

PROGNOZA ROZWOJU DOLNOŚLĄSKIEGO RYNKU PRACY

Publikacja przygotowana na zlecenie
Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego
w ramach projektu:

Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie
sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie
dolnośląskim

Warszawa, marzec 2010

Lider Projektu:

AGERON POLSKA
ul. Wiśniowa 40B
02-520 Warszawa
Tel.: (022) 646 42 21
Fax: (022) 646 42 23



Partnerzy:

AGERON INTERNACIONAL, S.L.
Avda. de las Dos Castillas, 33
Ática. Edificio 7
28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid, Hiszpania
tel.: +34 91 714 13 93
fax.: +34 91 714 14 84



PEOPLE MATTERS, S.L.
c/ Serrano, 21
28001 Madrid, Hiszpania
tel./fax: +34 91781 06 80



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach programu Kapitał Ludzki, Działanie 8.1., Poddziałanie 8.1.4.:

Przewidywanie zmiany gospodarczej

Streszczenie

Niniejsza publikacja stanowi podsumowanie projektu „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim” realizowanego w latach 2009-2010. Projekt składał się z trzech etapów, w ramach których badaniu zostały poddane różne aspekty dolnośląskiego rynku pracy, co umożliwiło opracowanie kompleksowej prognozy tego rynku oraz wypracowanie rekomendacji dla poszczególnych grup uczestników dolnośląskiego rynku pracy.

Kluczowym rezultatem niniejszego projektu jest identyfikacja luki na rynku pracy w ujęciu kwalifikacyjno-zawodowym oraz rekomendacje działań, skierowanych do różnych podmiotów związanych z rynkiem pracy, mających na celu niwelowanie zaobserwowanych niedopasowań na rynku pracy. Wypracowanie rekomendacji wymagało skrzyżowania zapotrzebowania na pracę zgłaszanego przez pracodawców z podażą pracy w regionie Dolnego Śląska.

Wśród głównych czynników kształtujących sytuację na rynku pracy w najbliższych latach będzie przewidywane stopniowe zmniejszanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym i spadek dopływu absolwentów na rynek pracy wynikający z niżu demograficznego. Jednocześnie odnotowuje się stosunkowo niską aktywność zawodową ludności, szczególnie wśród kobiet i osób po 50. roku życia.

Poziom bezrobocia na Dolnym Śląsku uległ w ostatnich latach znacznemu zmniejszeniu, przy czym nadal utrzymują się w regionie dwa niekorzystne zjawiska – wciąż wysokie bezrobocie strukturalne w niektórych powiatach i rosnący dystans pomiędzy tymi powiatami a chociażby stolicą regionu oraz utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15-24 lat.

W sytuacji ogólnoświatowego kryzysu kondycja dolnośląskiej gospodarki jest na tle innych krajów i regionów europejskich stosunkowo dobra, choć słabsza koniunktura wpływa niewątpliwie na pewne spowolnienie, które w szczególności dotknęło sektory gospodarki zorientowane na eksport i odgrywające znaczącą rolę z punktu widzenia rynku pracy.

W ramach badania dokonana została prognoza popytu na pracę, w ramach której przewiduje się, że w średniookresowej perspektywie popyt na pracę powinien nadal rosnąć, co wynika z utrzymującego się trendu wzrostowego w kluczowych aktualnie dla dolnośląskiej gospodarki sektorach, jak i w branżach zidentyfikowanych jako strategiczne dla Dolnego Śląska, a więc takich, które w najbliższej przyszłości będą decydować o rozwoju gospodarczym regionu i będą generować największe zapotrzebowanie na pracowników. Do branż strategicznych zaliczono: produkcję wyrobów chemicznych, produkcję sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych, hotele i restauracje wraz z działalnością uzdrowiskową, informatykę oraz działalność gospodarczą pozostałą.

W obliczu wzrostu popytu na pracę oraz głównej tendencji zaobserwowanej po stronie podażowej, czyli malejącej liczby ludności w wieku produkcyjnym i zmniejszającej się liczby absolwentów wchodzących na rynek pracy, w perspektywie kilku lat na dolnośląskim rynku pracy mogą wystąpić deficyty siły roboczej, szczególnie na tych obszarach województwa, gdzie poziom bezrobocia jest obecnie najniższy.

Przewidujemy również pogłębianie się niedopasowania występującego już obecnie na rynku pracy, wynikającego z braku dopasowania profili absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Analiza oferty edukacyjnej regionu wskazuje m.in. na malejący udział kierunków inżynieryjno-technicznych i informatycznych w strukturze szkolnictwa wyższego, a zatem tych kierunków, na które obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie ze strony pracodawców.

Zarówno na poziomie kształcenia ponadgimnazjalnego, jak i wyższego, obszarem wymaganej poprawy wykształcenia absolwentów jest poziom umiejętności praktycznych, znajomości języków obcych, a także rozwój kwalifikacji miękkich, którym pracodawcy przypisują coraz większą wagę w procesie rekrutacji kandydatów.

W celu poprawy sytuacji w zakresie kształcenia kadr na potrzeby sektorów kluczowych i strategicznych z punktu widzenia dolnośląskiego rynku pracy, wskazujemy na konieczność stworzenia sprawnego systemu monitoringu, dostarczającego uczestnikom rynku pracy istotnych z ich punktu widzenia informacji. Ponadto proponujemy wzrost wymiany informacji i zintensyfikowanie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a biznesem, przy współudziale samorządu.

Spis treści

Streszczenie	1
Spis treści	3
1. Wprowadzenie	4
2. Metodologia badania i źródła informacji	6
3. Sytuacja społeczno-gospodarcza Dolnego Śląska i przewidywane kierunki zmian.....	8
3.1. Tendencje zmian w strukturze demograficznej i zawodowej ludności.....	8
3.2. Kierunki rozwoju gospodarki regionu	11
3.3. Potencjał rozwojowy poszczególnych branż gospodarki Dolnego Śląska	14
3.4. Podsumowanie	17
4. Prognoza popytu na pracę w województwie dolnośląskim	19
4.1. Struktura i dynamika popytu na pracę	19
4.2. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych grupach zawodowych.....	20
4.3. Pożądane kompetencje i umiejętności pracowników.....	27
4.4. Podsumowanie	29
5. System edukacyjny w województwie dolnośląskim.....	31
5.1. Tendencje zmian w szkolnictwie wyższym i ponadgimnazjalnym	31
5.2. Ocena jakości systemu kształcenia	34
5.3. Rola kształcenia ustawicznego	35
5.4. Podsumowanie	36
6. Rekomendacje.....	38
6.1. Rekomendacje dla władz lokalnych i regionalnych oraz urzędów pracy	38
6.2. Rekomendacje dla instytucji edukacyjnych.....	42
6.3. Rekomendacje dla pracodawców	45
6.4. Rekomendacje dla obecnych i potencjalnych pracowników	47

1. Wprowadzenie

Niniejsza publikacja jest opracowaniem podsumowującym projekt pod nazwą „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim” zrealizowany przez firmy Ageron Polska, Ageron Internacional, S.L. i People Matters, S.L. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego.

Realizowany projekt, rozpoczęty w lutym 2009 roku, miał na celu przede wszystkim przeprowadzenie analizy rozwoju regionu oraz prognozowanie zmian społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie, przy jednoczesnym uwzględnieniu tendencji zmian zapotrzebowania na kadry gospodarki w układzie sektorowym i zawodowo-kwalifikacyjnym, na rzecz wzrostu poziomu wiedzy uczestników rynku pracy.

Projekt został podzielony na trzy etapy. Schemat podziału projektu na poszczególne etapy i wyodrębnione w ramach etapów zadania przedstawiono na rys. 1.

Rysunek 1. Schemat realizowanego projektu



Źródło: Opracowanie własne

W pierwszym etapie realizacji projektu przeprowadzono badanie struktury zawodowej mieszkańców Dolnego Śląska oraz kierunków rozwoju dolnośląskiego rynku pracy. W ramach tego badania scharakteryzowano tendencje zmian w strukturze demograficznej i zawodowej, określono kierunki rozwoju gospodarki regionu, jak również dokonano diagnozy potencjału rozwojowego poszczególnych branż dolnośląskiej gospodarki. W efekcie dokonanej analizy można było zidentyfikować branże strategiczne o największym potencjale

rozwoju w najbliższych latach, które zarazem będą generować największy wzrost zapotrzebowania na pracę.

W ramach drugiego etapu projektu przeprowadzono analizę zapotrzebowania na kadry w branżach uznanych za strategiczne dla dolnośląskiego rynku pracy. Na podstawie zebranych informacji określono profil „idealnego” pracownika, wskazano najważniejsze kwalifikacje i umiejętności pracowników, zakres niezbędnych szkoleń i kursów w obszarze doksztalcania kadr, a także dokonano analizy i oceny oferty edukacyjnej dolnośląskich szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych w kontekście branż strategicznych.

Trzeci etap projektu zakładał przygotowanie ekspertyzy stanowiącej diagnozę istniejących sposobów monitoringu rynku pracy oraz ich ocenę w kontekście skuteczności reakcji na zmiany zachodzące na rynku pracy. Ponadto wypracowano rekomendacje dla monitoringu rynku pracy i wskazano propozycje stworzenia narzędzi oddziaływania na ten rynek.

