

## **Badania potrzeb rynku pracy to konieczność**

Pomimo spadku stopy bezrobocia wciąż istnieją problemy na rynku pracy. Niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców, niska aktywność zawodowa osób powyżej 50 roku życia to przykładowe tematy wymagające precyzyjnych analiz, które pozwolą na sformułowanie wniosków i rekomendacji działań optymalizujących gospodarowanie dostępnymi środkami. Badania przyczyniają się do zwiększenia efektywności usług rynku pracy, dostosowania ofert szkoleniowych do potrzeb tego rynku, lepszego planowania ścieżki szkoleniowej oraz zgłębienia potrzeb i oczekiwań pracodawców.

Rynek pracy dziś się zmienia w sposób bardzo dynamiczny. Pracodawcy działający w niektórych sektorach mają deficyty kadrowe. Z drugiej strony w rejestrach urzędów pracy jest ponad 80 tysięcy osób bezrobotnych. Część z nich nie ma w ogóle kwalifikacji zawodowych, część ma takie, którymi obecnie nie są zainteresowani pracodawcy. Aby zbliżyć system kształcenia do potrzeb rynkowych musimy wiedzieć więcej o tym, co się dzieje dziś, ale także co będzie w przyszłości. Pogłębiona wiedza o zjawiskach zachodzących na regionalnym rynku pracy pozwala na właściwe rozpoznanie problemów i skuteczne inicjowanie ich rozwiązań.

Podstawowym wyzwaniem rynku pracy jest dostosowanie strony podażowej i popytowej tak, by zmiany technologiczne i strukturalne w gospodarce zachodziły płynnie, przy optymalnym wykorzystaniu dostępnych zasobów pracy. Żeby zwiększyć efektywność usług rynku pracy i dobrze wykorzystać fundusze unijne konieczne jest zdiagnozowanie potrzeb rynku pracy. Stąd niezwykle ważną rolę poznawczą i prognostyczną odgrywają programy badawcze. Mają one scharakteryzować pomorski rynek pracy pod względem potrzebnych zawodów czy perspektywicznych kierunków kształcenia młodzieży. Temu celowi służą badania realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku ogłosił nawet odrębny konkurs na projekty badawcze.

Jednym z priorytetów jest dokonanie analizy potrzeb pracodawców, po to, by system edukacji był ukierunkowany na ich potrzeby. Konieczne jest stworzenie możliwości przedłużenia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia. Polacy znacznie szybciej niż mieszkańcy innych krajów przechodzą na emeryturę. Tylko niewielki procent pracowników kończy karierę zawodową w ustawowym wieku emerytalnym. Z raportu Komisji Europejskiej wynika, że Polska ma najniższy w Unii odsetek osób zatrudnionych. Ponadto w Polsce pracuje mniej niż 50 procent kobiet, a pracujących osób w wieku 55 – 64 lat jest poniżej 30 procent. Jako przykład społeczności, której nie dotyczą podobne problemy, można podać kraje skandynawskie. Tam odsetek pracujących wynosi ponad 70 procent, a na emeryturę nie przechodzi się przed ukończeniem nawet 67 lat. Podejmując się zbadania tego obszaru chcemy sprawdzić, co zachęcałoby ludzi, żeby pozostawali aktywni zawodowo jak najdłużej, a nawet czy nie chcieliby wrócić z emerytury do pracy.

Jednocześnie chcemy dowiedzieć się, co by przekonało pracodawców do zatrudnienia takiego pracownika. Pewnych pomysłów nie da się jednak zrealizować bez zmian legislacyjnych. Oczekujemy od projektodawców by przedstawiali swoje rekomendacje zmian na rynku pracy, również propozycje zmian prawa. Przepisy prawne powinny promować zatrudnienie ludzi powyżej pięćdziesiątego roku życia, a jednocześnie nie powinny być barierą dla pracodawców. Kolejnym tematem badawczym są migracje na terenie województwa. Potrzeba ta wynika z nierównomiernego rozkładu zasobów pracy w Pomorskiem. Trzeba zatem sprawdzić, kto i na jakich warunkach byłby w stanie zmienić miejsce zamieszkania w granicach województwa. Na

przykład powiat nowodworski od lat charakteryzuje się wysokim bezrobociem mimo bliskiego sąsiedztwa z aglomeracją trójmiejską. Obszarem wymagającym zbadania jest także system edukacji. Posiadanie wiedzy o losach młodych ludzi kończących szkoły i uczelnie pozwoli właściwie przygotować absolwentów do pracy. Ich kompetencje i umiejętności powinny wpisywać się w potrzeby rynku pracy. Zdiagnozowanie tych obszarów nie ma być jednorazowym działaniem, ale procesem długotrwałym, a systematyczne badania pozwolą na wskazanie pewnych trendów rozwojowych dotyczących rynku pracy.

