B: Górnictwo i wydobywanie, C: Przetwórstwo przemysłowe, D: Wytwarzanie i wydobycie energii elektrycznej, 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 administracji i działalności wspierającej, O: Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P: Edukacja, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S: Pozostała działalność usługowa.

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

¹⁵¹ Każdy pracodawca mógł wskazać trzy zawody kluczowe dla swojej działalności, a w każdym z nich – po trzy pożądane cechy osobowe. Respondenci często wskazywali i mniejszą liczbę zawodów lub cech. Prezentowane odsetki oznaczają relację liczby wskazań danej cechy osobowej do liczby wskazań wszystkich cech osobowych wymienionych w opisie zawodów zgłoszonych przez pracodawców z danej sekcji PKD. Przykładowo: liczba 30,0 w kolumnie „Komunikatywność” w wierszu dotyczącym sekcji J oznacza, iż w przypadku firm z sekcji J 30% wskazań pożądanych cech osobowych w zawodach zgłoszonych jako kluczowe przez firmy działające w branży J dotyczyło komunikatywności kandydatów do pracy.

Tabela 12. Kompetencje kluczowe według pracodawców: wskazania według sekcji PKD 2007¹⁵²

Sekcja PKD	Odsetek wskazań danej kompetencji w liczbie zawodów wskazanych w danej sekcji PKD						
	znajomość języków obcych	posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi i informacyjnymi	kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	kompetencje interpersonalne	umiejętność uczenia się	kultura ogólna	inna
	[%]						
A	0,0	13,2	5,3	18,4	50,0	57,9	28,9
B	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	40,0
C	12,4	15,5	17,9	20,8	54,4	44,9	30,1
D	0,0	18,2	0,0	27,3	72,7	63,6	27,3
E	3,2	30,6	21,0	30,6	56,5	64,5	4,8
F	3,2	23,5	28,9	33,7	57,8	47,1	21,9
G	19,2	24,5	15,7	41,4	42,9	54,0	23,0
H	38,5	36,5	20,8	42,7	25,0	31,3	21,9
I	28,3	23,9	2,2	56,5	54,3	73,9	10,9
J	37,8	43,3	37,8	47,8	45,6	26,7	8,9
K	11,0	36,3	36,3	61,5	45,1	39,6	20,9
L	7,4	19,8	30,9	50,6	46,9	59,3	11,1
M	29,1	39,9	30,5	37,9	43,8	37,4	20,2
N	20,9	22,6	14,8	37,4	46,1	49,6	16,5
O	7,9	30,9	18,0	50,4	56,8	51,1	24,5
P	9,7	31,6	14,6	61,2	41,3	60,6	18,1
Q	5,4	15,2	4,9	72,5	50,0	69,6	17,2
R	25,0	31,3	6,3	43,8	39,1	50,0	34,4
S	24,0	24,0	8,0	58,0	60,0	30,0	18,0
Ogółem	14,7	26,5	18,5	45,1	47,4	51,0	20,9

Objaśnienie:

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

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

¹⁵² Każdy pracodawca mógł wskazać trzy zawody kluczowe dla swojej działalności, a w każdym z nich – po trzy kompetencje kluczowe. Respondenci często wskazywali mniejszą liczbę zawodów lub kompetencji. Prezentowane odsetki oznaczają relację liczby wskazań danej kompetencji do liczby wskazań wszystkich kompetencji wymienionych w opisie zawodów zgłoszonych przez pracodawców z danej sekcji PKD. Przykładowo: liczba 25,0 w kolumnie „Znajomość języków obcych” w wierszu dotyczącym sekcji R oznacza, iż w przypadku firm z sekcji R 25% wskazań pożądaných kompetencji w zawodach zgłoszonych jako kluczowe przez firmy działające w branży R dotyczyło znajomości języków obcych.

Tabela 13. Kwalifikacje zawodowe najczęściej poszukiwane u kandydatów w kluczowych zawodach według pracodawców: wskazania według sekcji PKD 2007¹⁵⁵

Kategorie wskazane przez pracodawców jako kwalifikacje zawodowe	Sekcja PKD																Ogółem	
	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		S
	[%]																	
Doświadczenie	42,7	27,3	33,9	48,7	34,9	32,3	43,5	31,1	34,1	25,9	33,0	23,5	22,3	6,8	13,7	23,4	30,0	27,6
Wykształcenie wyższe kierunkowe	5,5	0,0	3,2	7,0	7,3	11,5	6,5	34,4	22,0	13,6	24,6	0,0	30,2	46,8	38,7	26,6	24,0	21,8
Wykształcenie wyższe	4,3	0,0	8,1	8,6	4,6	12,5	2,2	18,9	23,1	18,5	22,2	5,2	28,8	16,2	18,1	20,3	20,0	13,1
Specjalistyczne uprawnienia zawodowe	9,8	45,5	19,4	23,5	6,5	21,9	2,2	4,4	5,5	30,9	20,2	19,1	13,7	2,7	13,2	9,4	4,0	11,7
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	20,8	9,1	25,8	24,1	11,1	8,3	10,9	4,4	0,0	9,9	3,9	11,3	2,9	6,1	1,0	3,1	0,0	10,0
Wykształcenie średnie	5,0	9,1	8,1	4,8	18,8	10,4	17,4	6,7	18,7	17,3	8,4	13,0	12,2	7,0	10,3	4,7	22,0	9,8
Wykształcenie kierunkowe	9,3	45,5	6,5	6,4	8,4	3,1	15,2	5,6	6,6	4,9	5,4	7,0	4,3	5,7	13,2	17,2	12,0	7,8
Kurs specjalistyczny	2,6	0,0	1,6	3,7	4,6	13,5	2,2	5,6	8,8	2,5	3,0	7,8	2,9	5,1	12,3	1,6	12,0	5,2
Wiedza specjalistyczna	7,2	0,0	3,2	2,7	5,4	3,1	4,3	8,9	5,5	4,9	6,9	9,6	5,0	4,0	2,0	1,6	8,0	5,1
Umiejętności specjalistyczne	10,0	0,0	0,0	4,3	5,4	5,2	13,0	7,8	4,4	3,7	3,9	5,2	2,9	2,1	2,5	9,4	4,0	4,9
Wykształcenie średnie kierunkowe	3,1	0,0	4,8	4,3	3,1	5,2	4,3	5,6	4,4	3,7	5,4	0,9	2,2	3,0	6,4	1,6	2,0	3,8
Prawo jazdy	1,4	0,0	4,8	8,0	3,4	7,3	2,2	0,0	1,1	0,0	4,4	5,2	2,9	0,2	0,0	0,0	0,0	2,5
Przygotowanie pedagogiczne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	10,8	0,5	7,8	2,0	2,5
Język angielski	1,9	0,0	0,0	0,0	3,4	11,5	2,2	8,9	4,4	0,0	4,4	8,7	0,0	0,4	0,5	0,0	4,0	2,4
Wykształcenie podstawowe	2,1	0,0	8,1	0,5	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	0,5	5,2	1,4	4,4	0,5	1,6	4,0	2,1
Języki obce	1,0	0,0	0,0	0,0	4,6	7,3	21,7	2,2	0,0	0,0	3,9	2,6	0,7	0,6	0,0	0,0	6,0	2,0
Obsługa komputera	1,0	0,0	1,6	2,1	3,4	4,2	2,2	3,3	3,3	0,0	1,0	1,7	2,9	1,1	1,5	1,6	8,0	1,9
Umiejętności interpersonalne	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6	2,1	0,0	5,6	3,3	1,2	2,0	2,6	1,4	1,9	1,0	6,3	0,0	1,8
Znajomość specjalistycznych programów	1,0	0,0	1,6	1,1	1,9	2,1	0,0	6,7	3,3	1,2	5,4	3,5	0,0	0,0	1,0	4,7	0,0	1,7
Znajomość branży	0,5	0,0	0,0	1,1	8,4	1,0	2,2	0,0	2,2	0,0	1,5	5,2	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	1,5
Dyspozycyjność	1,9	0,0	4,8	1,6	1,5	1,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,5	2,6	0,0	0,2	0,0	6,3	4,0	1,2
Prawo jazdy kat. B	1,2	0,0	0,0	2,7	2,7	1,0	2,2	1,1	1,1	0,0	0,5	3,5	0,0	0,4	0,0	0,0	2,0	1,2
Sumiennosc	1,4	0,0	0,0	2,7	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	1,0	0,0	1,4	0,6	2,5	0,0	2,0	1,2
Niekaralność	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	3,3	0,0	0,5	10,4	5,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Obsługa specjalistycznego sprzętu	2,1	0,0	3,2	1,6	1,9	0,0	0,0	2,2	1,1	0,0	1,5	1,7	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	1,1
Komunikatywnosc	0,2	0,0	1,6	0,0	3,1	2,1	6,5	1,1	3,3	0,0	0,0	2,6	0,0	0,6	1,5	0,0	0,0	1,0

ciąg dalszy tabeli na stronie 158

¹⁵⁵ Każdy pracodawca mógł wskazać trzy zawody kluczowe dla swojej działalności, a w każdym z nich – po trzy kwalifikacje zawodowe. Respondenci często wskazywali mniejszą liczbę zawodów lub kompetencji. Prezentowane odsetki oznaczają relację liczby wskazań danej kwalifikacji do liczby wskazań wszystkich kwalifikacji wymienionych w opisie zawodów zgłoszonych przez pracodawców z danej sekcji PKD. Przykładowo: liczba 10,0 w kolumnie „C” w wierszu dotyczącym umiejętności specjalistycznych oznacza, iż w przypadku firm z sekcji C 30% wskazań pożądaną kwalifikacją w zawodach zgłoszonych jako kluczowe przez firmy działające w branży C dotyczyło umiejętności specjalistycznych kandydatów do pracy. Lista obejmuje oryginalne wskazania pracodawców, w tym takie, które formalnie zaliczyć można do cech osobowych czy kompetencji kluczowych. Z uwagi na duże rozdrobnienie odpowiedzi, w tabeli przedstawiono tylko te kwalifikacje, dla których łączna liczba wskazań wyniosła co najmniej 10. Kwalifikacje w tabeli ułożono w porządku od wskazywanej najczęściej do wskazywanej najrzadziej.

Dokończenie tabeli ze strony 157

Kategorie wskazane przez pracodawców jako kwalifikacje zawodowe	Sekcja PKD																Ogółem	
	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		S
	[%]																	
Studia poddyplomowe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,0	0,0	3,6	2,9	0,5	1,6	0,0	1,0
Uprawienia spawalnicze	4,1	0,0	0,0	1,6	0,4	1,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Dobry stan zdrowia	0,7	0,0	4,8	2,1	1,5	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,7	1,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Prawo jazdy kat. C+E	1,0	0,0	4,8	0,5	1,9	4,2	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,9	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Uprawienia sep	1,4	18,2	1,6	2,1	0,0	0,0	0,0	1,1	1,1	0,0	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Programowanie komputerowe	0,2	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	12,2	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Odpowiedzialność	1,4	0,0	0,0	2,1	1,1	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6
Chęć do pracy	1,2	0,0	0,0	0,0	2,3	1,0	2,2	1,1	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6
Sprawność fizyczna	1,2	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	1,0	1,7	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5
Umiejętność pracy w grupie	0,7	0,0	3,2	0,5	0,4	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0	0,5	0,0	4,0	0,5
Psychotesty	1,0	0,0	1,6	0,5	0,4	2,1	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Zdolności manualne	1,2	0,0	0,0	0,5	0,4	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,4
Znajomość MS Office	0,5	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	2,2	1,2	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,4
Dobra organizacja pracy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	6,5	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,5	0,0	4,0	0,4
Uprawienia czeladnicze	1,2	0,0	1,6	0,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Łączba wskazań zawodów	419	11	62	187	261	96	46	90	91	81	203	115	139	526	204	64	50	2 688

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.

Tabela prezentuje odpowiedzi w formie udzielonej przez pracodawców.

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

Tabela 14. Branże pomorskiego rynku pracy w perspektywie krótkookresowej: podsumowanie

Sektora PKD	Stan zatrudnienia obecny	Przyjęci w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zwolnieni w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zmiana zatrudnienia w okresie ostatnich 6 m-cy	Plany zatrudnieniowe na 6 m-cy	Stan zatrudnienia obecny	Przyjęci w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zwolnieni w ciągu ostatnich 6 m-cy	Plany zatrudnieniowe na 6 m-cy	%		
										Przyjęci w ciągu ostatnich 6 m-cy	Zwolnieni w ciągu ostatnich 6 m-cy	Plany zatrudnieniowe na 6 m-cy
A	1 026	38	25	13	12	0,8	1,0	0,5	0,7	0,0	0,0	
B	65	5	6	-1	0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	
C	15 051	636	831	-195	573	12,2	16,4	18,0	31,2	13,2	13,2	
D	404	0	2	-2	0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9	
E	863	14	28	-14	14	0,7	0,4	0,6	0,8	0,2	0,2	
F	4 537	187	344	-157	122	3,7	4,8	7,5	6,6	2,4	2,4	
G	9 591	334	981	-647	87	7,8	8,6	21,3	4,7	25,3	25,3	
H	4 568	175	184	-9	87	3,7	4,5	4,0	4,7	3,5	3,5	
I	440	44	33	11	41	0,4	1,1	0,7	2,2	2,4	2,4	
J	4 257	217	123	94	92	3,4	5,6	2,7	5,0	15,1	15,1	
K	4 361	160	119	41	134	3,5	4,1	2,6	7,3	22,1	22,1	
L	1 158	33	71	-38	4	0,9	0,9	1,5	0,2	1,9	1,9	
M	4 220	90	157	-67	45	3,4	2,3	3,4	2,4	6,9	6,9	
N	8 127	1 413	906	507	426	6,6	36,5	19,7	23,2	2,3	2,3	
O	7 603	213	248	-35	36	6,2	5,5	5,4	2,0	0,1	0,1	
P	4 155	124	270	-146	69	33,7	3,2	5,9	3,8	2,8	2,8	
Q	9 224	145	242	-97	45	7,5	3,7	5,2	2,4	0,4	0,4	
R	5 802	18	28	-10	23	4,7	0,5	0,6	1,3	0,1	0,1	
S	607	23	12	11	28	0,5	0,6	0,3	1,5	0,4	0,4	
Suma końcowa	123 456	3 869	4 610	-741	1 838	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Objaśnienie:

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

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

Tabela 15. Średnie wartości zmiennych opisujących poszczególne sekcje według przynależności do wyróżnionych grup sekcji