Również w ramach trzeciego etapu projektu opracowano niniejszą publikację, której głównym celem jest dotarcie z informacją o dolnośląskim rynku pracy do różnych grup uczestników tego rynku: pracodawców, władz lokalnych i regionalnych oraz urzędów pracy, instytucji edukacyjnych oraz aktualnych i przyszłych pracobiorców.

W ramach niniejszej publikacji, po wprowadzeniu, następuje rozdział metodologiczny opisujący zastosowaną w projekcie metodologię oraz źródła informacji. W dalszej kolejności zamieszczone są rozdziały podsumowujące wyniki badań przeprowadzonych w ramach poprzednich etapów projektu. Ostatnia część publikacji zawiera rekomendacje wypracowane na podstawie zrealizowanego badania, skierowane do poszczególnych grup związanych z rynkiem pracy.

Mamy nadzieję, że informacje zawarte w tej publikacji pozwolą czytelnikom na lepsze zrozumienie mechanizmów funkcjonowania dolnośląskiego rynku pracy. Liczymy jednocześnie na to, że decyzje poszczególnych uczestników rynku pracy podejmowane na podstawie zawartych w niniejszej publikacji rekomendacji, przyczynią się do zmniejszenia istniejących niedopasowań na dolnośląskim rynku pracy zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym.

2. Metodologia badania i źródła informacji

Koncepcja rynku pracy i jej zastosowanie w projekcie

Realizacja projektu „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim” opiera się na definicji rynku pracy rozumianego jako miejsce spotkania się podaży pracy ze strony ludności aktywnej zawodowo (aktualnych i potencjalnych pracowników) i popytu na pracę (zapotrzebowania na pracowników) ze strony pracodawców. Podaż pracy i popyt na pracę spotykają się na rynku pracy w kontekście jego otoczenia, w ramach którego możemy wyróżnić otoczenie demograficzne, społeczne, gospodarcze i instytucjonalno-prawne.

Metodologia zbierania danych

Do opracowania wyników badania wykorzystano zarówno dane pierwotne, zebrane na poszczególnych etapach badania, jak i dane wtórne pochodzące z różnych źródeł.

W ramach pierwszego etapu badania zrealizowano 65 wywiadów wśród pracodawców, osób reprezentujących instytucje otoczenia biznesu oraz wśród kadry akademickiej Dolnego Śląska. Zastosowano celowy dobór próby w taki sposób, aby wyniki badania były w stanie dostarczyć jak najbogatszej informacji o gospodarce Dolnego Śląska i dolnośląskim rynku pracy.

Realizacja drugiego etapu badania wymagała przeprowadzenia badania ilościowego wśród przedsiębiorstw oraz badania jakościowego wśród ekspertów z branż strategicznych. Przy użyciu kwestionariusza ankiety przeprowadzono badanie metodą wywiadu bezpośredniego wśród losowo wybranych 518 przedsiębiorstw z branż strategicznych, a następnie pogłębiono wyniki badania poprzez zrealizowanie 29 wywiadów ze specjalistami z branż strategicznych, wybranych metodą doboru celowego.

W celu wypracowania rekomendacji dla monitoringu rynku pracy w województwie dolnośląskim w ramach trzeciego etapu badania powołano panel ekspertów - przedstawicieli instytucji rynku pracy, uczelni wyższych, biur karier, zrzeszeń pracodawców. Wynikiem pracy ekspertów jest ekspertyza stanowiąca diagnozę oraz ocenę istniejących sposobów

monitoringu dolnośląskiego rynku pracy oraz zawierająca propozycje poprawy narzędzi oddziaływania na ten rynek.

Oprócz zebranych danych pierwotnych, przy opracowywaniu wyników posłużono się także danymi wtórnymi, m.in.: danymi statystycznymi i publikacjami GUS i Urzędu Statystycznego we Wrocławiu, Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, danymi statystycznymi i informacjami pochodzącymi z innych raportów i opracowań, w tym z badania zrealizowanego przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A., Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu oraz Główny Urząd Górnictwa pt: *Regionalne Badanie Rynku Pracy – województwo dolnośląskie*, badania zrealizowanego przez Akademię Ekonomiczną we Wrocławiu i ASM – Centrum Badań i Analiz, pt: *Kompleksowy monitoring potencjału i barier regionalnego rynku pracy – WIEDZA PLUS 2*, raportu opracowanego przez Ove Arup & Partners International Limited, Oddział w Polsce, pt: *Analiza rozwoju eksportu województwa dolnośląskiego na lata 2007-2013*). Przy realizacji badania wzięto również pod uwagę dokumenty strategiczne województwa, m.in. *Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku* oraz materiały prasowe z prasy ekonomicznej i branżowej.

Klasyfikacje

W ramach analizy poszczególnych sektorów gospodarki województwa dolnośląskiego oparto się na klasyfikacji działalności gospodarczej PKD 2004, ze względu na dostępność historycznych danych statystycznych jedynie według tej klasyfikacji.

Analiza rynku pracy pod kątem zawodów opiera się na klasyfikacji zawodów i specjalności zgodnej z rozporządzeniem Ministerstwa Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644) oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 106, poz. 728).

Analiza systemu edukacji została oparta o klasyfikację kształcenia zgodną z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Edukacji (ISCED' 97).

3. Sytuacja społeczno-gospodarcza Dolnego Śląska i przewidywane kierunki zmian

3.1. Tendencje zmian w strukturze demograficznej i zawodowej ludności

Struktura demograficzna

Na koniec 2008 roku województwo dolnośląskie zamieszkiwało 2877,1 tys. osób, co stanowiło 7,5% ludności Polski i plasowało województwo na 5. miejscu w Polsce. W ostatnich latach w województwie utrzymywał się ujemny przyrost naturalny, jednak po osiągnięciu najniższego poziomu w 2003 roku wskaźnik ten systematycznie rósł, od poziomu -1,4‰ w 2003 roku do poziomu -0,2‰ w 2008 roku. Według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego liczba ludności województwa dolnośląskiego będzie systematycznie maleć. W analizowanej przez GUS perspektywie do 2035 r. przewidywany jest systematyczny spadek ludności w miastach, podczas gdy na terenach wiejskich spadek ludności prognozowany jest po 2020 r. W świetle tych prognoz w 2020 r. ludność województwa zmniejszy się o 77,1 tys. osób, a w perspektywie 2035 r. o kolejne 185,7 tys.¹

W województwie dolnośląskim udział osób w wieku produkcyjnym w stosunku do ogółu ludności jest wysoki i wynosi 65,9%. Pod tym względem Dolny Śląsk plasuje się na pierwszym miejscu w kraju, przy średniej dla Polski na poziomie 64,5%. Istotne zróżnicowanie występuje przy analizie tego wskaźnika według płci – w przypadku mężczyzn udział ten wynosi 70,9%, podczas gdy w przypadku kobiet osiąga jedynie poziom 61,4%. Prognoza Głównego Urzędu Statystycznego do roku 2035 dla województwa dolnośląskiego przewiduje znaczący spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym w stosunku do ogółu ludności. Przewiduje się, że w 2035 roku udział ten spadnie do poziomu 57,8%. Silniejszy spadek przewidywany jest w miastach, gdzie udział ten w 2035 r. prognozowany jest na poziomie 56,9%, podczas gdy na terenach wiejskich jego wartość prognozowana jest na 59,8%².

Z punktu widzenia rynku pracy istotnym zjawiskiem demograficznym są również migracje. Zakumulowane saldo migracji dla województwa dolnośląskiego w latach

¹ *Bank Danych Regionalnych*, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

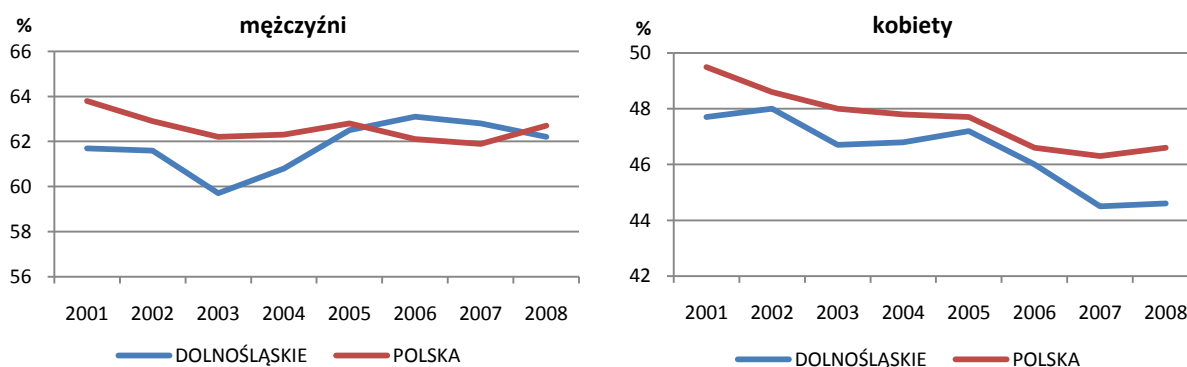
² Tamże.

2000-2007 wyniosło -15797 osób, co oznacza odpływ ok. 0,5% ogółu ludności. Wielkość imigracji jest jak na razie stosunkowo niewielka i nie kompensuje odpływu ludności, choć wykazuje tendencję wzrostową.