## **Eksperci mówią:**

*Co trzecia firma odczuwa braki kadrowe*

### **Marta Jankowska, kierownik projektu „Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego” Pracownia Badań Społecznych w Sopocie [www.pbsgda.pl](http://www.pbsgda.pl)**

Od lutego do maja 2007 roku firma PBS DGA przeprowadziła w ramach projektu „Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego” badanie ponad 4500 firm. Było ono o tyle istotne, że aż 95,6 procent pracodawców w naszym województwie stanowi sektor prywatny. Badanie częściowo potwierdziło tendencje, o których już wcześniej było wiadomo, ale część wyników była zaskakująca.

Z badania wynika, że aż co trzecia firma odczuwa brak pracowników. Podobny odsetek firm planuje wzrost zatrudnienia w latach 2007 i 2008. Do planów redukcji personelu w 2007 roku przyznało się tylko 2,2 procent przedsiębiorstw, firmy nastawiały się raczej na wzrost zatrudnienia (według deklaracji - średnio po 2 osoby na firmę). Elementem, który pozwala na zwiększenie zatrudnienia, jest przede wszystkim zdobycie większej liczby klientów i wzrost zamówień.

Według pracodawców, w przypadku pracowników umysłowych w pierwszej kolejności w ciągu najbliższych dwóch lat poszukiwani będą: księgowi, ekonomiści, informatycy, handlowcy, pracownicy biurowi, prawnicy i nauczyciele. Najbardziej poszukiwane zawody spośród pracowników fizycznych to: sprzedawcy, kucharze, fryzjerzy, kosmetyczki, kierowcy, pomoce i sprzątaczkę, mechanicy pojazdów samochodowych oraz stolarze.

Do głównych przyczyn problemów ze znalezieniem pracowników należą wyjazdy za granicę. Pracodawcy przyznają, że problem ten dotknął już prawie każdą firmę z naszego województwa (głównie wyjeżdżali sprzedawcy, fryzjerzy, kosmetyczki i kierowcy). Jednak, co zaskakujące, Pomorzanie nie są zbyt mobilni przestrzennie na terenie samego województwa (czyli: za granicę tak, ale do innego miasta – niekoniecznie). Więcej, niż co czwarta osoba deklaruje, że w ogóle nie chciałaby się przeprowadzać (wysokość wynagrodzenia nie zmieniałaby tej decyzji), podobny odsetek nie chciałby dojeżdżać do pracy. Pracodawcy potwierdzili, że zatrudniają osoby pochodzące głównie z najbliższej okolicy, ze względu na pracę przeprowadził się, jak dotąd, tylko co dwunasty badany.

Mówi się, że w poszukiwaniu pracy najbardziej pomagają znajomości. Okazało się, że pracodawcy sami przyznają, że szukając pracowników w głównej mierze opierają się na osobach poleconych przez pracowników, rodzinę i znajomych. Jednak firmy szukające pracowników duże

nadzieje pokładają także w powiatowych urzędach pracy. Pracodawcy mają jasno określone wymagania, jeśli chodzi o kompetencje pracowników. Od pracowników umysłowych oczekują przede wszystkim umiejętności obsługi komputera i urządzeń biurowych, posiadania kompetencji „miękkich”, prawa jazdy oraz znajomości języków obcych. Konkretnie umiejętności nieco rzadziej wymagane są od pracowników fizycznych. Pracodawcy najczęściej oczekują od nich posiadania prawa jazdy, wykazania się kompetencjami technicznymi i specjalistycznymi oraz posiadania odpowiednich certyfikatów i uprawnień. Okazuje się, że również w ich przypadku ważne są kompetencje „miękkie”. Co ciekawe, ponad połowa pracodawców twierdzi, że przynajmniej raz w roku przeprowadza szkolenia dla pracowników.