Charakterystyka	Kategorie	Klastry (i zawierające się w nich sekcje)			Ogółem
		1	2	3	
		C F H I	D E L O Q S	J K M P R	
Rozlokowanie przestrzenne firm wg podregionów (%)	gdański	20,6	18,3	18,3	18,9
	śląpski	13,3	19,2	19,6	17,8
	starogardzki	13,3	19,9	17,6	17,3
	trójmiejski	52,7	42,7	44,4	46,0
Rozlokowanie przestrzenne zatrudnienia wg podregionów (%)	gdański	13,5	13,4	5,4	9,5
	śląpski	11,0	18,3	5,8	10,7
	starogardzki	15,5	18,8	4,4	11,1
	trójmiejski	60,0	49,5	84,5	68,6
Struktura zatrudnienia według wielkości firm (mierzonej liczbą zatrudnionych) (%)	10–49 osób	22,6	19,4	13,5	17,2
	50–249 osób	53,3	57,7	71,2	63,4
	250 osób i powyżej	24,1	22,9	15,3	19,4
Struktura własności (%)	udział podmiotów prywatnych w zatrudnieniu	88,3	56,9	17,8	44,1
Czy z firmy odszedł lub został zwolniony choć jeden pracownik w ciągu ostatnich 6 miesięcy? (%)	udział odpowiedzi twierdzących	69,4	65,0	40,9	57,4
Udział osób zwolnionych lub tych, które odeszły, w zatrudnieniu (stan bieżący) (%)	-	7,7	3,0	1,1	3,7
Czy w ciągu ostatnich 6 m-cy prowadzili Państwo rekrutację? (%)	udział odpowiedzi twierdzących	54,8	56,8	36,5	48,8
Czy firma doświadczyła trudności w rekrutacji? (%)	udział odpowiedzi twierdzących	40,0	25,9	26,4	30,3
Z czego wynikały trudności w rekrutacji? (%)	brak kandydatów w ogóle	21,9	26,2	23,3	23,8
	brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	27,4	32,3	23,3	28,2
	brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	58,9	36,9	51,2	49,2
	zbyt wysokie oczekiwania płacowe	20,5	24,6	39,5	26,5
	niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy	15,1	9,2	4,7	10,5
	inne	13,7	30,8	23,3	22,1

Ciąg dalszy tabeli na stronie 161

Charakterystyka	Kategorie	Klasy (i zawierające się w nich sekcje)			Ogółem
		1	2	3	
		C F H I	D E L O Q S	J K M P R	
Metody poszukiwania pracowników (%)	przez powiatowy urząd pracy	35,9	39,8	26,4	35,0
	przez prywatne biuro pośrednictwa pracy	8,8	3,2	6,1	5,7
	zamieszczaliśmy lub odpowiadaliśmy na ogłoszenia prasowe	28,2	23,1	19,6	23,7
	zamieszczaliśmy lub odpowiadaliśmy na ogłoszenia internetowe	55,8	52,6	47,9	52,3
	poszukiwaliśmy bezpośrednio w szkołach (biura karier, etc.)	4,4	2,0	11,7	5,4
	poszukiwaliśmy poprzez krewnych i znajomych	24,3	15,1	25,2	20,7
	uczestniczyliśmy w giełdach pracy, dniach kariery, etc.	1,7	2,4	3,7	2,5
	inne	18,8	29,1	20,9	23,7
Czy zatrudnili kogoś w ciągu ostatnich 6 miesięcy? * (%)	udział odpowiedzi twierdzących	50,6	53,0	34,4	45,5
Udział zatrudnionych w ostatnich 6 miesiącach w zatrudnieniu ogółem (%)	-	6,6	2,2	1,0	3,1
Rotacja pracowników (%)	-	14,3	5,2	2,1	6,9
Relacja liczby wolnych stanowisk do obecnego zatrudnienia (%)	-	1,3	0,4	0,5	0,8
Czy planują rekrutację? (%)	udział odpowiedzi twierdzących	39,2	31,0	23,5	30,3
Relacja liczby stanowisk, na jakie planowana jest rekrutacja, do obecnego zatrudnienia (%)	-	3,2	0,7	0,6	1,5
Struktura wykształcenia (BAEL) (%)	wyższe	15,5	36,8	65,9	26,7
	średnie techniczne	26,1	34,7	16,1	26,4
	ZSZ	40,8	15,7	5,9	28,5

* Udział w całkowitej liczbie firm.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CATI i Grotkowska G., Gajderowicz T., op. cit.

Tabela 16. Ranking grup elementarnych zawodów według zapotrzebowania¹⁵⁴

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
1	7212	Spawacze i pokrewni
2	2514	Programiści aplikacji
3	3322	Przedstawiciele handlowi
4	2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani
5	9112	Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne
6	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
7	5312	Asystenci nauczycieli
8	7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni
9	9333	Robotnicy pracujący przy przetadunku towarów
10	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni
11	3359	Urzednicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani
12	9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani
13	2631	Ekonomiści
14	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
15	2222	Pielęgniarki specjalistki
16	4110	Pracownicy obsługi biurowej
17	5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
18	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
19	4321	Magazynierzy i pokrewni
20	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia
21	1345	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
22	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej
23	4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)
24	7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
25	5131	Kelnerzy
26	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
27	0311	Żołnierze szeregowi
28	2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
29	3321	Agenci ubezpieczeniowi
30	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
31	9510	Pracownicy świadczący usługi na ulicach
32	3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni
33	3311	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych
34	3151	Pracownicy służb technicznych żegluga
35	8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych
36	3356	Funkcjonariusze służby więziennej
37	9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
38	8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
39	5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
40	3131	Operatorzy urządzeń energetycznych
41	2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu
42	8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
43	1344	Kierownicy w instytucjach opieki społecznej
44	1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży
45	2352	Nauczyciele szkół specjalnych
46	3152	Oficerowie pokładowi, piloci żegluga i pokrewni
47	3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia
48	4120	Sekretarki (ogólne)

¹⁵⁴ Ze względu na słabą (lub zerową) reprezentację w badaniach ilościowych grup zawodów znajdujących się w środku listy rankingowej, pozycja tych zawodów jest nieinterpretowalna. Ocenie podlegać mogą zawody z górnej i dolnej części rankingu.

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
49	1312	Kierownicy produkcji w uprawach wodnych i rybołówstwie
50	7221	Kowale i operatorzy pras kuźniczych
51	7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych
52	3315	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)
53	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
54	8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
55	5120	Kucharze
56	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
57	2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
58	3352	Urzędnicy do spraw podatków
59	2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani
60	5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani
61	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych
62	2621	Archiwiści i muzealnicy
63	2281	Farmaceuci
64	3423	Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej
65	2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych
66	2511	Analitycy systemowi
67	8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
68	8350	Marynarze i pokrewni
69	3511	Operatorzy urządzeń teleinformatycznych
70	4132	Operatorzy wprowadzania danych
71	2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji
72	3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany
73	1120	Dyrektorzy generalni i wykonawczy
74	8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
75	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego
76	4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
77	5321	Pomocniczy personel medyczny
78	2144	Inżynierowie mechanicy
79	1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
80	3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani
81	2353	Lektorzy języków obcych
82	2341	Nauczyciele szkół podstawowych
83	5322	Pracownicy domowej opieki osobistej
84	1342	Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej
85	9111	Pomoce domowe i sprzątaczk
86	8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok
87	9321	Pakowacze
88	2142	Inżynierowie budownictwa
89	1322	Kierownicy w górnictwie
90	2654	Producenci filmowi, reżyserzy i pokrewni
91	3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)
92	4411	Pomocnicy biblioteczni
93	3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych
94	7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych
95	1323	Kierownicy do spraw budownictwa
96	7321	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku
97	1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
98	9214	Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie
99	8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
100	7549	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
101	5222	Kierownicy sprzedaży w marketach
102	8153	Operatorzy maszyn do szycia
103	2152	Inżynierowie elektronicy
104	2151	Inżynierowie elektrycy
105	9122	Czyściciele pojazdów
106	9621	Gońcy, bagażowi i pokrewni

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
107	7123	Tynkarze i pokrewni
108	3332	Organizatorzy konferencji i imprez
109	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
110	2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
111	2166	Projektanci grafiki i multimediiów
112	4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
113	3112	Technicy budownictwa
114	7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
115	4419	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani
116	5132	Barmani
117	2413	Analitycy finansowi
118	2355	Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych
119	3342	Sekretarze sądowi
120	5246	Wydawcy posiłków
121	7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
122	3344	Sekretarze medyczni i pokrewni
123	3331	Spedytorzy i pokrewni
124	7124	Monterzy izolacji
125	7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych
126	3514	Technicy sieci internetowych
127	2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr
128	2165	Kartografowie i geodeci
129	2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego
130	4223	Operatorzy centrali telefonicznych
131	2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości
132	4414	Technicy archiwistów i pokrewni
133	3353	Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych
134	8143	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
135	7125	Szklarze
136	3256	Ratownicy medyczni
137	4214	Windykatorzy i pokrewni
138	4313	Pracownicy obsługi płacowej
139	2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy
140	5411	Strażacy
141	1211	Kierownicy do spraw finansowych
142	2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
143	2521	Projektanci i administratorzy baz danych
144	6210	Robotnicy leśni i pokrewni
145	8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
146	4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni
147	3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej
148	2522	Administratorzy systemów komputerowych
149	2289	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani
150	3432	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni
151	9622	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
152	5165	Instruktorzy nauki jazdy
153	3411	Średni personel z dziedziny prawa i pokrewni
154	5212	Sprzedawcy uliczni żywności
155	3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym
156	1222	Kierownicy do spraw reklamy i public relations
157	3115	Technicy mechanicy
158	9612	Sortowacze odpadów
159	5329	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
160	5241	Modelki i modele
161	5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej
162	2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
163	2145	Inżynierowie chemicy i pokrewni
164	8112	Operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin
165	2283	Fizjoterapeuci
166	2285	Audiofonolodzy i logopedzi
167	2653	Choreografowie i tancerze
168	5412	Strażnicy w zakładach dla nieletnich
169	3521	Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku
170	1346	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych
171	2143	Inżynierowie inżynierii środowiska
172	1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
173	5151	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
174	9334	Układacze towarów na półkach
175	1213	Kierownicy do spraw strategicznych i planowania
176	8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna
177	7115	Cieśle i stolarze budowlani
178	8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni
179	9412	Pomoce kuchenne
180	2612	Sędziowie
181	8182	Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni
182	7211	Formierze odlewniczy i pokrewni
183	2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
184	5311	Opiekunowie dziecięcy
185	9611	Ładowacze nieczystości
186	8157	Operatorzy maszyn do prania
187	7413	Monterzy linii elektrycznych
188	1341	Kierownicy w instytucjach opieki nad dziećmi
189	2261	Lekarze dentyści bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
190	3211	Operatorzy aparatury medycznej
191	3421	Sportowcy i pokrewni
192	8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych
193	7316	Sztyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni
194	1223	Kierownicy do spraw badań i rozwoju
195	3323	Zaopatrzeniowcy
196	5164	Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami
197	7213	Błacharze
198	3422	Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi
199	5142	Kosmetyczki i pokrewni
200	4227	Ankieterzy
201	9121	Pracznicy ręczne i prasowacze
202	8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
203	3230	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
204	7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna
205	7113	Robotnicy obróbki kamienia
206	4212	Bukmacherzy, krupierzy i pokrewni
207	2272	Specjaliści diagnostyki laboratoryjnej
208	8152	Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich
209	1411	Kierownicy w hotelarstwie
210	8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni
211	7132	Lakiernicy
212	2434	Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych
213	3144	Technicy technologii żywności
214	3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani
215	2622	Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją
216	3341	Kierownicy biura
217	4415	Pracownicy działów kadr
218	2252	Lekarze weterynarii specjaliści

Pozy- cja ran- kingowa wg zapo- trzebo- wania	Kod ele- mentar- nej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
219	1412	Kierownicy w gastronomii
220	5141	Fryzjerzy
221	3240	Technicy weterynarii
222	6223	Rybacy morskcy
223	5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
224	1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
225	3513	Operatorzy sieci i systemów komputerowych
226	2282	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
227	2659	Twórcy i artyści gdzie indziej niesklasyfikowani
228	3121	Mistrzowie produkcji w górnictwie
229	4131	Maszynistki i operatorzy edytorów tekstu
230	5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów
231	4412	Listonosze i pokrewni
232	2161	Architekci
233	2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodo- wego)
234	3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych
235	9212	Robotnicy pomocniczy przy hodowli zwierząt
236	2656	Prezenterzy radiowi, telewizyjni i pokrewni
237	3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych
238	8213	Monterzy sprzętu elektronicznego
239	8183	Operatorzy urządzeń pakujących, do napełniania butelek i urządzeń znakujących
240	9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem
241	8171	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
242	1431	Kierownicy do spraw sportu, rekreacji i kultury
243	2164	Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego
244	3436	Muzycy i pokrewni
245	2212	Lekarze specjaliści
246	7234	Mechanicy pojazdów jednośladowych
247	9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych
248	8159	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanycy gdzie indziej niesklasyfikowani
249	7541	Nurkowie
250	7121	Dekarze
251	1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani
252	5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych
253	3214	Technicy medyczni i dentyści
254	8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani
255	8113	Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczycy ropy, gazu i innych surowców
256	7515	Klasyfikatorzy żywności i pokrewni
257	7544	Robotnicy zwalczania szkodników i chwastów
258	9123	Zmywacze okien
259	6122	Hodowcy drobiu
260	2432	Specjaliści do spraw public relations
261	2634	Psycholodzy i pokrewni
262	8181	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych
263	7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
264	3118	Kreślarze
265	2271	Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
266	2635	Specjaliści do spraw spotecznych
267	3253	Optycy okularowi
268	2655	Aktorzy
269	4224	Recepcjoniści hotelowi
270	7317	Rękodzielniczy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
271	2111	Fizycy i astronomowie
272	2513	Projektanci aplikacji sieciowych i multimedjów
273	4322	Planiści produkcyjni
274	3113	Technicy elektrycy

Pozycja rankingowa wg zapotrzebowania	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
275	7311	Mechanicy precyzyjni
276	3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
277	2146	Inżynierowie górnictwa, metalurgii i pokrewni
278	2529	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
279	7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali
280	5221	Właściciele sklepów
281	2632	Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni
282	3212	Technicy analityki medycznej
283	3154	Kontrolerzy ruchu lotniczego i pokrewni
284	3252	Środowiskowi pracownicy ochrony zdrowia
285	3522	Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych
286	7318	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
287	2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska
288	7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
289	7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych
290	7322	Drukarze
291	3220	Dietetycy i żywieniowcy
292	6111	Rolnicy upraw polowych
293	6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
294	1330	Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych
295	0111	Oficerowie sił zbrojnych
296	0211	Podoficerowie sił zbrojnych
297	1114	Zawodowi działacze organizacji członkowskich
298	1311	Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie
299	2112	Meteorolodzy
300	2162	Architekci krajobrazu
301	2240	Specjaliści ratownictwa medycznego
302	2286	Optometryści
303	2354	Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych
304	2636	Specjaliści do spraw religii
305	3117	Technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni
306	3133	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów w przemyśle chemicznym
307	3153	Piloci statków powietrznych i personel pokrewny
308	3155	Technicy urządzeń ruchu lotniczego
309	3351	Funkcjonariusze celni i ochrony granic
310	3354	Urzędnicy organów udzielających licencji
311	3355	Policjanci służby kryminalnej
312	3357	Funkcjonariusze służb specjalnych
313	3413	Pracownicy z zakresu działalności religijnej
314	3437	Tancerze
315	4213	Pracownicy lombardów i instytucji pożyczkowych
316	4413	Kodowacze, korektorzy i pokrewni
317	5111	Stewardzi
318	5162	Osoby do towarzystwa
319	5169	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
320	6112	Sadownicy
321	6123	Pszczelarze i hodowcy jedwabników
322	6222	Rybacy śródlądowi
323	6310	Rolnicy produkcji roślinnej pracujący na własne potrzeby
324	6320	Hodowcy zwierząt pracujący na własne potrzeby
325	6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
326	6341	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby
327	7215	Takielarze i monterzy konstrukcji linowych
328	7232	Mechanicy statków powietrznych i pokrewni
329	7312	Monterzy instrumentów muzycznych
330	7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich
331	7535	Wyprawiacze skór, garbarze i pokrewni
332	7537	Kaletnicy, rymarze i pokrewni