Aktywność zawodowa ludności

Województwo dolnośląskie charakteryzuje się stosunkowo niskim poziomem aktywności zawodowej ludności. W 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej w województwie wyniósł 52,9%, podczas gdy ten sam współczynnik dla Polski wyniósł 54,2%. Województwo dolnośląskie znalazło się pod tym względem na 11. pozycji. Analizując ludność aktywną zawodowo według płci zarysowują się dosyć istotne różnice. W 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej wśród mężczyzn w regionie Dolnego Śląska wyniósł 62,2%, podczas gdy wśród kobiet współczynnik ten kształtował się na poziomie 44,6%³.

Rysunek 2. Współczynnik aktywności zawodowej w woj. dolnośląskim i w Polsce w latach 2001-2008 wg płci



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba pracujących w województwie dolnośląskim w ostatnich latach systematycznie wzrastała, choć wzrost ten został zahamowany w 2008 roku. Biorąc pod uwagę strukturę pracujących według sektorów ekonomicznych odnotowano w ostatnich latach malejący udział rolnictwa (z 9,6% w 2001 r. do 6,7% w 2008 r.), silnie rosnący udział przemysłu (z 33,2% w 2001 r. do 38,9% w 2008 r.) i malejący udział usług (z 57,3% w 2001 r. do 54,3% w 2008 r.)⁴. Szybki wzrost liczby pracujących w przemyśle jest wynikiem licznych inwestycji zagranicznych w tym sektorze zrealizowanych na terenie Dolnego Śląska w ostatnich latach, które w mniejszym stopniu wpływały na wzrost liczby pracujących w usługach.

³ Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

⁴ Tamże.

Analiza struktury aktywnych zawodowo w województwie dolnośląskim według wykształcenia wskazuje na fakt, iż większość pracujących lub gotowych do podjęcia pracy legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (30,2% aktywnych zawodowo w 2008 r.) oraz policealnym i średnim zawodowym (30,1%), nieco mniej pracujących posiada wykształcenie wyższe (21,1%). Najmniejsze udziały wśród pracujących wykazują osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,9%) oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (8,6%)⁵.

Bezrobocie

Stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim wykazywała w ostatnich latach tendencję malejącą, podobnie jak i w innych regionach kraju. Stopa bezrobocia dla całego województwa dolnośląskiego określana przez Główny Urząd Statystyczny osiągnęła w III kwartale 2009 r. wartość 11,6% i była wyższa od ogólnopolskiej stopy bezrobocia, która wyniosła 10,9%⁶. Należy jednak zauważyć, że w ostatnich latach województwo dolnośląskie zmniejszyło znacząco ten dystans. Od początku 2005 roku do końca 2008 roku udało się zmniejszyć poziom bezrobocia ponad dwukrotnie, jednocześnie stopa bezrobocia niemal zrównała się ze średnią ogólnopolską, podczas gdy wcześniej utrzymywała się stale na dużo wyższym poziomie. Niestety pod koniec 2008 roku dało się zauważyć zahamowanie spadku bezrobocia wywołane kryzysem ogólnoświatowym.

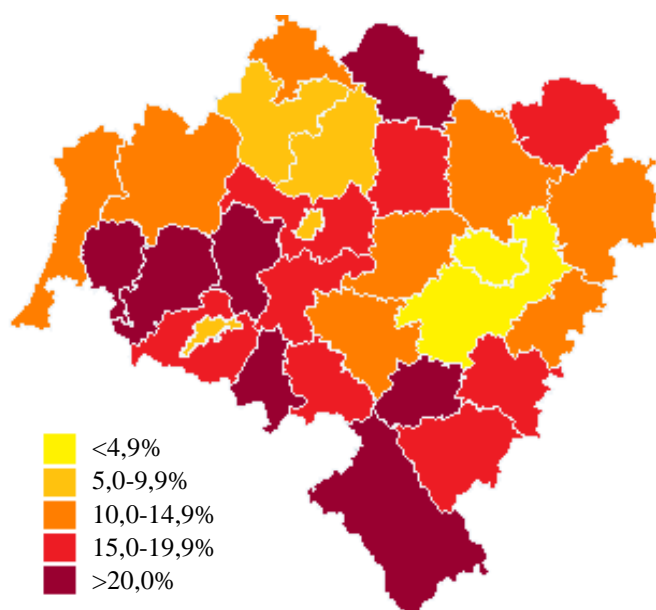
Z punktu widzenia analizy zjawiska bezrobocia na Dolnym Śląsku istotne jest silne zróżnicowanie stopy bezrobocia w poszczególnych podregionach województwa i w podziale na powiaty. Na terenie województwa istnieją wciąż powiaty o stosunkowo wysokiej stopie bezrobocia, przekraczającej poziom 20%, które nie wykazują korzystnej malejącej tendencji w takim stopniu, jak na pozostałych obszarach regionu. Najwyższe bezrobocie w województwie, o charakterze strukturalnym, występuje na terenie takich powiatów jak: złotoryjski, kłodzki, dzierzoniowski, lubański, kamiennogórski, górowski i lwówecki. Silne zróżnicowanie poziomu bezrobocia w województwie obrazuje porównanie tych powiatów z powiatami wrocławskim-grodzkim i wrocławskim-ziemskim, gdzie bezrobocie utrzymywało się w ostatnim okresie na poziomie 4,6-4,9%⁷.

⁵ *Bank Danych Regionalnych*, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

⁶ Tamże.

⁷ Tamże.

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach woj. dolnośląskiego w III kwartale 2009 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niekorzystną tendencją na Dolnym Śląsku jest także utrzymujące się duże bezrobocie wśród młodzieży w wieku 15-24 lat, co może oznaczać, że aktualne profile kształcenia i oferta edukacyjna są niedopasowane do zapotrzebowania ze strony pracodawców. Z punktu widzenia wykształcenia, najczęściej bezrobotnych legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym (33,3% bezrobotnych w III kwartale 2009 r.) oraz policealnym i średnim zawodowym (25,8%). Wykształceniem średnim ogólnokształcącym legitymowało się 11,4% bezrobotnych, wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym lub brakiem wykształcenia - 12,1%, natomiast wykształceniem wyższym - 17,4% bezrobotnych⁸.

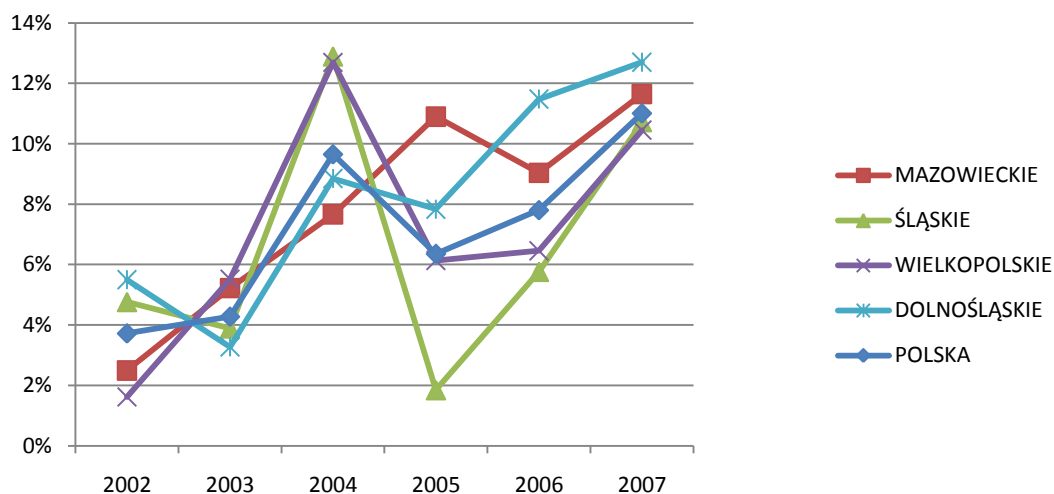
3.2. Kierunki rozwoju gospodarki regionu

Sytuacja gospodarcza Dolnego Śląska

Gospodarka Dolnego Śląska w ostatnich latach przeżywała okres dobrej koniunktury i szybkiego wzrostu. Dopiero ostatnie miesiące 2008 roku i pierwsze miesiące 2009 roku wskazują na spowolnienie rozwoju gospodarczego w całej Polsce, związane z pogarszającą się koniunkturą ogólnoswiatową, co niewątpliwie odbija się również na kondycji gospodarczej Dolnego Śląska.

⁸ *Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, 2009.*

Rysunek 4. Dynamika wzrostu produktu krajowego brutto (ceny bieżące) rok do roku w Polsce i w wybranych województwach w latach 2002-2007



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2007 roku województwo wytworzyło 8,2% ogólnopolskiego PKB, plasując się pod tym względem na 4. miejscu w Polsce, po województwach: mazowieckim, śląskim i wielkopolskim. Pozycja województwa na tle innych regionów Polski jest więc stosunkowo silna. Średni wzrost PKB w województwie dolnośląskim w okresie 2002-2007 wyniósł 8,3% i był najwyższy spośród wymienionych województw oraz wyższy od średniej krajowej na poziomie 7,1%. PKB per capita w województwie dolnośląskim wyniosło 33.567 zł w 2007 roku, co stanowiło 109% średniego PKB per capita w Polsce i plasowało województwo dolnośląskie pod tym względem na drugim miejscu w kraju po województwie mazowieckim⁹.