*Emigracja - zjawisko trudne do zbadania*

**Marcin Nowicki**

**kierownik Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy**

[www.porp.pl](http://www.porp.pl)

W czerwcu 2006 r., kiedy ruszało Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy stopa bezrobocia w naszym regionie wynosiła ponad 17 procent i była wyższa od ogólnopolskiej prawie o 1 punkt procentowy. Obecnie wynosi 11 procent i jest niższa od krajowej prawie o 1 punkt procentowy. Ten najbardziej znany wskaźnik opisujący sytuację na rynku pracy pokazuje, jak bardzo ta sytuacja od tamtego czasu się zmieniła.

Żeby zmiany te zauważyć, nie trzeba sięgać do statystyk: rosną wynagrodzenia, coraz łatwiej znaleźć pracę, pracodawcy lepiej traktują pracowników. Nowe możliwości otwierają się przed osobami w wieku 50+, coraz bardziej cenionymi na rynku pracy.

Poprawa sytuacji na rynku pracy, choć zauważalna i dynamiczna nie dotyczy wszystkich i nie występuje wszędzie. Nadal na Pomorzu są takie gminy i powiaty, gdzie bezrobocie sięga 28 procent (powiat nowodworski). Nadal są grupy zawodowe i wiekowe, dla których znalezienie pracy leży poza ich zasięgiem. Odpowiedzią na te różnicowania musi być zdecydowane zwiększenie mobilności zawodowej i przestrzennej mieszkańców Pomorza. Jeżeli łatwiej nam będzie zmieniać pracę, zawód i miejsce zamieszkania, to poprawę na rynku pracy odczuje znacznie więcej osób a gospodarka pomorska będzie szybciej się rozwijać.

Z naszych prognoz wynika, iż mimo dalszej poprawy ogólnej sytuacji na rynku pracy, problemy, które pozostaną będą coraz bardziej złożone i trudne do rozwiązania. Mniej będzie bezrobotnych, ale pozostaną ci najtrudniejsi do zaktywizowania. Problemem pozostaje gorsze traktowanie kobiet na rynku pracy. Województwo pomorskie należy do regionów o jednym z najwyższych w kraju udziale kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem (63,8 procent). Coraz bardziej zauważalny jest niedobór pracowników w niektórych branżach i zawodach. Ponad połowa badanych pracodawców już teraz nie może znaleźć pracowników, mimo iż dawno już „zeszli na ziemię” z wygórowanymi wymaganiami kwalifikacyjnymi.

Jednym z najciekawszych, a jednocześnie najtrudniejszych do badania zjawisk na rynku pracy jest emigracja zarobkowa. Mimo, iż brakuje wiarygodnych danych statystycznych, udało się nam dokonać szacunków tego zjawiska. W zestawieniu z danymi o liczbie bezrobotnych i liczbie miejsc pracy możemy stwierdzić, iż w zdecydowanej większości stopa bezrobocia spada dzięki tworzeniu nowych miejsc pracy przez pomorskich pracodawców. Emigracja ma

oczywiście swój udział w spadku bezrobocia, ale znacznie mniejszy, niż wynikałoby to z powszechnego przekonania.

W ramach PORP zbadaliśmy perspektywy trzech ważnych sektorów pomorskiej gospodarki: turystyki, budownictwa i sektora stoczniowego. Przeprowadziliśmy także trudną projekcję zmian strukturalnych pomorskiej gospodarki do roku 2015. Na tej podstawie możemy przewidywać popyt na określone kompetencje zawodowe. Ale przewidując przyszłość naszego regionalnego rynku pracy, musimy także brać pod uwagę trendy w światowej gospodarce i społeczeństwie. Globalizacja, starzenie się społeczeństwa, wszechobecna komputeryzacja – to tylko nieliczne przykłady złożonych trendów, które wpływają coraz mocniej na nasz rynek pracy. Rozwój pomorskiej gospodarki, konieczność sprostania wyzwaniom nowoczesnej gospodarki musi zmienić dotychczasowe podejście do edukacji. Potrzeba nowych kompetencji, których nasze szkoły i uczelnie nie uczą. Szerzej opisujemy to w pierwszej „Pomorskiej Mapie Zawodów i Umiejętności Przyszłości”.

Konieczność badania rynku pracy wynika z potrzeb inwestorów, przedsiębiorców, pracowników, uczniów i rodziców, władz samorządowych – im więcej wiemy o rynku pracy i im lepiej rozumiemy zjawiska na nim zachodzące, tym lepiej możemy do nich się dostosowywać i podejmować właściwe działania.