Pozy- cja ran- kingowa wg zapo- trzebo- wania	Kod ele- mentar- nej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
333	7542	Strzałowi
334	7543	Brakarze wyrobów przemysłowych
335	8132	Operatorzy urządzeń do produkcji materiałów światłoczułych i obróbki filmów
336	8151	Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni
337	8154	Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
338	8155	Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór
339	8156	Operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni
340	9215	Robotnicy pomocniczy w leśnictwie
341	9331	Prowadzący pojazdy napędzane siłą mięśni
342	9332	Prowadzący pojazdy ciągnięte przez zwierzęta
343	9520	Sprzedawcy uliczni produktów nieżywnościowych
344	9623	Odczytujący liczniki i wybierający monety z automatów
345	1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni
346	7532	Konstruktorzy i krojczowie odzieży
347	3251	Asystenci dentyści
348	3134	Kontrolerzy (sterownicy) procesów przeróbki ropy naftowej i gazu
349	8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych
350	3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie
351	3254	Technicy fizjoterapii i masażyści
352	5242	Demonstratorzy wyrobów
353	6114	Rolnicy upraw mieszanych
354	2153	Inżynierowie telekomunikacji
355	8212	Monterzy sprzętu elektrycznego
356	5112	Konduktorzy i pokrewni
357	7131	Malarze i pokrewni
358	3431	Fotografowie
359	2120	Matematycy, statystycy i pokrewni
360	4312	Pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń
361	2642	Dziennikarze
362	2356	Instruktorzy technologii informatycznych
363	2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
364	2131	Biolodzy i pokrewni
365	2114	Specjaliści nauk o Ziemi
366	7536	Obuwnicy i pokrewni
367	8311	Maszyniści kolejowi i metra
368	3116	Technicy chemicy i pokrewni
369	7534	Tapicerzy i pokrewni
370	7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
371	6129	Hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani
372	3213	Technicy farmaceutyczni
373	7315	Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła
374	8321	Kierowcy motocykli
375	7314	Ceramicy i pokrewni
376	2651	Artyści plastycy
377	3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany
378	5152	Pracownicy usług domowych
379	6113	Ogrodnicy
380	2652	Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy
381	2262	Lekarze dentyści specjaliści
382	4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
383	2641	Literaci i inni autorzy tekstów
384	1343	Kierownicy w instytucjach opieki nad osobami starszymi
385	5161	Astrołodzy, wróżbici i pokrewni
386	6221	Hodowcy ryb
387	2284	Dietetycy i specjaliści do spraw żywienia
388	1111	Przedstawiciele władz publicznych
389	2232	Położne specjalistki
390	3334	Agenci do spraw rynku nieruchomości

Pozy- cja ran- kingowa wg zapo- trzebo- wania	Kod ele- mentar- nej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
391	3435	Aktorzy cyrkowi i pokrewni
392	3142	Technicy rolnictwa i pokrewni
393	4323	Pracownicy do spraw transportu
394	3143	Technicy leśnictwa
395	9311	Robotnicy pomocniczy w kopalniach i kamieniołomach
396	7323	Introligatorzy i pokrewni
397	2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni
398	2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania
399	6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej
400	1349	Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani
401	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
402	7222	Ślusarze i pokrewni
403	3324	Pośrednicy handlowi
404	3255	Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
405	1113	Wyżsi urzędnicy władz samorządowych
406	7133	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
407	7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni
408	9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
409	8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni
410	9613	Zamiatacze i pokrewni
411	7117	Monterzy budownictwa wodnego
412	2643	Filolodzy i tłumacze
413	3114	Technicy elektronicy i pokrewni
414	2113	Chemicy
415	1112	Wyżsi urzędnicy administracji publicznej
416	8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
417	9216	Robotnicy pomocniczy w rybołówstwie i uprawach wodnych
418	8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
419	3313	Księgowi
420	2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
421	3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu
422	7412	Elektromechanicy i elektromonterzy
423	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych
424	5153	Gospodarze budynków
425	9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym
426	2633	Filozofowie, historycy i politolodzy
427	9213	Robotnicy pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt
428	7313	Jubilerzy, złotnicy i pokrewni
429	7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni
430	4225	Pracownicy biur informacji
431	7231	Mechanicy pojazdów samochodowych
432	2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
433	7112	Murarze i pokrewni
434	7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
435	2310	Nauczyciele akademicy
436	2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju
437	3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
438	7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni
439	7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni
440	7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
441	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
442	9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
443	7522	Stolarze meblowi i pokrewni
444	5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 17. Ranking grup elementarnych zawodów według deficytowości¹⁵⁵

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
1	7212	Spawacze i pokrewni
2	7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
3	2514	Programiści aplikacji
4	8350	Marynarze i pokrewni
5	5120	Kucharze
6	2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
7	3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi
8	3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni
9	8332	Kierowcy samochodów ciężarowych
10	7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych
11	2142	Inżynierowie budownictwa
12	2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
13	3322	Przedstawiciele handlowi
14	2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju
15	3321	Agenci ubezpieczeniowi
16	4110	Pracownicy obsługi biurowej
17	2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania
18	2143	Inżynierowie inżynierii środowiska
19	2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu
20	4120	Sekretarki (ogólne)
21	7412	Elektromechanicy i elektrycy
22	2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)
23	8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
24	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia
25	3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani
26	2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
27	5312	Asystenci nauczycieli
28	3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany
29	2634	Psycholodzy i pokrewni
30	2151	Inżynierowie elektrycy
31	3313	Księgowi
32	3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego
33	2212	Lekarze specjaliści
34	7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
35	7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni
36	8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
37	7222	Ślusarze i pokrewni
38	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej
39	2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni
40	7221	Kowale i operatorzy pras kuźniczych
41	2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
42	2222	Pielęgniarki specjalistki
43	7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych
44	4411	Pomocnicy biblioteczni
45	2144	Inżynierowie mechanicy
46	7112	Murarze i pokrewni
47	7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni
48	7115	Cieśle i stolarze budowlani
49	1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży
50	2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych

¹⁵⁵ Ze względu na słabą (lub zerową) reprezentację w badaniach ilościowych grup zawodów znajdujących się w środku listy rankingowej, pozycja tych zawodów jest nieinterpretowana. Ocenie podlegać mogą zawody z górnej i dolnej części rankingu.

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
51	3331	Spedytorzy i pokrewni
52	2434	Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych
53	2281	Farmaceuci
54	7215	Takielarze i monterzy konstrukcji linowych
55	7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni
56	8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
57	8113	Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców
58	9612	Sortowacze odpadów
59	5153	Gospodarze budynków
60	1211	Kierownicy do spraw finansowych
61	3115	Technicy mechanicy
62	1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
63	4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)
64	1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
65	3311	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych
66	8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
67	5132	Barmani
68	7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
69	8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
70	7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
71	7522	Stolarze meblowi i pokrewni
72	7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
73	2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani
74	2164	Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego
75	2632	Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni
76	2633	Filozofowie, historycy i politolodzy
77	3324	Pośrednicy handlowi
78	7322	Drukarze
79	2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
80	2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego
81	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
82	3113	Technicy elektrycy
83	2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
84	2289	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani
85	2113	Chemicy
86	9333	Robotnicy pracujący przy przeladunku towarów
87	2643	Filolodzy i tłumacze
88	3323	Zaopatrzeniowcy
89	2111	Fizycy i astronomowie
90	3315	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)
91	8143	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
92	2519	Analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
93	3112	Technicy budownictwa
94	5411	Strażacy
95	2353	Lektorzy języków obcych
96	3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej
97	4214	Windykatorzy i pokrewni
98	2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani
99	3352	Urzędnicy do spraw podatków
100	3332	Organizatorzy konferencji i imprez
101	7125	Szklarze
102	3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu
103	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
104	3344	Sekretarze medyczni i pokrewni
105	1323	Kierownicy do spraw budownictwa
106	7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
107	9412	Pomoce kuchenne
108	1344	Kierownicy w instytucjach opieki społecznej

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
109	5412	Strażnicy w zakładach dla nieletnich
110	7124	Monterzy izolacji
111	8153	Operatorzy maszyn do szycia
112	8156	Operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni
113	2166	Projektanci grafiki i multimediiów
114	7123	Tynkarze i pokrewni
115	3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany
116	9121	Praczkі ręczne i prasowacze
117	3356	Funkcjonariusze służby więziennej
118	3359	Urzednicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani
119	5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów
120	8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urzędzeń pokrewnych
121	5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów
122	3432	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni
123	3230	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
124	3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia
125	5131	Kelnerzy
126	1346	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych
127	9622	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
128	1345	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
129	4313	Pracownicy obsługi płatowej
130	1120	Dyrektorzy generalni i wykonawczy
131	5311	Opiekunowie dziecięcy
132	4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni
133	4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
134	2152	Inżynierowie elektronicy
135	7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
136	8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych
137	8211	Monterzy maszyn i urzędzeń mechanicznych
138	8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych
139	9510	Pracownicy świadczący usługi na ulicach
140	6210	Robotnicy leśni i pokrewni
141	4321	Magazynierzy i pokrewni
142	9122	Czyszciciele pojazdów
143	6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej
144	3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych
145	5222	Kierownicy sprzedaży w marketach
146	2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości
147	6122	Hodowcy drobiu
148	7117	Monterzy budownictwa wodnego
149	2621	Archiwiści i muzealnicy
150	2652	Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy
151	3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni
152	7321	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku
153	7213	Błacharze
154	8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni
155	5169	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
156	8122	Operatorzy urzędzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok
157	3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych
158	7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych
159	2654	Producenci filmowi, reżyserzy i pokrewni
160	8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
161	1213	Kierownicy do spraw strategicznych i planowania
162	5152	Pracownicy usług domowych
163	2145	Inżynierowie chemicy i pokrewni
164	3353	Urzednicy do spraw świadczeń społecznych
165	4132	Operatorzy wprowadzania danych
166	2285	Audiofonolodzy i logopedzi

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
167	7121	Dekarze
168	1311	Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie
169	1312	Kierownicy produkcji w uprawach wodnych i rybotófstwie
170	2252	Lekarze weterynarii specjaliści
171	2653	Choreografowie i tancerze
172	3514	Technicy sieci internetowych
173	4414	Technicy archiwiści i pokrewni
174	2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
175	2352	Nauczyciele szkół specjalnych
176	2355	Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych
177	9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
178	3342	Sekretarze sądowi
179	8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
180	9613	Zamiatacze i pokrewni
181	8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna
182	4225	Pracownicy biur informacji
183	1322	Kierownicy w górnictwie
184	1341	Kierownicy w instytucjach opieki nad dziećmi
185	1342	Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej
186	2354	Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych
187	2659	Twórcy i artyści gdzie indziej niesklasyfikowani
188	3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych
189	5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
190	5242	Demonstratorzy wyrobów
191	9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem
192	9332	Prowadzący pojazdy ciągnięte przez zwierzęta
193	3423	Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej
194	3253	Optycy okularowi
195	2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr
196	9621	Gońcy, bagażowi i pokrewni
197	7133	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
198	5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej
199	3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym
200	5164	Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami
201	5212	Sprzedawcy uliczni żywności
202	5246	Wydawcy posiłków
203	3521	Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku
204	9212	Robotnicy pomocniczy przy hodowli zwierząt
205	2272	Specjaliści diagnostyki laboratoryjnej
206	3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
207	9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne
208	7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
209	2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
210	3511	Operatorzy urządzeń teleinformatycznych
211	5151	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
212	7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
213	7413	Monterzy linii elektrycznych
214	5165	Instruktorzy nauki jazdy
215	8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni
216	8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani
217	3421	Sportowcy i pokrewni
218	7541	Nurkowie
219	9123	Zmywacze okien
220	8157	Operatorzy maszyn do prania
221	2432	Specjaliści do spraw public relations
222	3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)
223	5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych
224	3431	Fotografowie

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
225	8183	Operatorzy urządzeń pakujących, do napełniania butelek i urządzeń znakujących
226	9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
227	3240	Technicy weterynarii
228	9215	Robotnicy pomocniczy w leśnictwie
229	5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani
230	7113	Robotnicy obróbki kamienia
231	4415	Pracownicy działów kadr
232	8181	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych
233	7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna
234	1222	Kierownicy do spraw reklamy i public relations
235	2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy
236	7234	Mechanicy pojazdów jednośladowych
237	9216	Robotnicy pomocniczy w rybołówstwie i uprawach wodnych
238	4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
239	2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży
240	5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
241	5142	Kosmetyczki i pokrewni
242	3254	Technicy fizjoterapii i masażyści
243	4412	Listonosze i pokrewni
244	2521	Projektanci i administratorzy baz danych
245	9321	Pakowacze
246	7132	Lakiernicy
247	3211	Operatorzy aparatury medycznej
248	3411	Średni personel z dziedziny prawa i pokrewni
249	7544	Robotnicy zwalczania szkodników i chwastów
250	7323	Introligatorzy i pokrewni
251	7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni
252	2341	Nauczyciele szkół podstawowych
253	8171	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
254	2642	Dziennikarze
255	9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani
256	7532	Konstruktorzy i krojczowie odzieży
257	8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
258	7211	Formierze odlewniczy i pokrewni
259	3513	Operatorzy sieci i systemów komputerowych
260	8182	Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni
261	5322	Pracownicy domowej opieki osobistej
262	1330	Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych
263	2271	Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
264	2522	Administratorzy systemów komputerowych
265	8213	Monterzy sprzętu elektronicznego
266	2162	Architekci krajobrazu
267	7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych
268	5329	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
269	2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
270	3437	Tancerze
271	4131	Maszynistki i operatorzy edytorów tekstu
272	5141	Fryzjerzy
273	4419	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani
274	3422	Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi
275	4212	Bukmacherzy, krupierzy i pokrewni
276	2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji
277	8159	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani
278	7316	Sztyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni
279	3341	Kierownicy biura
280	2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
281	8152	Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich
282	7534	Tapicerzy i pokrewni

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
283	2641	Literaci i inni autorzy tekstów
284	1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni
285	2282	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
286	3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
287	4322	Planiści produkcyjni
288	8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni
289	3436	Muzycy i pokrewni
290	3114	Technicy elektronicy i pokrewni
291	2165	Kartografowie i geodeci
292	3214	Technicy medyczni i dentystyczni
293	8311	Maszyniści kolejowi i metra
294	7314	Ceramicy i pokrewni
295	2161	Architekci
296	4223	Operatorzy centrali telefonicznych
297	2413	Analitycy finansowi
298	1349	Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani
299	2146	Inżynierowie górnictwa, metalurgii i pokrewni
300	1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
301	7231	Mechanicy pojazdów samochodowych
302	2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
303	2622	Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją
304	8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
305	8212	Monterzy sprzętu elektrycznego
306	4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
307	7515	Klasyfikatorzy żywności i pokrewni
308	7536	Obuwnicy i pokrewni
309	7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni
310	3213	Technicy farmaceutyczni
311	1223	Kierownicy do spraw badań i rozwoju
312	9213	Robotnicy pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt
313	5112	Konduktorzy i pokrewni
314	3522	Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych
315	7313	Jubilerzy, złotnicy i pokrewni
316	2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni
317	3118	Kreślarze
318	2655	Aktorzy
319	3255	Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
320	3131	Operatorzy urządzeń energetycznych
321	2261	Lekarze dentyści bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
322	2310	Nauczyciele akademicki
323	4323	Pracownicy do spraw transportu
324	2284	Dietetycy i specjaliści do spraw żywienia
325	7311	Mechanicy precyzyjni
326	7317	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
327	2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska
328	2153	Inżynierowie telekomunikacji
329	7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali
330	4224	Recepcjoniści hotelowi
331	2651	Artyści plastycy
332	2631	Ekonomiści
333	3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie
334	9611	Ładowacze nieczystości
335	3144	Technicy technologii żywności
336	3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani
337	2131	Biolodzy i pokrewni
338	2635	Specjaliści do spraw spotecznych
339	3116	Technicy chemicy i pokrewni
340	3212	Technicy analityki medycznej