Podobnie jak w przypadku zjawiska bezrobocia w strukturze dolnośląskiej gospodarki obserwuje się silne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi podregionami w wielkości PKB per capita. W 2007 r. wskaźnik ten był najwyższy w podregionie legnicko-głogowskim (52.127 zł) oraz w podregionie – mieście Wrocław (45.623 zł). W pozostałych trzech podregionach województwa kształtował się on na dużo niższym poziomie (w podregionie wrocławskim – 25.723 zł, jeleniogórskim – 23.988 zł, wałbrzyskim – 24.452 zł)¹⁰.

Strategia rozwoju gospodarki województwa

Podstawowe założenia strategiczne dotyczące rozwoju gospodarki regionu Dolnego Śląska zawarte są w przyjętej w listopadzie 2005 roku przez Sejmik Województwa

⁹ Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

¹⁰ Tamże.

Dolnośląskiego Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku¹¹. Celem nadrzędnym Strategii jest: „podniesienie poziomu życia mieszkańców Dolnego Śląska oraz poprawa konkurencyjności regionu przy respektowaniu zasad zrównoważonego rozwoju”. Cel ten opiera się na wyznaczonym w Strategii Lizbońskiej celu strategicznym całej Unii Europejskiej, jakim jest „uczynienie z Unii Europejskiej do 2010 roku opartej na wiedzy, a zarazem najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki na świecie, zdolnej do systematycznego wzrostu gospodarczego oraz trwałego rozwoju z większą liczbą lepszych miejsc pracy w warunkach większej spójności społecznej”.

Wśród pozostałych dokumentów regionalnych wskazujących na wsparcie samorządu regionu dla rozwoju poszczególnych branż gospodarki Dolnego Śląska należy wspomnieć również o Strategii Energetycznej Dolnego Śląska, która za jeden z celów szczegółowych przyjmuje wprowadzenie energetyki na pozycję stymulatora rozwoju regionu. Innym dokumentem regionalnym jest Program Rozwoju Turystyki dla Województwa Dolnośląskiego, która zawiera 4 priorytety rozwoju branży do 2013 roku, jakimi są: markowe produkty turystyczne, rozwój lokalny turystyki, markowa infrastruktura turystyczna oraz system wsparcia sektora i produktów turystycznych. Jednocześnie trwają prace nad Regionalną Strategią Promocji i Rozwoju Eksportu, co potwierdza wolę władz regionu do wspierania przedsiębiorstw nastawionych w swojej działalności na eksport.

Rozwój eksportu

Przeprowadzona w 2007 r. przez firmę Ove Arup na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego analiza rozwoju eksportu województwa dolnośląskiego na lata 2007-2013¹², pozwala na oszacowanie udziału i charakteru eksportu województwa w latach 2000-2006. Z danych zebranych w ramach tego badania wynika, że w 2006 r. wartość eksportu województwa dolnośląskiego wyniosła 13,1 mld USD, co stanowiło 12,8% polskiego eksportu ogółem i dawało Dolnemu Śląskowi trzecią pozycję w kraju pod tym względem, po województwie mazowieckim i województwie śląskim. Należy tu zauważyć, że udział ten wykazywał w latach 2000-2006 stały wzrost, od wartości 5,5% w roku 2000, co oznaczało stałe umacnianie się pozycji województwa w polskim eksporcie. Jednocześnie udział importu województwa w polskim imporcie utrzymywał się w

¹¹ *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku*, załącznik do Uchwały nr XLVIII/649/2005 Sejmiku Województwa Dolnośląskiego z dnia 30 listopada 2005 roku.

¹² *Analiza rozwoju eksportu województwa dolnośląskiego*, Ove Arup & Partners International Limited Sp. z o.o. Oddział w Polsce, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, czerwiec 2009.

analizowanym okresie na w miarę równomiernym poziomie 7-8%. Utrzymywanie się dodatniego bilansu handlowego województwa pozytywnie wyróżnia województwo na tle reszty kraju.

Struktura eksportu nie jest jednak zbyt korzystna, ze względu na duży udział produktów niskoprzetworzonych, w szczególności metali, ale należy zauważyć, że w ostatnich latach udział produktów wysokoprzetworzonych w eksporcie województwa stale rośnie, przede wszystkim dzięki inwestycjom zagranicznym w sektorze motoryzacyjnym, AGD i RTV. Warto również zauważyć, że zaczynają rosnąć przychody województwa z eksportu usług, szczególnie dzięki inwestycjom w centra usług (BPO), które mogą stać się sposobem na zrównoważenie dominacji przemysłu w eksporcie województwa.

Choć w obecnej sytuacji kryzysu ogólnoswiatowego można by odnieść wrażenie, że to właśnie silniejsze uzależnienie od eksportu powoduje pogorszenie kondycji gospodarczej wielu polskich przedsiębiorstw, podczas gdy sprzedaż towarów i usług na rynku krajowym pozwala utrzymać dotychczasowy poziom rozwoju, w dłuższej perspektywie niewątpliwie niemożliwym będzie utrzymanie aktualnego tempa rozwoju gospodarczego bez postawienia na silny rozwój eksportu, zarówno w dziedzinie towarów, jak i usług. Należy uznać, że w perspektywie najbliższych kilku lat to branże eksportowe, ale jednocześnie bazujące na produktach wysokoprzetworzonych, zaawansowanych technologicznie, i na usługach, a zatem wyróżniające się relatywnie wyższym poziomem konkurencyjności w globalnej gospodarce, będą miały szansę rozwijać się najszybciej w regionie i w związku z tym mają największe szanse na kreowanie wzrostu popytu na pracę.

3.3. Potencjał rozwojowy poszczególnych branż gospodarki Dolnego Śląska

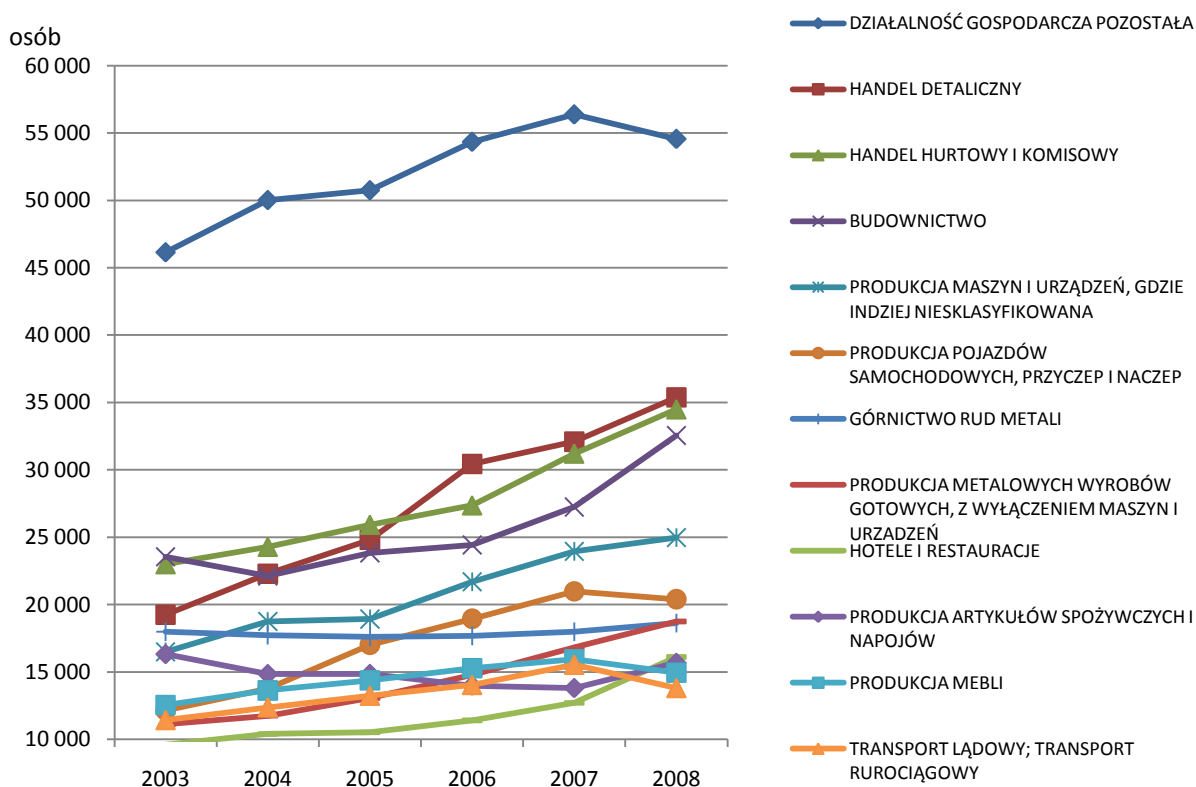
W ramach zrealizowanego badania dokonano klasyfikacji oraz oceny potencjału rozwojowego branż obecnych w województwie dolnośląskim. Dzięki określeniu liczby pracujących osób w poszczególnych sektorach zidentyfikowano branże kluczowe na aktualnym rynku pracy, a zatem te, które aktualnie generują największy popyt na pracę. Z drugiej strony dokonano oceny potencjału rozwojowego poszczególnych branż w celu identyfikacji branż strategicznych, rozumianych jako branże, które w najbliższym okresie będą się rozwijały najszybciej, a co za tym idzie będą generować duży popyt na pracę. Jednocześnie zidentyfikowano branże o charakterze schyłkowym, w których będą likwidowane miejsca pracy. Dodatkowo określono branże niszowe, które w dłuższej perspektywie mają szansę odegrać większą rolę w gospodarce regionu.