*Potrzeby pracodawców*

## **Braki w kadrach**

### **Pomorscy pracodawcy o swoich potrzebach kadrowych:**

**Maria Gosk, firma Grono S.C., z siedzibą w Kartuzach, świadcząca usługi gastronomiczne i cateringowe, zajmująca się organizacją imprez okolicznościowych, rodzinnych i plenerowych.**

- W tej chwili zatrudniam 100 osób. Problemu z pracownikami, którzy pracują u mnie od kilkunastu lat nie mam, ale kłopotem jest nabór pracowników na nowe stanowiska pracy. Firma się rozwija, dostajemy coraz więcej zamówień, co wiąże się z większym zapotrzebowaniem na pracowników. Kandydaci muszą wykazywać się samodzielnością, a jednocześnie posiadać umiejętność pracy w grupie. Bo u mnie to głównie praca zespołowa: strojenie sal, wykonywanie dekoracji, przygotowywanie potraw, organizacja imprez. Na 25 kandydatów etat dostaje jedna, która adaptuje się w grupie.

Trudno jednak znaleźć osobę o odpowiednich kwalifikacjach. System edukacji nie wpisuje się w potrzeby rynku. Młodzież uczy się w ogólniakiach, co prowadzi do tego, iż nie ma wyszkolonej kadry technicznej. Brakuje dobrze wykształconych kelnerów, barmanów, kateringowców, kucharzy. Z tym, że dobry kucharz, to nie taki, którego szkoła gastronomiczna nauczyła ugotować rosół, ale profesjonalista posiadający wiedzę kulinarną i potrafiący przyrządzić potrawy na każdą okazję. Tym bardziej, że wymagania klientów są coraz większe.

Podróżując po świecie obserwuję, co oferuje tamtejsza branża gastronomiczna. Ostatnio byłam w krajach arabskich, gdzie niemal każdy Arab mówi w kilku językach obcych. U nas trudno o kelnera ze znajomością angielskiego czy niemieckiego, a jeśli taki się trafi przyjmuję go do pracy od razu. Są też problemy ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry kierowniczej, osób do zarządzania i organizacji. Nie ma fachowców, którzy poradziliby sobie z obsługą usług turystycznych. Trzon mojego przedsiębiorstwa stanowią pracownicy w wieku powyżej 35 lat. Ci

ludzie mają rodziny na utrzymaniu, budują się, więc zależy im na pewnej pracy i stałych dochodach. Nie odchodzą z dnia na dzień, co staje się nagminne w przypadku młodych pracowników. Najniższa stawka w mojej firmie na umowę o pracę to 1600 złotych brutto. Dodatkowo kelnerzy dorabiają napiwkami, miesięcznie od 400 do 600 złotych. Ale młodzi chcą zarabiać dużo więcej. Miałam ostatnio młodego pracownika, który dostał dobrą pensję i możliwość studiowania. Szkoliłam go, a on po dwóch miesiącach odszedł w poszukiwaniu lepszych zarobków. Wrócił. Tyle, że w mojej firmie nie było już dla niego miejsca.

## **Michał Gurowski, dyrektor kościerskiego oddziału Fundacji „Sprawni inaczej”,**

- Ludzie wykształceni, zachęcani możliwością wysokich zarobków i perspektywą lepszego życia, wyjeżdżają za granicę. Ponieważ jesteśmy organizacją non profit środki na działalność zdobywamy z dotacji i projektów. Nie mam narzędzi, żeby motywować pracowników do pozostania w fundacji wysokimi pensjami czy podwyżkami, bo nigdy nie wiem, jaki budżet będę miała na dany rok. Jedyne, co mogę zrobić to nagradzać pracowników premiami. To jednak nie wystarcza. W tej chwili brakuje nam przede wszystkim fizjoterapeutów.