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
341	7315	Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła
342	2114	Specjaliści nauk o Ziemi
343	5221	Właściciele sklepów
344	2120	Matematycy, statystycy i pokrewni
345	3220	Dietetycy i żywieniowcy
346	6223	Rybacy morscy
347	7318	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
348	7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych
349	6111	Rolnicy upraw polowych
350	3142	Technicy rolnictwa i pokrewni
351	0111	Oficerowie sił zbrojnych
352	0211	Podoficerowie sił zbrojnych
353	0311	Żołnierze szeregowi
354	1111	Przedstawiciele władz publicznych
355	1112	Wyżsi urzędnicy administracji publicznej
356	1113	Wyżsi urzędnicy władz samorządowych
357	1114	Zawodowi działacze organizacji członkowskich
358	1343	Kierownicy w instytucjach opieki nad osobami starszymi
359	1411	Kierownicy w hotelarstwie
360	1412	Kierownicy w gastronomii
361	1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
362	1431	Kierownicy do spraw sportu, rekreacji i kultury
363	1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani
364	2112	Meteorolodzy
365	2232	Położne specjalistki
366	2240	Specjaliści ratownictwa medycznego
367	2262	Lekarze dentyści specjaliści
368	2286	Optometryści
369	2356	Instruktorzy technologii informatycznych
370	2513	Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych
371	2529	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
372	2612	Sędziowie
373	2636	Specjaliści do spraw religii
374	2656	Prezenterzy radiowi, telewizyjni i pokrewni
375	3117	Technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni
376	3121	Mistrzowie produkcji w górnictwie
377	3133	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów w przemyśle chemicznym
378	3134	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przeróbki ropy naftowej i gazu
379	3143	Technicy leśnictwa
380	3153	Piloci statków powietrznych i personel pokrewny
381	3154	Kontrolerzy ruchu lotniczego i pokrewni
382	3155	Technicy urzędzeń ruchu lotniczego
383	3252	Środowiskowi pracownicy ochrony zdrowia
384	3334	Agenci do spraw rynku nieruchomości
385	3351	Funkcjonariusze celni i ochrony granic
386	3354	Urzędnicy organów udzielających licencji
387	3355	Policjanci służby kryminalnej
388	3357	Funkcjonariusze służb specjalnych
389	3413	Pracownicy z zakresu działalności religijnej
390	3435	Aktorzy cyrkowi i pokrewni
391	4213	Pracownicy lombardów i instytucji pożyczkowych
392	4413	Kodowacze, korektorzy i pokrewni
393	5161	Astrologi, wróżbici i pokrewni
394	5162	Osoby do towarzystwa
395	5241	Modelki i modele
396	6112	Sadownicy
397	6114	Rolnicy upraw mieszanych
398	6123	Pszczelarze i hodowcy jedwabników

Pozycja rankingowa wg deficytowości	Kod elementarnej grupy zawodów wg KZiS 2010	Nazwa elementarnej grupy zawodów
399	6129	Hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani
400	6221	Hodowcy ryb
401	6222	Rybacy śródlądowi
402	6310	Rolnicy produkcji roślinnej pracujący na własne potrzeby
403	6320	Hodowcy zwierząt pracujący na własne potrzeby
404	6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
405	6341	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby
406	7232	Mechanicy statków powietrznych i pokrewni
407	7312	Monterzy instrumentów muzycznych
408	7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
409	7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich
410	7535	Wyprawiacze skór, garbarze i pokrewni
411	7537	Kaletnicy, rymarze i pokrewni
412	7542	Strzałowci
413	7543	Brakarze wyrobów przemysłowych
414	7549	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
415	8112	Operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin
416	8132	Operatorzy urządzeń do produkcji materiałów światłoczułych i obróbki filmów
417	8151	Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni
418	8154	Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
419	8155	Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór
420	8321	Kierowcy motocykli
421	9311	Robotnicy pomocniczy w kopalniach i kamieniołomach
422	9331	Prowadzący pojazdy napędzane siłą mięśni
423	9520	Sprzedawcy uliczni produktów nieżywnościowych
424	9623	Odczytujący liczniki i wybierający monety z automatów
425	3256	Ratownicy medyczni
426	4312	Pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń
427	2511	Analitycy systemowi
428	9214	Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie
429	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
430	5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
431	2283	Fizjoterapeuci
432	3251	Asystenci dentystyczni
433	6113	Ogrodnicy
434	5111	Stewardzi
435	9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych
436	9334	Układacze towarów na półkach
437	4227	Ankieterzy
438	6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
439	9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
440	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
441	5321	Pomocniczy personel medyczny
442	9111	Pomoce domowe i sprzętaczkę
443	9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym
444	7131	Malarze i pokrewni

Źródło: Opracowanie własne.

10. ANEKS METODOLOGICZNY

10.1. Dobór i realizacja próby do badania przedsiębiorców techniką CATI

Ze względu na warstwowy charakter doboru próby oraz wymóg przeprowadzenia badania wśród populacji pracodawców zatrudniających przynajmniej 10 pracowników, rozkład próby zakładanej do realizacji przedstawiał się następująco:

Tabela 1. Rozkład próby podstawowej zakładanej do realizacji (N=1000)

	podregion gdański	podregion słupski	podregion starogardzki	podregion trójmiejski	ogółem	odsetek w próbie
10–49 osób	163	140	142	320	765	76,5%
50–249 osób	25	28	25	57	135	13,5%
250 osób i powyżej	8	18	16	58	100	10,0%
ogółem	196	186	183	435	1 000	100,0%
odsetek w próbie	19,6%	18,6%	18,3%	43,5%	100,0%	x

Źródło: Opracowanie własne.

Ze względu na możliwość uogólniania wyników dotyczących firm działających w ramach wybranych sekcji PKD podobnie jak w roku poprzednim postanowiono zrealizować badanie na dodatkowej próbie w wysokości N=200 firm z sekcji PKD wybranych do pogłębionej analizy w danym roku:

- Informacja i komunikacja (J),
- Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K).

Ze względu na to, iż w województwie pomorskim łącznie istnieje jedynie 316 firm reprezentujących wyżej wymienione sekcje PKD, realizacja próby na poziomie 200 efektywnych wywiadów nie byłaby możliwa. Dlatego do próby N=200 postanowiono włączyć także firmy reprezentujące dwie inne sekcje PKD:

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

Tabela 2. Rozkład dodatkowej próby zakładanej do realizacji (N=200)

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	Zakładana liczebność próby
J	196	30
K	120	30
M	438	80
N	292	60
Suma	1 046	200

Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON w województwie pomorskim w 2010 roku.

W związku z trudnościami z realizacją zakładanej liczebności wywiadów w grupie przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 250 osób, dokonano modyfikacji próby podstawowej (N=1000). Podobna sytuacja miała miejsce w stosunku do realizacji próby dodatkowej (N=200) – trudności z zakładaną liczebnością wywiadów wystąpiły w grupie przedsiębiorców reprezentujących sekcję N. Ostateczny stan realizacji prób przedstawiony został w poniższych tabelach:

Tabela 3. Zrealizowany rozkład próby podstawowej (N=1000)

	podregion gdański	podregion słupski	podregion starogardzki	podregion trójmiejski	ogółem
10–49 osób	165	142	142	320	769
50–249 osób	34	38	31	75	178
250 osób i powyżej	6	10	10	48	74
ogółem	205	190	183	443	1 021
odsetek w próbie	20,1%	18,6%	17,9%	42,6%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 4. Zrealizowany rozkład próby dodatkowej (N=200)

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	Zakładana liczebność próby
J	196	30
K	120	30
M	438	80
N	292	60
Suma	1 046	200

Źródło: Opracowanie własne.

Dobór próby pozwala na wnioskowanie statystyczne z maksymalnym błędem na poziomie 2,7 punktu procentowego.

10.2. Kwestionariusz do badania przedsiębiorców techniką CATI

A. PODSTAWOWE DANE O PRZEDSIĘBIORSTWIE	
A1. Na terenie jakiej gminy znajduje się siedziba Państwa firmy?	nazwa gminy identyfikator terytorialny gminy (wg GUS) _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
A2. Proszę podać liczbę osób, które pracują w przedsiębiorstwie w dniu badania. Chodzi o wszystkie formy zatrudnienia, w tym pracowników najemnych, zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, osoby pracujące na własny rachunek, etc. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
B. INFORMACJE O ZWOLNIENIACH PRACOWNIKÓW	
B1. Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy z Państwa firmy został zwolniony lub odeszedł choć jeden pracownik?	1) Tak osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 2) Nie → C1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → C1
B2. W jakich zawodach zwolniono z pracy lub odeszło z pracy najczęściej pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ PRACUJĄCYCH, KTÓRZY ZOSTALI ZWOLNIENI I/LUB ODESZLI. W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNA PRZYCZYNĘ. <i>Pytanie prekodowane:</i> 1. Zwolnienie z powodu ograniczenia skali działalności/ cięcia kosztów 2. Zwolnienie z powodu zmian struktury działalności firmy (nowy produkt lub zmiana sposobu produkcji) 3. Pracownik nie sprawdził się na danym stanowisku 4. Odejście pracownika 5. Inne. Jakie? 6. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna
C. TRUDNOŚCI W REKRUTACJI	
C1. Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy prowadzili Państwo rekrutację nowych pracowników?	1) TAK 2) NIE → E1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → E1
C2. Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy Państwa firma doświadczyła trudności w rekrutacji pracowników?	1) TAK 2) NIE → C5 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → C5
C3. W przypadku jakich zawodów doświadczyli Państwo trudności w znalezieniu pracowników? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ _ 4) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)

<p>C4. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników?</p> <p>PROSZĘ WSKAZAĆ WSZYSTKIE WYSTĘPUJĄCE PRZYCZYNY.</p>	<p>1) Brak kandydatów w ogóle 2) Brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu 3) Brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu 4) Zbyt wysokie oczekiwania płacowe 5) Niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy 6) Inne, jakie?</p> <p>7) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)</p>
<p>C5. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy?</p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.</p>	<p>1) Przez powiatowy urząd pracy 2) Przez prywatne biuro pośrednictwa pracy 3) Zamieszczaliśmy lub odpowiadaliśmy na ogłoszenia prasowe 4) Zamieszczaliśmy lub odpowiadaliśmy na ogłoszenia internetowe 5) Poszukiwaliśmy bezpośrednio w szkołach (biura karier etc.) 6) Poszukiwaliśmy poprzez krewnych i znajomych 7) Uczestniczyliśmy w giełdach pracy, dniach kariery etc. 8) Inaczej – jak?</p> <p>9) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)</p>
<p>D. INFORMACJE O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW</p>	
<p>D1. Czy w wyniku przeprowadzonej rekrutacji w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudnili Państwo przynajmniej jednego pracownika?</p>	<p>1) Tak osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)</p> <p>2) Nie → E1</p> <p>3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → E1</p>
<p>D2. W jakich zawodach zatrudniono najwięcej pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ NOWOPRZYJĘTYCH PRACOWNIKÓW.</p> <p>W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNA PRZYCZYNĘ ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW.</p> <p><i>Pytanie prekodowane:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nowo utworzone miejsce pracy 2. Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika 3. Inne. Jakiej? 4. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna</p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna</p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna</p>
<p>E. PLANY ZATRUDNIENIA</p>	
<p>E1. Jaka jest obecnie liczba wolnych stanowisk pracy w Państwa firmie?</p>	<p>.....</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)</p>
<p>E2. Czy planują Państwo rekrutację w ciągu najbliższych 6 miesięcy?</p>	<p>1) TAK 2) NIE → F1 3) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) → F1</p>
<p>E3. Jaka jest liczba stanowisk pracy, na które planują Państwo otworzyć rekrutację w ciągu najbliższych 6 miesięcy?</p>	<p>.....</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)</p>
<p>E4. W jakich zawodach prowadzą lub planują Państwo prowadzić rekrutację?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE TRZY ZAWODY I DLA KAŻDEGO ZAWODU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB.</p> <p>W KAŻDYM PRZYPADKU PROSZĘ OKREŚLIĆ GŁÓWNA PRZYCZYNĘ ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW.</p> <p><i>Pytanie prekodowane:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nowo utworzone miejsce pracy 2. Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika 3. Inne. Jakiej? 4. odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) 	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna</p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna</p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) osób</p> <p>odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) przyczyna</p>

F. OCZEKIWANIA WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY

	Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3	
<p>F1. Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów kluczowych dla działalności Państwa firmy.</p>	Nazwa zawodu
	Kod grupy zawodów	_ _ _	_ _ _	_ _ _
	kwalfikacje zawodowe			
	Jakie powinni posiadać kwalifikacje zawodowe? Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze kwalifikacje w tym zawodzie.
		odmowa odpowiedzi	odmowa odpowiedzi	odmowa odpowiedzi
	kompetencje kluczowe			
	Jakie są trzy najważniejsze kompetencje kluczowe kandydatów? [odpowiedzi będą randomizowane]	odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość języków obcych • posługiwanie się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi • kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne • kompetencje interpersonalne • umiejętność uczenia się • kultura ogólna • inne (jakie?) 	odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)	odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
	ANKIETER: Przeczytać odpowiedzi.			

cechy osobowe			
<p>Jakie są trzy najważniejsze cechy osobowe kandydatów?</p> <ul style="list-style-type: none"> • otwartość na nowe doświadczenia • kreatywność • samodzielność • odpowiedzialność • przedsiębiorczość • uczciwość/prawość • uporządkowanie • komunikatywność • asertywność • pracowitość • wytrwałość • konsekwencja • samokontrola • ciekawość poznawcza • inne (jakie?)... <p>ANKIETER: Dopasować odpowiedź respondenta do kafeterii.</p> odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
 odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)
cechy demograficzne			
<p>Czy z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy jest lepiej, gdy pracownik jest...?</p>	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
<p>Z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy lepiej, gdy pracownik jest w jakim wieku?</p> <p>(Po podaniu odpowiedzi przez respondenta ankieter prosi o jej uszczegółowienie i zaznacza odpowiednie opcje w kwestionariuszu).</p>	<input type="checkbox"/> do 25. r. ż. <input type="checkbox"/> między 26. a 45. r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia (możliwość wielokrotnego wyboru)	<input type="checkbox"/> do 25. r. ż. <input type="checkbox"/> między 26. a 45. r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia (możliwość wielokrotnego wyboru)	<input type="checkbox"/> do 25. r. ż. <input type="checkbox"/> między 26. a 45. r. ż. <input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż. <input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia (możliwość wielokrotnego wyboru)
G. INFORMACJE O FIRMIE Z BAZY DANYCH (pobierane automatycznie przez system)			
G1. Forma własności	1) Podmiot prywatny 2) Podmiot publiczny		

G2. Symbol głównej działalności PKD.