Branże kluczowe

Z analizy danych dotyczących liczby pracujących w 2008 roku wynika, że największy udział pod względem liczby pracujących posiadają na terenie Dolnego Śląska następujące branże (działy wg PKD 2004): działalność gospodarcza pozostała (74), handel detaliczny, z wyłączeniem sprzedaży pojazdów samochodowych, motocykli; naprawa artykułów użytku osobistego i domowego (52), handel hurtowy i komisowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, motocyklami (51), budownictwo (45), produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej nie sklasyfikowana (29), produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (34), górnictwo rud metali (13), produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń (28), hotele i restauracje (55), produkcja artykułów spożywczych i napojów (15), produkcja mebli (36), transport lądowy; transport rurociągowy (60).

Wśród branż kluczowych cztery pierwsze branże o najwyższej liczbie pracujących to branże usługowe. W tych czterech branżach pracuje niemal jedna trzecia ogółem pracujących w województwie. Dopiero kolejne branże to branże związane z przemysłem, co potwierdza silną pozycję sektora usług na dolnośląskim rynku pracy, pomimo silnego wzrostu w ostatnim okresie znaczenia branż przemysłowych.

Rysunek 5. Liczba pracujących w branżach kluczowych województwa dolnośląskiego w latach 2003-2008



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego we Wrocławiu

W latach 2003-2008 praktycznie wszystkie branże kluczowe na terenie województwa odnotowywały trend wzrostowy liczby pracujących, za wyjątkiem górnictwa rud miedzi, w którym utrzymywał się zrównoważony poziom liczby pracujących. Lekki spadek koniunktury w 2008 r. odnotowano w działalności gospodarczej pozostałej, co związane było z rozpoczynającym się kryzysem. Spośród branż kluczowych większe problemy przeżywa branża budowlana i transportowa oraz produkcja pojazdów samochodowych, choć wydaje się, że po okresie osłabienia w obu branżach powinien wrócić trend wzrostowy. Nieco większe i bardziej długotrwałe problemy może mieć przemysł meblarski.

Branże strategiczne

Wybór branż strategicznych został dokonany w pierwszym etapie projektu na podstawie analizy danych wtórnych. Wzięto pod uwagę takie wskaźniki jak: dynamika liczby pracujących w branży, dynamika przychodów ze sprzedaży oraz zakumulowany poziom inwestycji w ostatnich latach w każdej z branż. Przeanalizowano również specyfikę regionalną poszczególnych sektorów, a także założenia strategiczne rozwoju gospodarki Dolnego Śląska i w świetle przeprowadzonych analiz jako branże strategiczne dla rozwoju gospodarki województwa dolnośląskiego zidentyfikowano: produkcję wyrobów chemicznych (PKD 24), produkcję sprzętu RTV (32), hotele i restauracje (55), informatykę (72) oraz działalność gospodarczą pozostałą (74). W przypadku wszystkich pięciu wybranych branż strategicznych przewidujemy w perspektywie najbliższych lat stały trend wzrostowy i wzrost zapotrzebowania na pracowników.

Branże niszowe

W ramach analizy poszczególnych branż zidentyfikowano również potencjalne branże niszowe, które mogą w przyszłości odegrać istotną rolę w rozwoju województwa. Na podstawie zrealizowanego badania jakościowego wśród ekspertów z Dolnego Śląska ustalono, że do branż tych należy zaliczyć: energetykę odnawialną i działalność badawczo-rozwojową, w tym działalność w zakresie nano- i biotechnologii. Należy zauważyć, że obie te branże jak na razie są na etapie wczesnego rozwoju, posiadają wysoki potencjał, ale też nie będą generować w najbliższym czasie znaczących ilościowo strumieni popytu na pracę. Mimo to w dłuższej perspektywie mają szansę być coraz bardziej istotnymi z punktu widzenia rynku pracy sektorami.

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy w województwie dolnośląskim wspomaga tworzenie klastrów związanych z branżami niszowymi nastawionymi na nowoczesne technologie. W ostatnich latach na terenie województwa powstały m.in. takie klastry jak: E-zdrowie (koncentrujący się na informatyzacji służby zdrowia), Energia odnawialna, Wspólnota Wiedzy i Innowacji w zakresie Technik Informatycznych i Komunikacyjnych (ICT), Nutribiomed (klaster żywnościowo-biotechnologiczno-biomedyczny).

Ponadto do branż niszowych można zakwalifikować dwie gałęzie turystyki – agroturystykę i resorty SPA – obie o dużym potencjale rozwoju w przyszłości, co jest związane ze zmianą modelu konsumpcji, zmierzającego obecnie do poszukiwania oryginalności i luksusu.

Branże schyłkowe

Kolejna grupa branż to branże schyłkowe, a zatem te, które nie rokują dalszego rozwoju na terenie województwa i w najbliższym czasie ich znaczenie będzie coraz bardziej maleć. Podstawą identyfikacji branż schyłkowych była stale ujemna dynamika liczby pracujących w ostatnich latach. Analiza poszczególnych sektorów dolnośląskiej gospodarki pozwoliła na umieszczenie na liście branż schyłkowych dwóch działów PKD związanych z przemysłem lekkim – produkcji odzieży i wyrobów futrzarskich (18) oraz włókiennictwa (17). W tych dwóch działach perspektywy poprawy sytuacji i konkurencyjności na rynku globalnym są najniższe, a co za tym idzie można przewidywać, że sektory te w najbliższych latach będą odnotowywały dalsze spadki liczby pracujących.

3.4. Podsumowanie

Jednym z najbardziej istotnych czynników wpływających na sytuację na rynku pracy Dolnego Śląska i jego perspektywy jest przewidywane stopniowe zmniejszanie się dostępności pracowników (podaży pracy) ze względu na prognozowany stały spadek liczby ludności i spadek dopływu absolwentów na rynek pracy. Należy także zwrócić uwagę na fakt, że stosunkowo silne w ostatnich latach migracje zagraniczne mogą skutkować w dłuższym okresie swoistym „drenażem” mózgow, jako że migrują duże grupy ludzi młodych ze średnim i wyższym wykształceniem. Tendencja ta jest szczególnie niekorzystna w sytuacji, gdy założenia strategiczne województwa oparte są na budowaniu w regionie Dolnego Śląska gospodarki opartej na wiedzy.

Analiza aktywności zawodowej ludności wskazuje, że w ostatnim okresie stosunkowo silnie rośnie udział przemysłu w strukturze pracujących. Niewątpliwie jest to związane z licznymi inwestycjami w przemyśle jakie zostały zrealizowane na terenie województwa, które pozwoliły na znaczne obniżenie stopy bezrobocia wśród mieszkańców regionu. Z punktu widzenia rynku pracy ten proces oznacza jednak swego rodzaju utrwalenie przemysłowej struktury gospodarki Dolnego Śląska i większe uzależnienie mieszkańców od tego sektora ekonomicznego, przy stopniowym zmniejszaniu się roli rolnictwa na dolnośląskim rynku pracy, a pozostającym na podobnym poziomie sektorze usług.

Poza niewątpliwie korzystną tendencją spadkową bezrobocia w ostatnich latach niekorzystne są dwa zjawiska związane z tym zagadnieniem – a mianowicie wciąż wysokie bezrobocie strukturalne w niektórych powiatach i rosnący dystans pomiędzy tymi powiatami a chociażby stolicą regionu, gdzie bezrobocie utrzymuje się na poziomie bezrobocia naturalnego. Jednocześnie niepokojący jest utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15-24 lat, a więc wchodzących na rynek pracy absolwentów.

Pozycja województwa dolnośląskiego na tle Polski jest obecnie stosunkowo silna, biorąc pod uwagę, że region lokuje się na czwartej pozycji pod względem udziału w tworzeniu polskiego PKB, plasuje się również na drugim miejscu pod względem wartości PKB per capita w Polsce. Nie należy jednak zapominać, że na poziomie powiatów występuje tutaj bardzo silne zróżnicowanie. W dobie ogólnoświatowego kryzysu gospodarczego kondycja gospodarki Dolnego Śląska, podobnie jak i całej polskiej gospodarki, jest na tle innych krajów i regionów europejskich stosunkowo dobra. Nie ulega jednak wątpliwości, że gospodarka regionu przechodzi spowolnienie, a słabsza koniunktura dotyka w szczególności sektory przemysłowe zorientowane na eksport, które na terenie Dolnego Śląska odgrywają istotną rolę z punktu widzenia rynku pracy.