Problemem jest też znalezienie logopedów czy terapeutów dla osób niepełnosprawnych. Kłopoty z zatrudnieniem specjalistów do pracy w naszej placówce wynikają także z tego, że pracujemy w terenie, na prowincji. Gminy są zaniedbane strukturalnie i społecznie. Jest niewielu ludzi wykształconych, posiadających odpowiednie kwalifikacje i umiejętności pozwalające na pracę z osobą niepełnosprawną. Fizjoterapeuta musi posiadać wiedzę medyczną, sprawność manualną i być wytrzymały fizycznie. Jeśli już uda się kogoś znaleźć to barierą jest odległość od miejsca zamieszkania do pracy. Ludzie nie chcą dojeżdżać. Ze względu na specyfikę zawodu, z osobami powyżej 50 roku życia, które w przeszłości pracowały jako fizjoterapeuci czy terapeuci, trudno nam współpracować. Po kilkuletniej przerwie w wykonywaniu zawodu nie odnajdą się w tej pracy.

Program ewoluuje, zmienia się na bieżąco. Piętnaście lat temu twierdzono, że osoba niepełnosprawna rozwija się tylko do 18 roku życia. Ale już pięć lat później stwierdzono, że rozwija się całe życie.

## **Obszary badawcze 2008**

Wszechstronna wiedza o zjawiskach zachodzących na pomorskim rynku pracy to klucz do rozwiązania problemów pracodawców i osób poszukujących pracy. Aktywnie oddziaływać na poprawę sytuacji na rynku pracy można, jeśli przyczyny problemów są właściwie zdiagnozowane. W tej chwili, w sytuacji niezwykle dynamicznie zmieniających się warunków, odczuwamy niedostatek informacji. Mając świadomość, jak cenna i pomocna w zidentyfikowaniu potrzeb rynku pracy jest wiedza dotycząca procesów zachodzących na rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zachęca projektodawców do wykorzystywania środków unijnych dostępnych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki na prowadzenie profesjonalnych badań. Szczególnie istotne są, naszym zdaniem, następujące obszary badawcze:

- identyfikacja potrzeb pracodawców w zakresie zawodów i umiejętności potencjalnych pracowników,
- losy absolwentów różnego typu szkół,

- migracja i mobilność przestrzenna zasobów pracy,
- możliwości aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku (50+).

Pomorski rynek pracy w grudniu 2007 roku

Kategorie osób bezrobotnych	Liczba osób bezrobotnych	Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych
do 25 roku życia	16987	19,5%
które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia	639	0,7%
długotrwale bezrobotne	52468	60,4%
powyżej 50 roku życia	19545	22,5%
bez kwalifikacji zawodowych	26283	30,2%
samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia	5551	6,4%
niepełnosprawni	3855	4,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01.

## **Punkty informacyjne Europejskiego Funduszu Społecznego Program Operacyjny Kapitał Ludzki Działanie 6.1 Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku**

Gdańsk  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-804 Gdańsk  
Tel./fax. 058 32 61 833, Tel. 058 32 64 863  
[efs@wup.gdansk.pl](mailto:efs@wup.gdansk.pl)

Słupsk  
ul. Jaracza 18 A  
76-200 Słupsk  
Tel. /fax 059 840 29 30, 059 841 11 31  
[efs.slupsk@wup.gdansk.pl](mailto:efs.slupsk@wup.gdansk.pl)



Szczegółowe informacje na stronie: [www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)

*PO KL - konkursy*


**Konkursy o dofinansowanie projektów ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 - 2013**

## **Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie**


### **6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”.**

-  O dofinansowanie mogą ubiegać się projekty, których celem będzie podniesienie poziomu zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy. W 2007 roku ogłoszono konkurs pilotażowy. Najbliższy konkurs w tym temacie zostanie ogłoszony w II kwartale 2008 roku.
-  W ramach tego poddziałania wyodrębniono osobny konkurs dotyczący projektów badawczych polegających na analizie sytuacji na lokalnym rynku pracy m.in. na tworzeniu regionalnych obserwatoriów rynku pracy oraz monitoringu migracji zarobkowych na terenie regionu.

### **6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.**

-  O dofinansowanie mogą ubiegać się projekty służące wzmocnieniu i rozwojowi publicznych służb zatrudnienia w regionie, m.in. poprzez szkolenia, doradztwo, badania rynku pracy. Projekty w ramach tego konkursu składać mogą wyłącznie powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Wnioski można składać od 25 lutego 2008 roku.

### **6.1.3 „Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”.**

-  Projekty systemowe o dofinansowanie których ubiegać się mogą tylko powiatowe urzędy pracy z terenu województwa pomorskiego. Konkurs ogłoszono 1 lutego 2008 r.