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

10.3. Dobór i realizacja próby do badania agencji zatrudnienia techniką CAWI

W badaniu CAWI agencji zatrudnienia ankieta internetowa została skierowana do całej populacji agencji zatrudnienia działających w województwie pomorskim (298 instytucji według Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – stan na 8 lutego 2012 r.).

W pierwszej kolejności do wszystkich badanych rozestano e-maile zawierające informację o badaniu z prośbą o udział w nim oraz link do strony, na której znajdował się kwestionariusz. Prowadzono bieżący monitoring zwrotu wypełnionych ankiet. Do respondentów, którzy nie wypełnili ankiety we wskazanym terminie, wysłano dwukrotny monit (tj. wiadomość przypominającą o badaniu) oraz zastosowano dodzwanianie z prośbą o udział w ankiecie CAWI. Wobec tych respondentów, którzy mimo to nie odpowiedzieli na badanie, następny krok polegał na wykorzystaniu techniki CATI. Ostatecznie na ankietę CAWI odpowiedziało 6 agencji zatrudnienia, natomiast ankietą wykonaną techniką CATI objęto 95 agencji. Łączna baza liczy zatem 101 wypełnionych ankiet – stanowi więc ok. 1/3 liczebności populacji. Badanie CAWI zostało poprzedzone pilotażem, po którym dokonano stosownych zmian w budowie kwestionariusza.

Błąd maksymalny oszacowania dla próby agencji zatrudnienia wynosi 8%.

10.4. Kwestionariusz do badania agencji zatrudnienia techniką CAWI

A. INFORMACJE OGÓLNE	
<p>A1. Jakie usługi świadczy Państwa Agencja?</p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE PRAWDŹLIWE ODPOWIEDZI.</p>	<p>1) pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej 2) pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych 3) doradztwa personalnego 4) poradnictwa zawodowego → koniec ankiety 5) pracy tymczasowej</p>
B. STRUKTURA POPYTU NA PRACĘ ZGŁASZANEGO DO AGENCJI	
<p>B1. Z jakich branż zgłaszano do Państwa Agencji najwięcej ofert pracy w ciągu ostatniego roku?</p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ MAKSYMALNIE 3 BRANŻE.</p>	<p>A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B. Górnictwo i wydobywanie C. Przetwórstwo przemysłowe D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją F. Budownictwo G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle H. Transport i gospodarka magazynowa I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi J. Informacja i komunikacja K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne P. Edukacja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją S. Pozostała działalność usługowa T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U. Organizacje i zespoły eksterytorialne</p>
<p>B2. W jakich zawodach pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników w ciągu ostatniego roku?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY ZACZYNAJĄC OD TEGO, W KTÓRYM ZGŁOSZONO NAJWIĘCEJ OFERT.</p> <p>PROSZĘ Podać KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
<p>B3. Na jakie uprawnienia/certyfikaty/dyplomy, z Państwa perspektywy, jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 TYPY UPRAWNIENI/CERTYFIKATÓW/DYPLOMÓW.</p>	<p>..... </p>

B4. Proszę określić oczekiwania względem kandydatów w przypadku trzech zawodów najczęściej poszukiwanych przez pracodawców.	Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3
	Nazwa zawodu
Kod elementarnej grupy zawodów (zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalizacji na potrzeby rynku pracy 2010)	[.....] [ZAWÓD WPI-SANY JAKO 1. W PYT. B2]	[.....] [ZAWÓD WPI-SANY JAKO 2. W PYT. B2]	[.....] [ZAWÓD WPI-SANY JAKO 3. W PYT. B2]
kwalfikacje zawodowe			
Jaką powinni posiadać wiedzę zawodową? Proszę wpisać maksymalnie 3 najważniejsze obszary wiedzy.
Jakie powinni posiadać umiejętności zawodowe? Proszę wpisać maksymalnie 3 najważniejsze umiejętności.
kompetencje kluczowe			
Jakie są trzy najważniejsze oczekiwane przez pracodawców kompetencje kluczowe kandydatów?
<ul style="list-style-type: none"> • znajomość języków obcych • posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi • kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne • kompetencje interpersonalne • umiejętność uczenia się • kultura ogólna • inne (jakie?) • trudno powiedzieć
cechy osobowe			
Jakie są trzy najważniejsze oczekiwane cechy osobowe kandydatów?
<ul style="list-style-type: none"> • otwartość na nowe doświadczenia • kreatywność • samodzielność • odpowiedzialność • przedsiębiorczość • uczciwość/prawość • uporządkowanie • komunikatywność • asertywność • pracowitość • wytrwałość • konsekwencja • samokontrola • ciekawość poznawcza • inne (jakie?) • trudno powiedzieć

		cechy demograficzne		
	Czy z punktu widzenia oczekiwania pracodawców wobec osób wykonujących dany zawód jest lepiej, gdy pracownik jest:	<input type="checkbox"/> kobietą	<input type="checkbox"/> kobietą	<input type="checkbox"/> kobietą
		<input type="checkbox"/> mężczyzną	<input type="checkbox"/> mężczyzną	<input type="checkbox"/> mężczyzną
		<input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
		<input type="checkbox"/> do 25. r. ż.	<input type="checkbox"/> do 25. r. ż.	<input type="checkbox"/> do 25. r. ż.
		<input type="checkbox"/> między 26. a 45. r. ż.	<input type="checkbox"/> między 26. a 45. r. ż.	<input type="checkbox"/> między 26. a 45. r. ż.
		<input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż.	<input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż.	<input type="checkbox"/> powyżej 45 r. ż.
		<input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia	<input type="checkbox"/> nie ma to znaczenia
		PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI	PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI	PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI
B5. Czy wymóg posiadania doświadczenia często pojawia się w wymaganiach pracodawców?	1) Tak, prawie zawsze 2) Tak, często 3) Nie, niezbyt często 4) Prawie nigdy			
B6. W ofertach pracy w jakich zawodach wymóg doświadczenia zawodowego pojawia się najczęściej? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _			
B7. W ofertach pracy w jakich zawodach wymóg doświadczenia zawodowego nie jest istotny? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _			
B8. W jakich zawodach trudno jest znaleźć pracowników? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 TAKIE ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _			
C. PODAŻ PRACY				
C1. W jakich zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę? PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 NAJWAŻNIEJSZE ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.	1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ 3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _			

<p>C2. W jakich zawodach najtrudniej jest znaleźć pracę?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 NAJWAŻNIEJSZE ZAWODY I PODAĆ KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
D. ZMIANY NA RYNKU PRACY (W OSTATNIM ROKU)	
<p>D1. Czy w ostatnim roku w porównaniu do lat wcześniejszych zauważalne są zmiany w zakresie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników (w aspekcie struktury branżowej oraz zawodowej)?</p>	<p>1) TAK, W STRUKTURZE BRANŻOWEJ → zadaj D2-3 2) TAK, W STRUKTURZE ZAWODOWEJ → zadaj D4-5 3) TAK, ZARÓWNO W STRUKTURZE BRANŻOWEJ I ZAWODOWEJ → zadaj D2-5 4) NIE → koniec ankiety 5) Trudno powiedzieć → koniec ankiety</p>
<p>D2. Które branże obecnie zgłaszają <u>mniejsze</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich?</p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ MAKSYMALNIE 3 BRANŻE, W KTÓRYCH ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY SPADEK LICZBY OFERT.</p>	<p>A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B. Górnictwo i wydobywanie C. Przetwórstwo przemysłowe D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją F. Budownictwo G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle H. Transport i gospodarka magazynowa I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi J. Informacja i komunikacja K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne P. Edukacja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją S. Pozostała działalność usługowa T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U. Organizacje i zespoły eksterytorialne</p>
<p>D3. Które branże obecnie zgłaszają <u>większe</u> zapotrzebowanie na pracowników niż w latach poprzednich?</p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ MAKSYMALNIE 3 BRANŻE, W KTÓRYCH ZAOBSERWOWANO NAJWIĘKSZY WZROST LICZBY OFERT.</p>	<p>A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B. Górnictwo i wydobywanie C. Przetwórstwo przemysłowe D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją F. Budownictwo G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle H. Transport i gospodarka magazynowa I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi J. Informacja i komunikacja K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne P. Edukacja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją S. Pozostała działalność usługowa T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U. Organizacje i zespoły eksterytorialne</p>

<p>D4. W jakich zawodach spadła liczba ofert pracy w ostatnim roku?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I Podać KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>
<p>D5. W jakich zawodach wzrosła liczba ofert pracy w ostatnim roku?</p> <p>PROSZĘ WYMIENIĆ MAKSYMALNIE 3 ZAWODY I Podać KOD ELEMENTARNEJ GRUPY ZAWODÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY 2010.</p>	<p>1) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>2) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p> <p>3) nazwa zawodu kod grupy zawodów _ _ _ _ </p>

10.5. Wywiady indywidualne z pracodawcami

Dobór próby miał charakter celowy. Łącznie zostało przeprowadzonych 20 wywiadów indywidualnych z przedstawicielami 20 pracodawców związanych z branżą BPO/SSC reprezentujących w większości dwie sekcje PKD: *Informacja i komunikacja (J)* oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)*. Wywiady indywidualne z pracodawcami 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.

W ramach realizacji tej części badania wystąpiły trudności z rekrutacją respondentów wynikające z ogólnej niechęci pracodawców do udziału w tego typu badaniach oraz z niewielkiej liczby firm związanych z branżą BPO/SSC w województwie pomorskim.

Ostatecznie w badaniu wzięli udział przedstawiciele następujących firm:

- Arla Foods,
- Bank BPH S.A. Grupa GE,
- Bayer,
- Better Solutions,
- Bilander Group,
- Compuware,
- ERGO Hestia,
- Fineos,
- Geoban,
- Hempel,
- Hit Enterprises,
- Metsä Group Gdańsk,
- Moje Biuro,
- Mol Sp. z o.o.,
- Nevion Manufacturing,
- ProScience,
- Relacom,
- Sii,
- Sony,
- Speednet.

Wywiady prowadzone były na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jak zestaw zagadnień, które badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje. W przypadku braku zgody badacz prowadził notatki w trakcie wywiadu, a po jego zakończeniu sporządził na ich podstawie raport z wywiadu.

10.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z pracodawcami

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Na wstępie należy uzyskać informacje na temat tego, jaki jest zakres działalności firmy, jak długo działa, ile osób zatrudnia.

Rozmowa dotyczy roku 2011 i okresu styczeń–czerwiec 2012 r.

- Ogólna sytuacja ekonomiczna branży i firmy
 - Omówienie, jaka jest sytuacja i perspektywy rozwoju branży, w której działa firma; co może pomóc, a co zaszkodzić jej sytuacji;
 - Omówienie, jak rozmówca ocenia sytuację i perspektywy rozwojowe firmy, w tym na tle innych przedsiębiorstw z branży; co jest barierą dla rozwoju firmy, a co mu sprzyja; jaką rolę pełnią tu (lokalne/regionalne) zasoby kapitału ludzkiego.
- Bieżący popyt na pracę w firmie
 - Omówienie, w jakich zawodach firma zatrudnia pracowników; które z tych zawodów są kluczowe dla działalności operacyjnej firmy, a które mają charakter pomocniczy; jaka jest proporcja między nimi;
 - Omówienie, co jest charakterystyczne dla danej firmy z punktu widzenia rynku pracy, także na tle innych firm z branży (profil wykształcenia, rotacja pracowników, wewnętrzny/zewnętrzny rynek pracy, poziom wynagrodzeń, kształcenie ustawiczne);
 - Omówienie ostatnich trendów w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników: czy firma zwiększała, czy zmniejszała zatrudnienie; jak zmieniała się struktura zatrudnienia (w przekroju zawodowym/wykształcenia itp.);
 - Omówienie, jak wygląda profil pracownika firmy (profil idealnego kandydata do pracy) z punktu widzenia jego cech osobowych (w tym wieku i płci) oraz kompetencji kluczowych;
 - Identyfikacja zawodów kluczowych w firmie spośród zawodów zidentyfikowanych w badaniach ilościowych jako kluczowe dla sekcji J lub K (z użyciem odpowiedniej listy) i wybór (do) trzech zawodów do pogłębionej rozmowy na temat kompetencji;
 - Omówienie kompetencji w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe w odniesieniu do każdego z wymienionych wcześniej kluczowych zawodów, w jakich zatrudnia firma.

- Perspektywy zmian w popycie na pracę
 - Omówienie czynników zewnętrznych, które determinują zdolność firmy do generowania miejsc pracy (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe, specjalne strefy gospodarcze, inne);
 - Omówienie, jakie zmiany w zatrudnieniu przewiduje firma w perspektywie roku; jak oczekiwane zmiany w sytuacji firmy i otoczeniu gospodarczym wpłyną na popyt na pracę w firmie; jaka jest docelowa wielkość zatrudnienia w firmie;
 - Omówienie tego, w jakich zawodach spodziewany jest w firmie wzrost popytu na pracę.

- Dostosowanie pomorskich zasobów ludzkich do potrzeb pracodawców
 - Omówienie, czego firma oczekuje od kandydatów do pracy – ogółem i w wybranych zawodach kluczowych;
 - Wskazanie zawodów, w których trudno było znaleźć pracowników w badanym okresie; jak długo wakaty pozostają nieobsadzone; jakie są przyczyny braku możliwości obsadzenia tych stanowisk;
 - Omówienie wpływu poziomu wykształcenia na szanse na rynku pracy – charakterystyka poszczególnych poziomów w odniesieniu do zawodów, w szczególności do zawodów kluczowych dla firmy;
 - Omówienie wpływu doświadczenia zawodowego na szanse na rynku pracy – w jakich zawodach doświadczenie jest ważne, a w jakich mniej;
 - Wskazanie cech osobowych i kompetencji kluczowych, których pracownicy nie posiadają (trudno znaleźć kandydatów spełniających te wymogi);
 - Wskazanie – w odniesieniu do każdego kluczowego zawodu w firmie – kwalifikacji zawodowych, z którymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy;
 - Wskazanie w odniesieniu do każdego zawodu kluczowego dla sekcji J lub K (z odpowiedniej listy) kwalifikacji zawodowych, z którymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy;
 - Omówienie, czy zdaniem rozmówcy szkoły dobrze przygotowują absolwentów do pracy w określonych zawodach kluczowych; jeżeli nie, to jakich kwalifikacji i umiejętności brakuje absolwentom;
 - Omówienie możliwych sposobów uzupełnienia luk kompetencyjnych identyfikowanych przez pracodawcę.

- Metody poszukiwania pracowników
 - Omówienie tego, w jaki sposób firma rekrutuje pracowników; czy korzysta z usług publicznych służb zatrudnienia; jeśli tak – jak ocenia tę współpracę; a jeśli nie – czemu jej nie podejmuje; czy, poszukując pracowników, firma korzysta z usług prywatnych pośredników (np. agencji zatrudnienia);
 - Omówienie, czy firma współpracuje bezpośrednio z uczelniami/szkołami w zakresie pośrednictwa pracy.

- Współpraca z uczelniami wyższymi i szkołami
 - Omówienie, czy firma współpracuje z uczelniami wyższymi lub szkołami w innym zakresie niż pośrednictwo pracy; czego dotyczy współpraca (np. organizacja staży i praktyk zawodowych, współpraca przy formułowaniu programów studiów i ich realizacji; współpraca technologiczna);
 - Omówienie, czy firma współpracuje z innymi instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi.