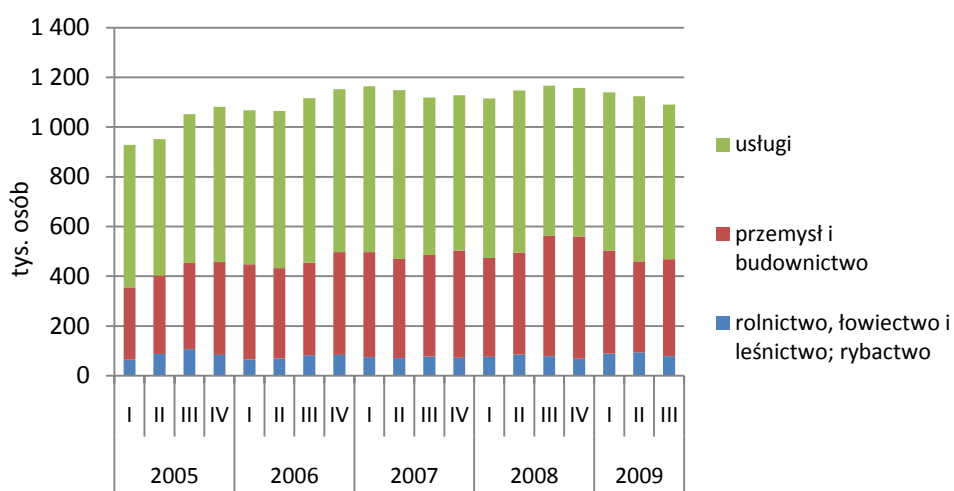
W perspektywie najbliższych 15-20 lat konkurencyjność tych sektorów gospodarki Dolnego Śląska, które obecnie przyczyniają się do szybkiego jej rozwoju, będzie stopniowo malała. Takie sektory jak przemysł samochodowy, produkcja sprzętu AGD, ale też i niektóre branże usługowe, jak na przykład centra BPO, bazują bowiem na kosztowej przewadze konkurencyjnej, która będzie zanikać w miarę wzrostu wynagrodzeń polskich pracowników. Z tego względu w dłuższej perspektywie niezbędny będzie rozwój sektorów w większym stopniu konkurujących wiedzą, zaawansowanymi technologiami i innowacyjnością, aby mogły one rekompensować spadek zatrudnienia w mniej konkurencyjnych sektorach.

4. Prognoza popytu na pracę w województwie dolnośląskim

4.1. Struktura i dynamika popytu na pracę

W III kwartale 2009 r. liczba pracujących w województwie dolnośląskim wyniosła 1093 tys. osób i była o 76 tys. osób, tj. o 6,5% niższa w porównaniu do analogicznego okresu poprzedniego roku. Udział mieszkańców miast w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 73,4%, tj. o 11,8 pkt. proc. więcej niż ogółem w Polsce. W strukturze zatrudnienia dominującą grupą są pracownicy najemni (82,3% ogółu pracujących w III kwartale 2009 r.), czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub prywatnym. Osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 15,1% ogółu pracujących¹³.

Rysunek 6. Pracujący według sektorów ekonomicznych w latach 2005-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Ogólnie pozytywna ocena aktualnej sytuacji gospodarczej województwa dolnośląskiego i raczej optymistyczna ocena tempa rozwoju w przyszłości pozwala przewidywać, że w kilkuletniej perspektywie popyt na pracę w województwie będzie wciąż rósł. Jak wynika z analizy przeprowadzonej w ramach badania większość branż kluczowych w średniej perspektywie, a branże strategiczne również i w długiej perspektywie powinny utrzymywać trend wzrostowy. Przedstawiona w niniejszym rozdziale prognoza popytu na pracę zakłada, że tempo wzrostu większości branż kluczowych, a więc tych, które obecnie zatrudniają najwięcej pracowników, będzie zbliżone do tempa wzrostu gospodarczego w

¹³ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009, GUS, Wrocław 2009.

regionie, natomiast branże strategiczne będą rozwijać się szybciej od zakładanego tempa rozwoju regionu i tym samym będą generować większe strumienie popytu na pracę.

Przy formułowaniu prognozy popytu na poszczególne grupy zawodów na terenie Dolnego Śląska posłużono się ogólnymi tendencjami rozwoju regionu, tendencjami zmian w strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw, a także ogólnymi nastrojami przedsiębiorców dotyczącymi krótkookresowej prognozy kondycji sektora oraz zmian wielkości obrotów firmy, silnie skorelowanymi z planami przedsiębiorstw dotyczącymi poziomu zatrudnienia. W dalszej części rozdziału przedstawiono wyniki analizy popytu na pracę oraz oczekiwań pracodawców według poszczególnych grup zawodów.

4.2. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych grupach zawodowych

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Zatrudnienie na najwyższych stanowiskach w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych znajdują przede wszystkim osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. W III kwartale 2009 roku pracujących w charakterze przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników było 55 tys. osób, co stanowiło 5,0% ogółu pracujących w województwie dolnośląskim¹⁴. Warto zwrócić uwagę na tendencję zatrudniania na kierowniczych stanowiskach pracowników z zagranicy, co jest szczególnie popularne w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym, głównie w branży motoryzacyjnej, produkcji sprzętu RTV i AGD. Wynika to w pewnym stopniu z kultury organizacyjnej firm, ale także z faktu, że rekrutacja specjalistów z zakresu zarządzania o dużym doświadczeniu i dodatkowych kwalifikacjach, którzy byliby w stanie sprawnie zarządzać przedsiębiorstwem, na przykład w momentach kryzysowych, sprawia wciąż pewne trudności.

Istotną grupą pracowników w ramach tej grupy zawodowej są osoby na stanowiskach kierowniczych w handlu hurtowym i detalicznym, a także w gastronomii, hotelarstwie i turystyce. Branże te, zaliczane do branż kluczowych, będą kreowały popyt na tego typu stanowiska również w przyszłości.

Pracodawcy przy prowadzeniu rekrutacji na stanowiska kierownicze dużą wagę przypisują takim kwalifikacjom, jak wykształcenie wyższe kandydata, doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne oraz znajomość obsługi komputera. Ważnymi kryteriami

¹⁴ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

w przypadku stanowisk kierowniczych są także umiejętności miękkie, jak odpowiedzialność, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętności interpersonalne i odporność na stres.

Specjaliści

Specjaliści stanowią 16,7% ogółu zatrudnionych w województwie dolnośląskim – w III kwartale 2009 roku na stanowiskach specjalistycznych pracowało 183 tys. osób¹⁵. W województwie dolnośląskim stabilny popyt na specjalistów utrzymują branże usługowe, oparte na pracownikach z wyższym wykształceniem. Jest wśród nich duża grupa usług nierynkowych, takich jak edukacja, czy służba zdrowia, natomiast wśród usług rynkowych znaczący popyt tworzą usługi klasyfikowane jako działalność gospodarcza pozostała. Przewidując szybki rozwój działalności gospodarczej pozostałej jako branży strategicznej możemy przewidywać wzrost popytu na specjalistów, szczególnie specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (przykładem mogą być centra usług biznesowych, które zatrudniają przede wszystkim specjalistów po kierunkach ekonomiczno-administracyjnych i prawniczych), przy czym należy mieć na uwadze, że w chwili obecnej podaż specjalistów z tych dziedzin jest wysoka, a nawet przewyższająca popyt, a pracodawcy poszukują specjalistów o wysokich kwalifikacjach. W branżach związanych z eksportem usług istnieje bardzo duże zapotrzebowanie na specjalistów ze znajomością języków obcych, nie tylko języka angielskiego czy niemieckiego, ale również języków mniej popularnych.

Wśród branż usługowych duży popyt na specjalistów zgłasza także branża informatyczna. Prognozuje się, że popyt na informatyków będzie wzrastał, w związku z dynamicznym rozwojem branży oraz pozytywnymi nastrojami przedsiębiorców dotyczącymi przyszłej kondycji sektora i wzrostu obrotów firm. Szczególnie pożądanymi pracownikami w branży informatycznej będą specjaliści IT ze znajomością zagadnień ekonomicznych lub finansowych, a także programiści specyficznych języków programowania.

Branże przemysłowe również zgłaszają zapotrzebowanie na specjalistów, przede wszystkim inżynierów i informatyków, choć również specjalistów ds. ekonomii i zarządzania. O wzroście popytu na stanowiska inżynieryjne świadczy silny rozwój branży produkcji sprzętu RTV, przy czym należy pamiętać, że obecnie większość dużych zakładów zlokalizowanych w regionie Dolnego Śląska to montownie o niskim poziomie zaawansowania technologicznego, stąd tak mały udział specjalistów-inżynierów w strukturze

¹⁵ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

zatrudnienia w branży. O wzroście popytu na inżynierów budownictwa i inżynierii środowiska decyduje wzrost inwestycji w obszarze infrastruktury (głównie infrastruktury komunikacyjnej i infrastruktury ochrony środowiska), związany z wykorzystywaniem funduszy strukturalnych. Branża chemiczna, w obliczu wzrostu zaawansowania technologicznego sektora, będzie zgłaszać coraz większe zapotrzebowanie na specjalistów nauk chemicznych posiadających kwalifikacje pozwalające na szybkie dostosowanie się do zmian technologicznych.

Również budownictwo generuje stosunkowo duży popyt na specjalistów, i choć obecnie znajduje się w słabszej kondycji, przewidujemy w dalszej perspektywie stabilny wzrost tej branży, a co za tym idzie utrzymujący się popyt na inżynierów budownictwa i inżynierii środowiska.

Choć zapotrzebowanie na specjalistów-inżynierów jest relatywnie wysokie, to na dolnośląskich uczelniach z roku na rok zmniejsza się zainteresowanie tego typu studiami, czego konsekwencją jest obserwowany już obecnie brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Pracodawcy wskazują na trudności w znalezieniu pracowników, zarówno z powodu niewystarczającej liczby osób kształcących się w tych zawodach, jak i z powodu niewystarczającego doświadczenia i umiejętności praktycznych kandydatów, niezadawalającego poziomu znajomości języków obcych oraz słabo rozwiniętych kwalifikacji miękkich.