10.7. Wywiady indywidualne z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy

Badaniem zostały objęte wszystkie powiatowe urzędy pracy z terenu województwa pomorskiego. Przeprowadzonych zostało 17 indywidualnych wywiadów pogłębionych. Respondentami byli pośrednicy pracy zatrudnieni w PUP.

Lista powiatowych urzędów pracy, z przedstawicielami których zostały przeprowadzone wywiady, przedstawia się następująco:

- Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni,
- Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Malborku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Pucku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie.

Wywiady przeprowadzono na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jak zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

10.8. Dyspozycje do wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia w rozmowie:

- Sposób oraz zakres pozyskiwania ofert pracy przez PUP,
- Inne sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców,
- Zmiany w popycie na pracę i ich przyczyny,
- Zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy w opinii PUP: stan obecny i perspektywy,
- Dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania ze strony pracodawców w opinii PUP,
- Kojarzenie oferty pracy z osobą poszukującą pracy (bezrobotną),

- Rola PUP na rynku pracy obecnie i w przyszłości,
- Współpraca między instytucjami rynku pracy w zakresie dostosowywania podaży pracy do aktualnego i przewidywanego popytu na pracę,
- Działalność instytucji szkoleniowych z perspektywy PUP.

Perspektywa czasowa: rok 2011 i okres styczeń–czerwiec 2012 r.

- Sposób oraz zakres pozyskiwania ofert pracy przez PUP
 - Omówienie sposobów, w jakie PUP pozyskuje oferty pracy (czy pracodawcy sami zgłaszają zapotrzebowanie, czy pracownicy PUP poszukują wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach, inne stosowane rozwiązania);
 - Omówienie trudności związanych ze złożeniem oferty pracy w PUP zgłaszanych przez pracodawców.
- Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców
 - Omówienie innych ścieżek pozyskiwania pracowników przez pracodawców, przyczyn ich stosowania przez pracodawców oraz źródeł wiedzy pracowników PUP na ten temat; jak na tym tle wyróżnia się sekcja J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności branża BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm z tej branży;
 - Czy w opinii pracowników PUP urzędy pracy mają szansę być efektywnym pośrednikiem dla pracodawców z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności działających w branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) i dlaczego?
- Oferty pracy zgłaszane do PUP: stan bieżący i ostatnie zmiany
 - Omówienie ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, w szczególności jeśli chodzi o liczbę zgłaszanych ofert pracy; zakres nierównowagi, w tym mającej podstawy strukturalne;
 - Omówienie, jakie tendencje w ostatnim czasie można zaobserwować na lokalnym rynku pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o zmiany w popycie na pracę; jakie – zdaniem pracownika PUP – są przyczyny obserwowanych zmian; czy zauważa się odptyw ofert do innych kanałów pośrednictwa (internet, prasa, agencje zatrudnienia)?;
 - Omówienie, czy do PUP trafiają oferty pracy z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych); jakich zawodów dotyczą te oferty; czy są to zawody związane z główną działalnością firmy (np. księgowy, finansista, programista, informatyk) czy zawody wspomagające (np. ochroniarz, sprzątaczką); czy ofert z tej branży przybywa, czy ubywa.
- Zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy w opinii PUP
 - Omówienie, na jakie zawody (lub grupy zawodów) jest duży popyt – omówić osobno każdy wskazany przez pracownika PUP zawód lub grupę zawodów; od jak dawna popyt jest duży, z czym to jest związane, od czego zależy, czy popyt jest stały, czy sezonowy;
 - Omówienie, które branże się rozwijają a które przeżywają stagnację – omówienie tej sytuacji w kontekście zawodów, jakich te branże potrzebują; omówienie specyfiki sekcji J (In-

formacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych);

- Prośba o komentarz do rankingu grup zawodów stworzonego na podstawie badania pracodawców metodą CATI; czy miejsce którejś grupy zawodów w górnej lub dolnej części rankingu jest zaskakujące.
- Dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania ze strony pracodawców w opinii PUP
 - Omówienie, w jakich zawodach – zdaniem rozmówcy – problem niedopasowania kwalifikacji i kompetencji poszukujących pracy (i bezrobotnych) do wymagań pracodawców jest największy; omówienie przyczyn takiej sytuacji w podziale na poszczególne zawody; podjęcie wątku szkolnictwa zawodowego w kontekście tych zawodów: na ile oferta szkół zawodowych wyposaża absolwentów w poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje, na ile szkoły kształcą w zawodach, na które jest popyt i jaka jest jakość tego kształcenia – na jakiej podstawie rozmówca tak sądzi; podjęcie wątku szkoleń, w tym w ramach PO KL: w jakim zakresie szkolenia wypełniają lukę między kwalifikacjami i kompetencjami kandydatów do pracy a wymaganiami pracodawców; jakie inne działania warto podjąć, aby uzupełnić tę lukę;
 - Omówienie popytu na zawody kluczowe dla sekcji J i K, a w szczególności branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych); omówienie trudności w rekrutacji pracowników i niedostosowania kandydatów do wymagań pracodawców; omówienie odrębnie dopasowania kwalifikacji i kompetencji osób do tych zawodów; jeśli kwalifikacje osób nie są dopasowane, omówienie przyczyn takiej sytuacji; podjęcie wątku szkolnictwa zawodowego w kontekście tych zawodów: na ile oferta szkół wyposaża absolwentów w poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje, na ile szkoły kształcą w zawodach, na które jest popyt, i jaka jest jakość tego kształcenia: na jakiej podstawie pracownik PUP tak sądzi; podjęcie wątku szkoleń, w tym w ramach PO KL: w jakim zakresie szkolenia wypełniają lukę między kwalifikacjami i kompetencjami kandydatów do pracy a wymaganiami pracodawców; jakie inne działania warto podjąć, aby uzupełnić tę lukę;
- Kojarzenie oferty pracy z osobą poszukującą pracy (bezrobotną)
 - Omówienie tego, jakie informacje o ofercie pracy rejestrowane są w momencie jej zgłoszenia, w szczególności, jakie informacje dotyczące kwalifikacji, kompetencji i cech poszukiwanego pracownika; czy trafiają (wszystkie, część) do systemu Syriusz; jeśli nie, czemu się tak dzieje;
 - Omówienie tego, jakie informacje o doświadczeniu, kwalifikacjach, kompetencjach i cechach bezrobotnego są rejestrowane; czy dane te trafiają do systemu Syriusz; jeśli nie, czemu się tak dzieje;
 - Omówienie tego, w jaki sposób następuje kojarzenie oferty i bezrobotnego (proces sformalizowany; na podstawie wiedzy i doświadczenia pośrednika itp.);
- Rola PUP na rynku pracy obecnie i w przyszłości
 - Omówienie tego, jak powiatowe urzędy pracy postrzegają swoją rolę na rynku pracy obecnie i w przyszłości;
- Współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy w zakresie dostosowywania podaży pracy do aktualnego i przewidywanego popytu na pracę

- Omówienie możliwych zakresów współpracy z agencjami zatrudnienia i instytucjami szkoleniowymi – wzajemnie uzupełnienie oferty, wymiana informacji, inne;
- Omówienie możliwej/pożądaney współpracy PUP ze szkołami zawodowymi – wpływ na kierunki kształcenia, doradztwo zawodowe – czy jest taka współpraca, jej zakres, bariery;
- Omówienie współpracy PUP w zakresie prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy z innymi instytucjami:
 - » władzami samorządowymi (powiatowymi i gminnymi, regionalnymi) – czy i w jakim zakresie prowadzona jest współpraca;
 - » organizacjami pracodawców – czy i w jakim zakresie prowadzona jest współpraca;
 - » organizacjami pozarządowymi – czy i w jakim zakresie prowadzona jest współpraca;
- Działalność instytucji szkoleniowych z perspektywy PUP
- Omówienie, jakie zdaniem rozmówcy instytucje szkoleniowe są najbardziej aktywne w prowadzeniu szkoleń dotyczących zawodów zidentyfikowanych jako najbardziej poszukiwane lub w przypadku których najtrudniej znaleźć pracownika.

10.9. Wywiady indywidualne w agencjach zatrudnienia

Dobór próby do badania miał charakter celowy. Na podstawie Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia zostały wybrane podmioty zarejestrowane i/lub działające na terenie województwa pomorskiego, świadczące usługi w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy na terenie RP.

Przeprowadzono 15 wywiadów z osobami pełniącymi kluczowe funkcje w wybranych agencjach zatrudnienia – z członkiem kadry kierowniczej lub osobą odpowiedzialną za pośrednictwo pracy w:

- AB Uni-Servis,
- Adecco,
- AZ Sp. z o.o.,
- Centrum Usług „POMORZE” Gdynia,
- DWG Polska Sp. z o.o.,
- Fundacja Grupy Ergo Hestia „Integralia”,
- Fundacja Pro Pomerania,
- Gastrohause,
- Hands2work,
- Jobhouse,
- Kadry Cargo Sp. z o.o.,
- NSZZ „Solidarność”,
- Promore Monika Ohler,
- Randstad,
- TECHNO-SERVICE S. A. + Studencka Spółdzielnia Pracy.

Wywiady były prowadzone na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jak zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

10.10. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w agencjach zatrudnienia

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

- Na wstępie należy uzyskać informacje na temat tego, jaki jest zakres działania agencji – zakres terytorialny (lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy) oraz zakres branżowy (czy obsługuje wszystkie, czy tylko niektóre branże) oraz zawodowy (czy specjalizuje się w niektórych zawodach, grupach zawodów, stanowiskach, np. menedżerskich).
- Ponadto należy omówić typ prowadzonej działalności, w szczególności rodzaj ofert pracy proponowanych przez agencję zatrudnienia osobom poszukującym pracy (np. praca w oparciu o umowę o pracę, w oparciu o umowy cywilnoprawne, praca sezonowa, praca za granicą, praca tymczasowa itp.)?

Poniższe zagadnienia do rozmowy dotyczą poziomu, na jakim działa agencja, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu lokalnego i regionalnego.

Rozmowa dotyczy roku 2011 i okresu styczeń–czerwiec 2012 r.

- Ocena ogólnej sytuacji na rynku pracy z punktu widzenia popytu na pracę
 - Czy w omawianym okresie AZ zauważają istotną zmianę w zapotrzebowaniu na pracowników (liczbie zgłaszanych ofert)?
- Zapotrzebowanie na pracowników według branż gospodarki województwa pomorskiego
 - Omówienie z przedstawicielem AZ branż, które zgłaszały w badanym okresie największe zapotrzebowanie na pracowników (według PKD 2007) – badacz będzie dysponował listą kodów PKD;
 - Omówienie trendów w zakresie zgłaszania ofert pracy do AZ – porównanie z okresem 2009–2010, wskazanie branż, które zgłaszają więcej ofert obecnie niż w przeszłości, i tych, które zgłaszają mniej ofert pracy; omówienie, w odniesieniu do każdej wskazanej branży, prawdopodobnych przyczyn tych zmian oraz źródła wiedzy AZ na ten temat;
 - Omówienie liczby i trendów w zakresie ofert pracy napływających z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm (znaczący pracodawcy w regionie);
- Zapotrzebowanie na zawody, kompetencje zawodowe, w tym kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe
 - Omówienie zawodów, w których pracodawcy najbardziej poszukiwali pracowników w badanym okresie (z jakich branż pochodzili pracodawcy?);
 - Omówienie kompetencji zawodowych wskazywanych przez pracodawców w ofertach pracy, w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe, w odniesieniu do każdego z najczęściej poszukiwanych zawodów;

- Prośba o komentarz do rankingu grup zawodów stworzonego na podstawie badania pracodawców metodą CATI; czy miejsce którejs grupy zawodów w górnej lub dolnej części rankingu jest zaskakujące dla rozmówcy; omówienie trendów w zakresie zapotrzebowania na zawody z górnej i/lub dolnej części rankingu;
 - Wskazanie zawodów, w których trudno było znaleźć pracowników w badanym okresie;
 - Omówienie kompetencji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców w zawodach, w których zgłaszano oferty pracy pochodzące z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) w podziale na kwalifikacje zawodowe, kompetencje kluczowe i cechy osobowe – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm z sektora BPO;
 - Omówienie wpływu poziomu i innych cech wykształcenia na szanse na rynku pracy – charakterystyka poszczególnych poziomów w odniesieniu do branż i zawodów, w szczególności do branż i zawodów z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm z sektora BPO;
 - Omówienie wpływu doświadczenia zawodowego na szanse na rynku pracy – w jakich branżach i zawodach doświadczenie jest ważne, a w jakich mniej ważne, w szczególności w odniesieniu do firm z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm z sektora BPO;
- Dostosowanie pomorskich zasobów ludzkich do potrzeb pracodawców
 - Omówienie kwestii dostosowania kompetencji zawodowych do potrzeb pracodawców:
 - » wskazanie cech osobowych i kompetencji kluczowych poszukiwanych przez pracodawców, których pracownicy nie posiadają (trudno znaleźć kandydatów spełniających te wymagania),
 - » wskazanie kwalifikacji zawodowych, z którymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy (w odniesieniu do najbardziej poszukiwanych zawodów w percepcji rozmówcy),
 - » wskazanie kwalifikacji zawodowych, z którymi pracownicy/kandydaci mają największe problemy w przypadku ofert pochodzących z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych);
 - Omówienie możliwych sposobów uzupełnienia luk kompetencyjnych zidentyfikowanych przez rozmówcę.
- Rola AZ w systemie aktywnej polityki rynku pracy
 - Omówienie pozycji, roli i specyfiki działalności agencji w odniesieniu do PUP – czy konkurują, czy uzupełniają się; w jakim zakresie;
 - Postrzeganie swojej roli przez AZ w przyszłości – czy rola ta będzie rosła, w zakresie którego segmentu działalności, na jakiej podstawie rozmówca formułuje swoje przewidywania;
 - Omówienie obecnej i pożądaney współpracy z innymi instytucjami, w szczególności PUP, innymi instytucjami samorządowymi, szkołami zawodowymi, uczelniami itp. – na czym prowadzona współpraca polega (lub mogłaby polegać), co z niej wynika, do czego miałyby służyć, jakie są bariery, co robi się lub można zrobić, aby je pokonać.

10.11. Wywiady indywidualne w instytucjach szkoleniowych

Dobór próby miał charakter celowy. Dokonując wyboru instytucji szkoleniowych zostały wzięte pod uwagę wyniki badań ilościowych pracodawców oraz agencji zatrudnienia, w szczególności odnoszące się do:

- zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie,
- zawodów, w których najtrudniej znaleźć pracownika.

Na podstawie tych informacji zostały wybrane instytucje szkoleniowe, które w latach 2010–2012 realizowały szkolenia zawodowe dotyczące podnoszenia kwalifikacji związanych z tymi zawodami.

Dodatkowym kryterium była lokalizacja geograficzna działalności instytucji. Dążono do tego, aby w grupie instytucji objętych badaniem nie znalazły się wyłącznie te, które działają w Trójmieście. Ostatecznie 3 spośród 5 przeprowadzonych wywiadów zrealizowano z przedstawicielami instytucji szkoleniowych spoza Trójmiasta.