Technicy i inny średni personel

Osoby z wykształceniem technicznym znajdują zatrudnienie w przedsiębiorstwach przemysłowych (np. technik nauk chemicznych, technik elektronik, technik mechanik) oraz w przedsiębiorstwach usługowych (np. technik informatyk, technik administracji, technik rachunkowości). Na szczególną uwagę zasługuje zawód technika handlowca, popularny zarówno wśród branż produkcyjnych, jak i usługowych. Grupa techników i innego średniego personelu stanowiła w III kwartale 2009 roku 12,6% ogółu zatrudnionych (138 tys. pracowników)¹⁶.

Udział techników w strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw z branż przemysłowych jest relatywnie niewielki, ze względu na wysoki udział pracowników zatrudnionych na

¹⁶ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

stanowiskach produkcyjnych. Jednak większość przedsiębiorstw produkcyjnych zgłasza zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem technicznym i przewiduje się, że popyt na techników będzie rósł, aczkolwiek w niższym tempie niż popyt na pracowników z pozostałych grup zawodowych.

Szczególnie istotną kwestią przy omawianiu popytu na pracowników zatrudnionych na stanowiskach technicznych jest kwestia niedopasowania wykształcenia potencjalnych pracowników do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców, zarówno pod kątem jakościowym, jak i ilościowym, szczególnie w przypadku pracowników o profilu inżynieryjno-technicznym. W obliczu spadku liczby uczniów w technikach na kierunkach inżynieryjno-technicznych można oczekiwać w perspektywie najbliższych lat pogorszenia tej sytuacji. Niedopasowana do potrzeb rynku oferta techników z jednej strony zniechęca uczniów do podejmowania kształcenia w tych zawodach, a z drugiej strony pogłębia niedopasowanie profili absolwentów do potrzeb pracodawców. Z punktu widzenia jakości kształcenia pracodawcy wskazują na niewystarczający poziom umiejętności praktycznych absolwentów szkół, wynikający z braku dostępu do nowych technologii i niewystarczającej liczby zajęć praktycznych podczas nauki.

W przypadku techników handlowców i rachunkowości obserwuje się głównie niedopasowanie podaży pod kątem jakościowym, o czym świadczy z jednej strony duża liczba bezrobotnych legitymujących się takim wykształceniem, natomiast z drugiej strony duża liczba ofert pracy. Przy zatrudnianiu na stanowisko handlowca szczególnie istotną rolę odgrywają umiejętności miękkie kandydata, takie jak komunikatywność, odporność na stres, czy samodzielność, na które zwraca się zbyt małą uwagę w procesie kształcenia.

Pracownicy biurowi

Pracownicy biurowi stanowią stosunkowo niewielką grupę zatrudnionych – 6,6% ogółu pracujących w województwie dolnośląskim w III kwartale 2009 roku, tj. 72 tys. osób¹⁷. Choć obecnie wielu pracodawców zgłasza zwiększone zapotrzebowanie na osoby do obsługi biurowej, jednak nie przewiduje się długotrwałego wzrostu poziomu zatrudnienia na tych stanowiskach. Należy mieć na uwadze, że zawody te charakteryzują się stosunkowo wysoką rotacją kadr.

¹⁷ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy stanowią łącznie 13,8% zatrudnionych w regionie Dolnego Śląska, co odpowiadało liczbie 151 tys. osób w III kwartale 2009 roku¹⁸. W tej grupie warto zwrócić uwagę przede wszystkim na zawody związane z usługami gastronomicznymi oraz na sprzedawców.

W przypadku stanowisk kelnera i kucharza obserwuje się zwiększony wzrost popytu na pracowników o wysokich kwalifikacjach – kelnerów ze znajomością języków obcych oraz wykształconych kucharzy, dysponujących szerokim doświadczeniem i kreatywnością. Zgłaszane przez pracodawców trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na te stanowiska wynikają z jednej strony z malejącej liczby uczniów kształcących się w zawodzie kelnera i kucharza, co wynika m.in. ze zbyt małej liczby szkół oferujących takie profile kształcenia, a z drugiej strony z nieodpowiedniej oferty edukacyjnej, szczególnie niesatysfakcjonującej pracodawców z punktu widzenia umiejętności praktycznych.

W przypadku sprzedawców mamy do czynienia z dużą liczbą bezrobotnych legitymujących się tym zawodem, ale jednocześnie zawód ten znajduje się na drugim miejscu wśród stu najbardziej poszukiwanych zawodów na Dolnym Śląsku. Sytuacja ta wskazuje z jednej strony na niedopasowanie kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców, z drugiej strony wynika ona z dużej rotacji pracowników.

Biorąc pod uwagę przewidywany wzrost sektorów usługowych, w których znajdują pracę pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy będzie w najbliższych latach stale rosło, jednak istotne jest, by osoby kształcone w tych zawodach dopasowywały swoje kwalifikacje do potrzeb przyszłych pracodawców.

Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy

Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy tworzą stosunkowo niewielką grupę zawodową w regionie Dolnego Śląska – w III kwartale 2009 roku w tej grupie zawodowej zatrudnionych było 60 tys. pracowników, tj. 5,5% ogółu zatrudnionych¹⁹. W wyniku zestawienia ofert pracy wpływających do dolnośląskich urzędów pracy oraz liczby zgłoszonych bezrobotnych w omawianych zawodach, całą grupę klasyfikuje się jako najbardziej nadwyżkową. Popyt na

¹⁸ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

¹⁹ Tamże.

pracowników z tymi specjalnościami jest niemal pięciokrotnie mniejszy od liczby zgłoszeń. Największe zapotrzebowanie na pracowników w omawianej grupie zaobserwowano w przypadku ogrodników terenów zielonych. Należy jednocześnie zauważyć, że w sytuacji słabnącej roli rolnictwa w strukturze gospodarki ten sektor nie będzie również w przyszłości generował większego zapotrzebowania na pracowników.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Grupa robotników przemysłowych i rzemieślników charakteryzuje się najwyższym poziomem bezrobocia w regionie, choć wiele inwestycji przemysłowych w ostatnich latach pozwoliło na znaczne zmniejszenie tego problemu. Jednocześnie grupa ta jest najliczniejszą grupą zawodową w województwie dolnośląskim, stanowiąc 17,7% ogółu zatrudnionych (193 tys. osób)²⁰. Ponieważ pracownicy z tej grupy znajdują przede wszystkim pracę w przemyśle, grupa ta jest jednocześnie najbardziej narażona na zmiany koniunkturalne w gospodarce.

Pomimo osłabienia koniunktury, firmy z sektora motoryzacyjnego, produkcji maszyn i urządzeń, sprzętu elektronicznego oraz branży budowlanej ponownie deklarują zapotrzebowanie na robotników przemysłowych. Zapotrzebowanie to będzie w najbliższym czasie rosło, o czym świadczy fakt, że wiele firm z branży planuje zatrudnienie pracowników w tych zawodach. Jednocześnie pracodawcy nie zgłaszają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, co wskazuje na aktualne zrównoważenie popytu i podaży pracowników pod kątem jakościowym.

W dłuższej perspektywie, w miarę wzrostu zaawansowania technologicznego przedsiębiorstw, udział tej grupy zawodowej zacznie maleć, przy rosnącej automatyzacji produkcji. Popyt będzie przesuwiał się głównie w kierunku operatorów maszyn i urządzeń. Z punktu widzenia branż strategicznych w dłuższym okresie może więc wystąpić nadwyżka pracowników z tej grupy zawodowej.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń było zatrudnionych w III kwartale 2009 roku 146 tys. osób, co stanowiło 13,4% ogółu zatrudnionych²¹. Grupa ta jest stosunkowo zrównoważona z punktu widzenia podaży pracowników i popytu na nich

²⁰ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

²¹ Tamże.

zgłaszanego przez pracodawców. Podkreśla się jednak, że osoby wykształcone w tych zawodach nie posiadają doświadczenia w obsłudze nowoczesnych maszyn stosowanych obecnie w przemyśle, co znacząco pogarsza ich sytuację na rynku pracy.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń stanowią najbardziej liczną grupę w przeanalizowanych dwóch branżach strategicznych - elektronicznej oraz chemicznej. Operatorzy maszyn przemysłu chemicznego zatrudnieni są w ponad połowie firm branży chemicznej i stanowią ponad 20% ogółu zatrudnionych w branży. Monterzy sprzętu elektronicznego zatrudnieni są natomiast w 70% firm z branży elektronicznej i stanowią ponad połowę ogółu zatrudnionych w branży.

Obecnie pracodawcy z branży elektronicznej często mają trudności z zatrudnieniem pracowników na stanowisku montera sprzętu elektronicznego. Przyczyn tych trudności upatruje się przede wszystkim w niewystarczającej liczbie osób kształcących się w tym kierunku w szkołach zawodowych oraz niedopasowanym do potrzeb pracodawców systemie kształcenia. Ponadto pracodawcy zwracają uwagę na niską elastyczność absolwentów pod względem umiejętności technicznych oraz na wysokie wymagania płacowe.