Lista instytucji szkoleniowych objętych badaniem przedstawia się następująco:

- Fundacja Gospodarcza (Gdynia),
- O.K. Systemy Informatyczne Sp. z o.o. (Lębork),
- Ośrodek Szkolenia Kierowców Irena Philipp (Kartuzy),
- Stowarzyszenie Księgowych w Polsce – Oddział Okręgowy w Gdańsku,
- Zespół Kształcenia Zawodowego w Tczewie.

Wywiady prowadzono na podstawie dyspozycji, które nie były traktowane jak sztywny scenariusz, a jak zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje. W razie braku zgody badacz prowadził notatki w trakcie wywiadu, a po jego zakończeniu sporządził na ich podstawie raport z wywiadu.

10.12. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w instytucjach szkoleniowych

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia podczas wywiadu z przedstawicielem instytucji szkoleniowych:

- Ogólna oferta szkoleniowa instytucji,
 - Stopień dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy,
 - Oferta szkoleniowa w odniesieniu do sekcji J i K,
 - Współpraca w zakresie dopasowania oferty szkoleniowej, w szczególności współpraca z instytucjami rynku pracy i pracodawcami,
 - Problem jakości kształcenia.
-
- Oferta szkoleniowa
 - Uzyskanie ogólnych informacji na temat tego, jakie szkolenia prowadzi instytucja, w jakich tematach, jak zmienia się ta oferta w okresie 2011 i 2012 r. i z jakiego powodu, jakie są plany zmian w najbliższej przyszłości i dlaczego;

- Uzyskanie szczegółowych informacji nt. oferty szkoleniowej instytucji w zakresie szkoleń związanych z zawodami wynikającymi z rankingu (spawanie, ochrona osób i mienia, handel [zawód: przedstawiciel handlowy], programowanie komputerowe, księgowość, prawo jazdy na samochody ciężarowe [kategoria C lub powyżej]) – jak zmienia się ta oferta w okresie 2011 i 2012 r. i z jakiego powodu, jakie są plany zmian w najbliższej przyszłości i dlaczego;
 - Uzyskanie ogólnych informacji na temat zainteresowania ofertą szkoleniową instytucji – jakie osoby się zgłaszają na szkolenia (bezrobotne, pracujące, absolwenci, wiek, wykształcenie, płeć), dlaczego (jaka jest motywacja uczestników), co uzyskują w wyniku szkolenia (uprawnienie, certyfikaty itp.);
 - Uzyskanie pogłębionych informacji na temat zainteresowania ofertą szkoleniową w zakresie tematów związanych z zawodami wynikającymi z rankingu (zob. wyżej) – jakie osoby się zgłaszają na szkolenia (bezrobotne, pracujące, absolwenci, wiek, wykształcenie, płeć), dlaczego (jaka jest motywacja uczestników), co uzyskują w wyniku szkolenia (uprawnienie, certyfikaty itp.);
- Stopień dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy przedstawiciela instytucji szkoleniowej odnośnie potrzeb rynku pracy – skąd respondent czerpie wiedzę na temat rynku pracy, czy uważa tę wiedzę za istotną dla swojej pracy, jaką wiedzę posiada – na jakie zawody w opinii respondenta są oferty pracy, a na jakie – ich brak, jakie kwalifikacje są obecnie poszukiwane najczęściej przez pracodawców, **czy kandydaci do pracy posiadają te kwalifikacje, jeśli nie, jakie są przyczyny braku osób z odpowiednimi kwalifikacjami; czy respondent dostrzega trudności związane z podnoszeniem poszukiwanych kwalifikacji, jeśli tak – jakie, na czym one polegają;**
 - Omówienie sposobów tworzenia oferty szkoleniowej, co jest brane pod uwagę przy tworzeniu oferty – w jakim zakresie jest ona zależna od zleceń ze strony instytucji publicznych i prywatnych, a w jakim zakresie wynika z analizy zapotrzebowania przeprowadzonej przez instytucję;
 - Jeśli instytucja przygotowuje ofertę szkoleń wynikającą z własnej analizy zapotrzebowania – w jaki sposób analiza ta jest przeprowadzana, na jakiej podstawie;
- Oferta szkoleniowa dla sekcji J i K
 - Ustalenie, czy instytucja szkoli w tematach związanych z kwalifikacjami niezbędnymi do zawodów kluczowych dla sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych); jeśli tak, doprecyzowanie jakie konkretne szkolenie są realizowane w odniesieniu do tych zawodów; dlaczego te, od kiedy są obecne w ofercie szkoleniowej instytucji, kto zamawia/kupuje te szkolenia, kto w nich uczestniczy, jakie są efekty tych szkoleń (dyplomy, certyfikaty, uprawnienia itp.), jaką część oferty szkoleniowej instytucji stanowią te szkolenia; jaki będzie ich przewidywany zakres w przyszłości (dlaczego, na jakiej podstawie respondent tak sądzi);
- Współpraca instytucji szkoleniowych z pracodawcami i IRP w zakresie dopasowania oferty szkoleniowej
 - Omówienie współpracy instytucji szkoleniowej z pracodawcami w zakresie szkoleń; w jakim zakresie; jakich tematów/obszarów szkoleniowych dotyczy ta współpraca; na czym ona polega;

- Omówienie współpracy z innymi partnerami – jakie instytucje są nią objęte, co przynosi taka współpraca, w szczególności omówienie współpracy z instytucjami rynku pracy:
 - » PUP,
 - » OHP;
- Omówienie obecnych/możliwych obszarów współpracy z tymi instytucjami;
- Problem jakości szkoleń
 - Czy jakość szkoleń jest oceniana? Jeśli tak, w jaki sposób? Jakie są wyniki tej oceny?

10.13. Wywiady indywidualne w szkołach zawodowych

Dobór próby miał charakter celowy. W badaniu wzięły udział zespoły szkół zawodowych grupujące szkoły różnego typu, w szczególności kształcące w kierunkach związanych z sekcjami *Informacja i komunikacja* (J) oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (K), czyli sekcjami szczególnego zainteresowania w 2012 r., a także podejmujące działania na rzecz wzbogacenia swojej oferty edukacyjnej.

Ostatecznie w badaniu wzięły udział następujące szkoły:

- Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kartuzach,
- Zespół Szkół Ekonomicznych w Starogardzie Gdańskim.

Wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielem dyrekcji danego zespołu szkół. Prowadzone były na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jak zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

10.14. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach zawodowych

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia podczas wywiadu z przedstawicielem dyrekcji szkół zawodowych:

- Oferta edukacyjna zespołu szkół,
- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
- Szczegółowa zawartość programu (przygotowanie uczniów do pracy w zakresie umiejętności i kwalifikacji wskazywanych przez pracodawców),
- Współpraca w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej, w szczególności współpraca z pracodawcami,
- Problem jakości kształcenia.
- Oferta edukacyjna zespołu szkół
 - Uzyskanie informacji na temat tego, w jakich zawodach szkoła kształci, od jak dawna posiada taką ofertę, czy oferta ta była zmieniana w roku szkolnym 2011/2012 i z jakiego powodu, czy są plany zmiany oferty – w jakim kierunku idące i dlaczego;

- W jaki sposób tworzona jest oferta edukacyjna szkoły, co brane jest pod uwagę przy jej tworzeniu – zainteresowanie potencjalnych uczniów czy zapotrzebowanie rynku pracy;
- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy dyrekcji szkół odnośnie potrzeb rynku pracy – skąd czerpie wiedzę na temat rynku pracy, czy uważa tę wiedzę za istotną dla swojej pracy, jaką wiedzę posiada – na jakie zawody zdaniem respondenta są oferty pracy, a na jakie – ich brak;
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy dyrekcji szkół odnośnie dopasowania ich konkretnej oferty edukacyjnej do rynku pracy – czy szkoła wie, jakie są losy absolwentów (jeśli tak – dopytanie o dane), skąd posiada taką wiedzę, czy jest to wiedza interesująca dla szkoły, czy wpływa na ofertę edukacyjną; w jakich branżach, w jakich zawodach i w jakich firmach pracują absolwenci szkoły;
 - Identyfikacja u absolwentów luk kompetencyjnych; na czym one polegają;
 - W jaki sposób możliwe byłoby przewyżczenie tych luk; co utrudnia ten proces;
- Szczegółowa zawartość programu
 - Ustalenie, w jakich zawodach szkoła kształci spośród zawodów kluczowych dla sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności branży BPO/SSC, tj. outsourcingu usług biznesowych (odniesienie do listy zawodów zidentyfikowanych w badaniu ilościowym pracodawców) → wybór maksymalnej trzech zawodów do dalszej rozmowy;
 - Jakie konkretne umiejętności nabywają uczniowie w każdym z trzech wybranych zawodów? Do wykonywania jakich konkretnych zadań zawodowych przygotowany jest absolwent? Gdzie – zdaniem przedstawiciela szkoły – może znaleźć pracę;
 - Jakie dodatkowe (ponadstandardowe) elementy programu oferowane są uczniom (ważne z punktu widzenia szans na znalezienie pracy) w przypadku trzech wymienionych zawodów i innych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie;
 - Na ile ważna jest w programie kształcenia praktyka zawodowa, kontakt z nowoczesną technologią i praktyczna nauka zawodu w przypadku trzech wymienionych zawodów i innych zawodów, w których szkoła prowadzi kształcenie.
- Współpraca szkół w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Omówienie współpracy szkoły z pracodawcami w zakresie kształcenia zawodowego; w szczególności, czy współpracują z pracodawcami z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych); w jakim zakresie; kształcenia w jakich zawodach dotyczy współpraca;
 - Omówienie współpracy z innymi partnerami – jakie instytucje są nią objęte, co przynosi/przyniosłaby taka współpraca szkole, w szczególności omówienie współpracy z:
 - » PUP,
 - » organizacjami pozarządowymi,
 - » innymi (np. OHP);
 - Omówienie obszarów współpracy – na przykład podejmowanie decyzji o wyborze kierunków kształcenia, uruchamianie nowych kierunków kształcenia, doradztwo zawodowe, zajęcia dodatkowe, podwyższanie kwalifikacji nauczycieli (lub ich przekwalifikowanie), prowadzenie procesu nauczania zawodu itp.

- Problem jakości kształcenia
 - Z jakimi problemami w zakresie jakości kształcenia boryka się szkoła?
 - Omówienie możliwości poprawy jakości kształcenia w kierunku usunięcia luk kompetencyjnych, wskazanych w pierwszej części wywiadu.

10.15. Wywiady indywidualne w szkołach wyższych

W związku ze specyfiką branż wybranych do badania w 2012 r. po przeprowadzeniu analizy struktury zatrudnienia w sekcjach *Informacja i komunikacja (J)* i *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)* podjęto decyzję o przeprowadzeniu wywiadów pogłębionych także z przedstawicielami szkół wyższych (początkowo zakładano realizację wszystkich zaplanowanych wywiadów ze szkołami z przedstawicielami szkół średnich). Uwarunkowane było to faktem, iż ponad 60% pracowników z wymienionych sekcji posiada wykształcenie wyższe (BAEL 2009). Zasadnym było więc przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych z reprezentantami szkół przygotowujących absolwentów do pracy m.in. w wymienionych branżach. Dobór próby dla szkół wyższych – tak samo jak w przypadku szkół zawodowych – miał więc charakter celowy. Wynikał on z analizy specyfiki zawodowej badanych branż, dokonanej po badaniu CATI pracodawców.

Ostatecznie przeprowadzono 3 wywiady z przedstawicielami szkół wyższych kształcących na kierunkach związanych ze zidentyfikowanymi zawodami w obszarze branż objętych badaniem.

Szkoły wyższe uczestniczące w badaniu to:

- Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych,
- Uniwersytet Gdański,
- Wyższa Szkoła Bankowa.

Wywiady prowadzone były na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jak zestaw zagadnień, które badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

10.16. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych w szkołach wyższych

Krótką prezentacją badania, jego zakresu i celów.

Prośba o możliwość nagrywania wywiadu i wyjaśnienie zasad zapewniania poufności.

Zagadnienia do omówienia podczas wywiadu z przedstawicielem szkół wyższych:

- Cele kształcenia na poziomie wyższym,
- Losy zawodowe absolwentów,
- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
- Współpraca z pracodawcami,
- Problem jakości kształcenia.

- Cele kształcenia na poziomie wyższym
 - Omówienie tego, na ile przyszła aktywność zawodowa absolwentów jest istotna dla uczelni w procesie projektowania studiów (czy jest brana przy formułowaniu, zmianach programów); czy – zdaniem respondenta – uczelnia powinna kształcić zawodowo (przygotowywać bezpośrednio do podjęcia pracy), czy akademicko (dawać ogólne przygotowanie do kariery zawodowej, przyrost wiedzy itp.).

- Losy zawodowe absolwentów
 - Omówienie definicji sukcesu zawodowego absolwenta danej uczelni;
 - Omówienie tego, w jakim stopniu uczelnia pozostaje w kontakcie ze swoimi absolwentami i śledzi ich losy; gdzie pracują absolwenci uczelni, w jakich zawodach, branżach, na jakich stanowiskach (kierowniczych, niższego szczebla); czy absolwenci podejmują pracę w sekcji J (Informacja i komunikacja) lub/i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności w branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych) – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm (znaczący pracodawcy w regionie);
 - Omówienie tego, czy absolwenci podejmują pracę w miejscu kształcenia, czy zmieniają miejsce zamieszkania w związku z karierą zawodową.

- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy uczelni odnośnie potrzeb rynku pracy – skąd czerpie wiedzę na temat sytuacji rynku pracy, zmian w popycie i podaży pracy, czy przedstawiciele uczelni uważają tę wiedzę za istotną dla działalności uczelni;
 - Opinia na temat roli branży BPO na regionalnym rynku pracy absolwentów uczelni; stan obecny i perspektywy rozwoju; czy branża ta może stanowić istotne źródło popytu na absolwentów uczelni – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm (znaczący pracodawcy w regionie);
 - Uzyskanie informacji na temat wiedzy przedstawicieli uczelni odnośnie dopasowania oferty edukacyjnej uczelni do wymogów rynku pracy;
 - Identyfikacja u absolwentów luk kompetencyjnych; czy przedstawiciele uczelnia mają wiedzę o takich lukach, na czym one polegają;
 - Uzyskanie informacji na temat tego, w których z następujących obszarów uczelnia próbuje zwiększać szanse sukcesu zawodowego absolwentów: zawartość programów, jego elastyczność, umiędzynarodowienie, sposoby kształcenia, orientacja praktyczna, udział studentów w projektach badawczych, budowanie kontaktów z pracodawcami, doradztwo zawodowe itp.;
 - Ocena znaczenia kontaktu studenta z praktyką zawodową w trakcie studiów; czy kontakt taki ułatwia, czy utrudnia wejście na rynek pracy i dalszy rozwój kariery zawodowej;
 - Uzyskanie informacji na temat tego, czy i jak uczelnia wspiera łączenie przez studentów nauki z pracą zawodową;

- Współpraca szkół w zakresie dopasowania oferty edukacyjnej
 - Omówienie współpracy szkoły z pracodawcami w zakresie kształcenia; w szczególności: czy uczelnia współpracuje z pracodawcami z sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Dzia-

- łańcuch finansowa i ubezpieczeniowa), a w szczególności z branży BPO/SSC (outsourcingu usług biznesowych); w jakim zakresie (praktyki zawodowe, pośrednictwo pracy, wpływ na kształtowanie programu, projekty badawcze, współpraca technologiczna); co jest barierą w rozwoju tej współpracy; kto jest jej inicjatorem; czy przedstawiciele uczelni zauważają zmiany w tym zakresie – badacz będzie dysponował listą przykładowych firm (znaczący pracodawcy w regionie);
 - Omówienie współpracy z innymi partnerami – z jakimi instytucjami współpracuje uczelnia i dlaczego z tymi; co taka współpraca przynosi/przyniosłaby uczelni; w szczególności omówienie współpracy z:
 - » instytucjami rynku pracy,
 - » organizacjami pozarządowymi,
 - » innymi uczelniami;
 - Omówienie obszarów faktycznej lub potencjalnej współpracy – na przykład podejmowanie decyzji o wyborze kierunków kształcenia, uruchamianie nowych kierunków kształcenia, doradztwo zawodowe, zajęcia dodatkowe, praktyki zawodowe itp.
- Problem jakości kształcenia
 - Omówienie tego, z jakimi problemami w zakresie jakości kształcenia boryka się uczelnia;
 - Omówienie możliwości poprawy jakości kształcenia w kierunku usunięcia luk kompetencyjnych, wskazanych w pierwszej części wywiadu.

10.17. Wywiady indywidualne z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu

Dobór próby miał charakter celowy. Chodziło o uzyskanie opinii regionalnych ekspertów zajmujących się kwestiami planowania strategicznego oraz rozwoju regionalnego, zarówno z perspektywy zarządzania rozwojem regionu, jak i z perspektywy badawczej. Opinie i informacje uzyskane od grupy ekspertów miały na celu wzbogacenie analizy *foresight*.

Ostatecznie zostało przeprowadzonych 5 indywidualnych wywiadów pogłębionych z:

- przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego (2 wywiady),
- przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy (1 wywiad),
- ekspertem ze środowiska naukowego zajmującym się w swoich badaniach strategicznym rozwojem regionu (1 wywiad),
- przedstawicielem agencji inwestycyjnej (1 wywiad).

Wywiady były prowadzone na podstawie dyspozycji, których nie traktowano jak sztywnego scenariusza, a jak zestaw zagadnień, jakie badacz powinien poruszyć w rozmowie, dostosowując jej przebieg do indywidualnej sytuacji danego wywiadu.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondenta, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

10.18. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z ekspertami ds. planowania strategicznego i rozwoju regionu

- Jak ocenia Pan/i obecną sytuację gospodarczą województwa? Jak odbija się ona – w Pana/i opinii – na sytuacji na regionalnym rynku pracy?
- Co – w Pana/i opinii – w obecnej chwili jest głównym atutem gospodarki województwa (jej silną stroną – czynnikiem najsilniej sprzyjającym rozwojowi społeczno-ekonomicznemu)? Co jest jej największą słabością? Co jest szansą dla jej rozwoju, a co zagrożeniem? W szczególności jaka jest rola zasobów pracy (pod względem ilości i jakości) oraz systemu edukacji?
- W jakim stopniu sytuacja ekonomiczna (oraz sytuacja na rynku pracy) powiązana jest z ogólnokrajową koniunkturą gospodarczą?
- W jakim sposób na gospodarkę województwa i jej rynek pracy (zarówno w aspekcie podaży, jak i popytu na pracę) wpływa otwarcie polskiej gospodarki oraz integracja gospodarcza w ramach UE?
- Jak ocenia Pan/i skalę i strukturę napływu inwestycji zagranicznych? Jakie branże przyciągają inwestorów? Jakie cechy województwa (ekonomiczne, społeczne, demograficzne, geograficzne itp.) są atrakcyjne dla inwestorów? Co jest barierą w pozyskaniu inwestycji?
- Po jakich branżach gospodarki spodziewać się można, iż rozwiną się w perspektywie 4–7 lat na Pomorzu? Jakie branże można uznać za strategiczne dla rozwoju województwa? Na jakiej podstawie można formułować takie oczekiwania?
- Jak ocenia Pan/i problem zróżnicowania społeczno-gospodarczego wewnątrz województwa? Czy daje zauważyć się konwergencję czy różnice pogłębiają się?
- Jako ogólnie ocenia Pan/i przyszłość gospodarki województwa? Czy i jaką rolę odgrywają tu czynniki polityczne (krajowe i międzynarodowe)? Jaka jest rola czynników ekonomicznych (w tym związanych z otwarciem regionu na międzynarodowe przepływy towarów, usług, kapitału i siły roboczej)? Jaka jest rola czynników technologicznych?

10.19. Wywiady grupowe

Dobór próby do zogniskowanych wywiadów grupowych miał charakter celowy. Osoby, które brały udział w wywiadach, dobrane zostały w taki sposób, aby zapewnić odpowiednie wzbogacenie analizy *foresight* opiniami pochodzącymi z różnych grup eksperckich. Zorganizowane zostały trzy wywiady grupowe – każdy dotyczący innego bloku zagadnień i w związku z tym każdy gromadzący nieco odmienną grupę respondentów.

Pierwszy wywiad grupowy przeprowadzony był z pracodawcami i organizacjami pracodawców. Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących instytucji:

- Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu,
- Międzynarodowe Forum Kobiet,
- Regionalna Izba Gospodarcza Pomorza,
- Pomorska Izba Rzemieślnicza MNS,
- Pracodawcy Pomorza.

Drugi wywiad grupowy przeprowadzony był z firmami i instytucjami zajmującymi się przyciąganiem inwestycji do województwa. Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących instytucji:

- Gnieźnieńska Agencja Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o.,
- Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.,
- Invest in Pomerania,
- Agencja Rozwoju Gdyni Sp. z o.o.,
- Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna Sp. z o.o.

Trzeci wywiad grupowy objął przedstawicieli środowiska naukowego i akademickiego zajmujących się obszarami związanymi z rozwojem regionu (makroekonomia, transport, logistyka itp.). Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących instytucji:

- Uniwersytet Gdański (4 osoby),
- Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu,
- Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku,
- Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

Wszystkie wywiady były nagrywane za zgodą respondentów, a następnie zostały z nich sporządzone transkrypcje.

10.20. Dyspozycje do wywiadów grupowych

WYWIAD GRUPOWY 1 – Z PRACODAWCAMI I ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW – OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA W ZAKRESIE ZAWODÓW NADWYŻKOWYCH I DEFICYTOWYCH ORAZ PROFILU KOMPETENCYJNEGO

Zagadnienia do omówienia w czasie FGI z tą grupą respondentów:

- Przyszłość gospodarki województwa pomorskiego
 - Po jakich branżach gospodarki spodziewać się można, iż rozwiną się w perspektywie 4–7 lat na Pomorzu? Jakie branże można uznać za strategiczne dla rozwoju województwa? Na jakiej podstawie można formułować takie oczekiwania?
 - Jak ogólnie oceniają Państwo przyszłość gospodarki województwa? Czy i jaką rolę odgrywają tu czynniki polityczne (krajowe i międzynarodowe)? Jaka jest rola czynników ekonomicznych (w tym związanych z otwarciem regionu na międzynarodowe przepływy towarów, usług, kapitału i siły roboczej)? Jaka jest rola czynników technologicznych?
- Komentarz do wyników badania

Na podstawie kilku źródeł danych ilościowych stworzono dwa rankingi grup zawodów charakterystycznych dla pomorskiego rynku pracy:

- Ranking grup zawodów o największym zapotrzebowaniu
- Ranking grup zawodów deficytowych

Celem dyskusji podczas tego FGI będzie uzyskanie opinii uczestników wywiadu odnośnie grup zawodów znajdujących się na tych listach.

- Na ile wyniki badań (pozycje grup zawodów na listach rankingowych) są zgodne z Państwa wiedzą?
- Czy listy te powinny zostać uzupełnione? Jeśli tak, jakie grupy powinny się na nich znaleźć? Dlaczego? Na jakiej podstawie Państwo tak uważacie?

Na podstawie kilku źródeł danych ilościowych opracowano zestaw kwalifikacji i umiejętności wymaganych przez pracodawców w grupach zawodów, w których występuje największe zapotrzebowanie wraz ze wskazaniem ewentualnych luk kompetencyjnych. Celem dyskusji podczas tego FGI będzie uzyskanie opinii uczestników wywiadu odnośnie najczęściej występujących trudności w rekrutacji, które napotykają pracodawcy:

- Jakie są najczęstsze trudności w rekrutacji? W jaki sposób są one zróżnicowane pomiędzy zawodami? W jaki sposób są one zróżnicowane pomiędzy branżami?
- Z badań ilościowych wynika, że najczęściej wymaganą kwalifikacją jest doświadczenie zawodowe. W jaki sposób możliwe jest poradzenie sobie z tym niedopasowaniem? Czy współpraca pracodawców ze szkołami mogłaby być rozwiązaniem?
- W jaki sposób możliwe jest rozwijanie u pracowników/ kandydatów do pracy pożądanych cech osobowych (np. odpowiedzialność, samodzielność, uczciwość)?

WYWIAD GRUPOWY 2 – Z PRZEDSTAWICIELAMI ŚRODOWISKA NAUKOWEGO I AKADEMICKIEGO ZAJMUJĄCYMI SIĘ OBSZARAMI ZWIĄZANYMI Z ROZWOJEM REGIONU (MAKROEKONOMIA, TRANSPORT, LOGISTYKA ITP.)

Zagadnienia do omówienia w czasie FGI z tą grupą respondentów:

- Co – w Państwa opinii – w obecnej chwili jest głównym atutem gospodarki województwa (jej silną stroną – czynnikiem najsilniej sprzyjającym rozwojowi społeczno-ekonomicznemu)? Co jest jej największą słabością? Co jest szansą dla jej rozwoju, a co zagrożeniem? W szczególności, jaka jest rola zasobów pracy (pod względem ilości i jakości) oraz systemu edukacji?
- Jak oceniają Państwo skalę i strukturę napływu inwestycji zagranicznych? Jakie branże przyciągają inwestorów? Jakie cechy województwa (ekonomiczne, społeczne, demograficzne, geograficzne itp.) są atrakcyjne dla inwestorów? Co jest barierą w pozyskaniu inwestycji?
- Po jakich branżach gospodarki spodziewać się można, iż rozwiną się w perspektywie 4–7 lat na Pomorzu? Jakie branże można uznać za strategiczne dla rozwoju województwa? Na jakiej podstawie można formułować takie oczekiwania?
- Czy wśród branż rozwojowych znajduje się branża BPO? Jakie cechy województwa sprzyjają jej rozwojowi? Jakie działania w zakresie polityki publicznej można podjąć w celu wsparcia rozwoju branży?
- Jak ogólnie oceniają Państwo przyszłość gospodarki województwa? Czy i jaką rolę odgrywają tu czynniki polityczne (krajowe i międzynarodowe)? Jaka jest rola czynników ekonomicznych (w tym związanych z otwarciem regionu na międzynarodowe przepływy towarów, usług, kapitału i siły roboczej)? Jaka jest rola czynników technologicznych?

WYWIAD GRUPOWY 3 – Z FIRMAMI I INSTYTUCJAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PRZYCIĄGANIEM INWESTYCJI DO WOJEWÓDZTWA

Zagadnienia do omówienia w czasie FGI z tą grupą respondentów:

- Co – w Państwa opinii – w obecnej chwili jest głównym atutem gospodarki województwa (jej silną stroną – czynnikiem najsilniej sprzyjającym rozwojowi społeczno-ekonomicznemu)? Co jest jej największą słabością? Co jest szansą dla jej rozwoju, a co zagrożeniem?

W szczególności jaka jest rola zasobów pracy (pod względem ilości i jakości) oraz systemu edukacji?

- Jak oceniają Państwo skalę i strukturę napływu inwestycji zagranicznych? Jakie branże przyciągają inwestorów? Jakie cechy województwa (ekonomiczne, społeczne, demograficzne, geograficzne itp.) są atrakcyjne dla inwestorów? Co jest barierą w pozyskaniu inwestycji?
 - Po jakich branżach gospodarki spodziewać się można, iż rozwiną się w perspektywie 4–7 lat na Pomorzu? Jakie branże można uznać za strategiczne dla rozwoju województwa? Na jakiej podstawie można formułować takie oczekiwania?
 - Jak ogólnie oceniają Państwo przyszłość gospodarki województwa? Czy i jaką rolę odgrywają tu czynniki polityczne (krajowe i międzynarodowe)? Jaka jest rola czynników ekonomicznych (w tym związanych z otwarciem regionu na międzynarodowe przepływy towarów, usług, kapitału i siły roboczej)? Jaka jest rola czynników technologicznych?
- W 2012 r. część badań w ramach „Pomorskiego barometru zawodowego...” dotyczy pogłębionej analizy sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), w szczególności branży BPO (Business Process Outsourcing).
 - Czy prowadząc działania w zakresie przyciągania inwestorów, koncentrują się Państwo na konkretnej branży lub branżach? Czy wśród nich jest branża BPO?
 - Jakich zawodów potrzebują firmy z branż, które się najprężniej rozwijają w województwie pomorskim? Omówienie listy grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie – na ile opinie uczestników wywiadu pokrywają się z tą listą?
 - Czy firmy inwestujące w województwie pomorskim mają problemy ze znalezieniem odpowiednio przygotowanych pracowników w tych zawodach? Czy można wskazać zawody, w których brak pracowników jest szczególnie wyraźny i dotkliwy?

11. 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 I kwartał 2012 r.*, GUS, Warszawa 2012.
- 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.
- Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, link: http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks.
- 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.
- Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ośrodek Badań Rynku Pracy dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, WNE UW 2008.
- Działalność publicznych szkół wyższych w Trójmieście w latach 2005–2009 a prognozowane zmiany demograficzne i potrzeby rynku pracy*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2010.
- 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.
- Grotkowska G., Gajderowicz T., *Regionalna specyfika zasobów kapitału ludzkiego w Polsce*, WNE 2012 (tekst niepublikowany).
- <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> z dnia 12 lipca 2012 r.
- http://www.targetbpo.pl/pl166,organizacje_branzowe.html. Data pobrania: 14 sierpnia 2012 r.
- <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.
- Informacja z działalności agencji zatrudnienia z województwa pomorskiego za rok 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2012.
- 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.
- 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 2011 prowadzony przez WUP w Gdańsku, baza danych, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.
- Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, <http://mz.praca.gov.pl>.
- 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, Gdańsk 2012.
- Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych*, PORP, IBnGR, Gdańsk 2008.
- Prognozy i scenariusze do 2020 roku. Raport podsumowujący II etap badania pt. Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim*, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego 2010.
- Przeptywy ludności związane z zatrudnieniem w województwie pomorskim*, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2010.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w I półroczu 2011 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 2012.
- 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.
- 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 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537).
- 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.
- Sektor MSP na Pomorzu w warunkach pogorszenia koniunktury*, raport z badania. Pomorskie Obserwatorium Gospodarcze III, Agencja Rozwoju Pomorza, Gdańsk 2010.
- Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce*, ABSL, Warszawa 2012.
- 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 2020.
- Studenci ostatniego roku szkół wyższych – pracodawcy czy pracownicy?*, Moduł Informacyjno-Decyzyjny – Regionalny Barometr Społeczny, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 2010.
- 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 2011.
- Szultka S. (red.), *Megatrendy i wstępne scenariusze rozwoju Pomorza*, IBnGR, Gdańsk 2010.
- The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2010.
- 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 2002–2010, Zespół Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.
- Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie pomorskim w 2011 r.*, Gdańsk 2012.



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. Podwałe 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.pomorskiabarometr.pl
www.wup.gdansk.pl/barometr

ISBN 978-83-931501-5-1

ISBN 978-83-934805-8-6