W perspektywie najbliższych lat zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy będzie rosnąć, czemu sprzyjać będzie coraz większa automatyzacja produkcji, związana z rosnącymi kosztami pracy.

Pracownicy przy pracach prostych

Pracownicy przy pracach prostych stanowili w III kwartale 2009 roku 8,1% ogółu zatrudnionych²². Jednocześnie na pracowników z tej grupy zgłaszano w ostatnich okresach największe zapotrzebowanie w urzędach pracy – około jedna czwarta ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców dotyczyła grupy pracowników przy pracach prostych²³. Największe zapotrzebowanie występuje w przypadku robotników gospodarczych. Tym samym zawód ten plasuje się na pierwszym miejscu wśród najbardziej poszukiwanych na Dolnym Śląsku.

Oczekiwania pracodawców wobec pracowników tego szczebla koncentrują się wokół umiejętności praktycznego wykonywania zawodu, pracodawcy podkreślają też istotność odpowiedzialności i systematyczności, jako pożądaných cech osobowościowych.

²² *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie dolnośląskim w III kw. 2009*, GUS, Wrocław 2009.

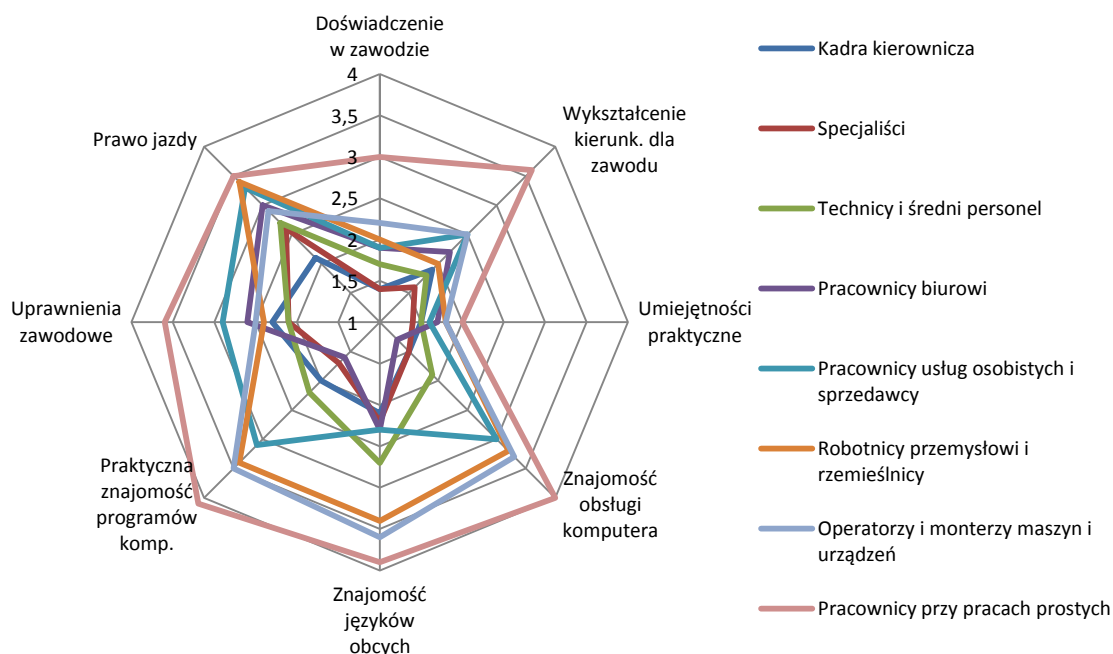
²³ *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2009 roku*, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wałbrzych 2009.

4.3. Pożądane kompetencje i umiejętności pracowników

Znajomość oczekiwań pracodawców wobec potencjalnych kandydatów jest szczególnie istotna z punktu widzenia osób szukających pracy, a także uczniów i studentów oraz przedstawicieli sektora edukacyjnego. W ramach zrealizowanego badania wśród pracodawców z branż strategicznych oceniono istotność kwalifikacji i cech osobowościowych u pracowników. W tym celu posłużono się skalą pięciostopniową, gdzie 1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne. Analiza istotności cech kandydatów przeprowadzona została w ujęciu branżowym oraz pod kątem grup zawodowych.

Podstawowymi kwalifikacjami, branyymi pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na oferowane stanowiska, są umiejętności praktyczne wykonywania zawodu oraz doświadczenie w zawodzie – cechy te zostały ocenione najwyżej przez pracodawców. O istotności kwalifikacji pracowników decyduje w dużym stopniu grupa zawodowa, do której należy oferowane stanowisko pracy. Na poniższym rysunku przedstawiono średnie oceny istotności kwalifikacji pod kątem stanowisk pracy z danej grupy zawodowej.

Rysunek 7. Ocena istotności kwalifikacji pracowników (1=bardzo istotne; 5=zupełnie nieistotne)



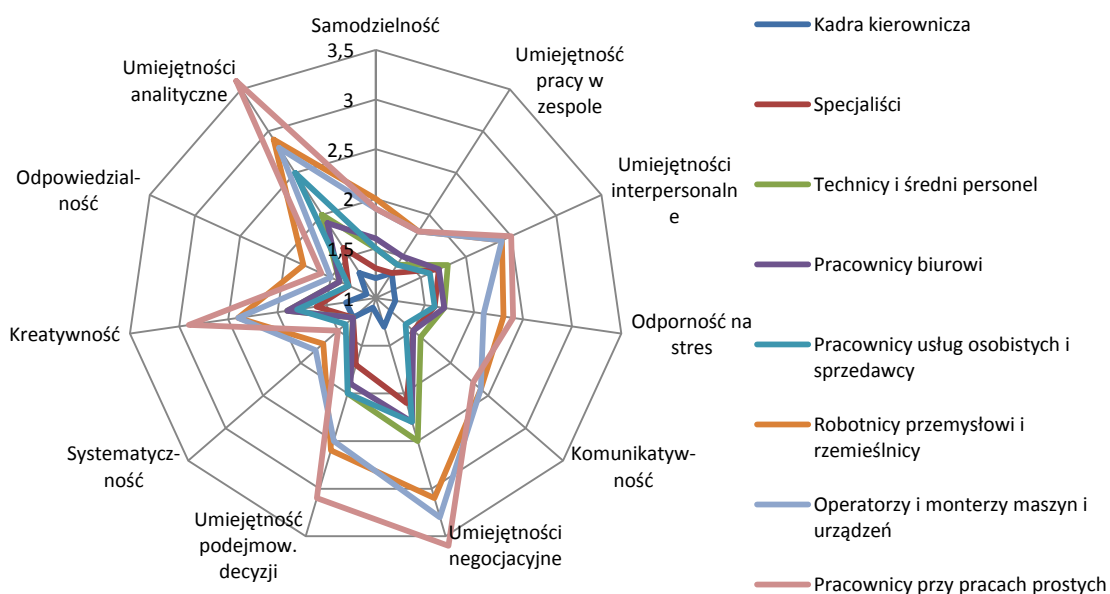
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego wśród przedsiębiorstw z branż strategicznych

Umiejętności praktyczne wykonywania zawodu zostały wskazane jako istotne we wszystkich grupach zawodów. Wszystkie kwalifikacje są w ocenie pracodawców bardziej istotne w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych, specjalistycznych oraz

techników i średniego personelu, niż w pozostałych grupach zawodów. W przypadku pracowników biurowych zwraca się szczególną uwagę na znajomość obsługi komputera oraz praktyczną znajomość programów komputerowych. Od pracowników usług osobistych i sprzedawców oczekuje się, obok doświadczenia i umiejętności praktycznych, znajomości języków obcych. Oczekiwania wobec pozostałych grup zawodowych koncentrują się głównie wokół umiejętności praktycznych wykonywania zawodu.

W procesie rekrutacji pracowników pracodawcy coraz większą istotność przypisują cechom osobowościowym kandydatów oraz tzw. kwalifikacjom miękkim. W szczególności jako istotne wymienia się takie cechy jak: odpowiedzialność, systematyczność, samodzielność, ale zarazem i umiejętność pracy w zespole. Stosunkowo najmniej istotne są umiejętności negocjacyjne, analityczne oraz podejmowania decyzji, którym pracodawcy przypisują dużą istotność tylko w przypadku rekrutacji kandydatów na stanowiska kierownicze. Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen istotności cech osobowościowych w poszczególnych grupach zawodowych.

Rysunek 8. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników (1=bardzo istotne; 5=zupełnie nieistotne)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego wśród przedsiębiorstw z branż strategicznych

Wszystkie badane cechy osobowościowe zostały ocenione jako bardzo istotne w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych, przy czym do najważniejszych zaliczono umiejętność podejmowania decyzji oraz odpowiedzialność, samodzielność, komunikatywność, odporność na stres i umiejętności interpersonalne. Pracowników na

stanowiskach specjalistycznych powinny charakteryzować takie cechy, jak: samodzielność, umiejętność pracy w zespole, systematyczność i odpowiedzialność. Pożądanymi cechami pracowników usług osobistych i sprzedawców są przede wszystkim umiejętność pracy w zespole i odpowiedzialność, a także samodzielność, komunikatywność i systematyczność. W stosunku do pozostałych grup zawodowych oczekuje się przede wszystkim systematyczności, odpowiedzialności oraz umiejętności pracy w zespole.

4.4. Podsumowanie

Wynikająca z przeprowadzonego badania pozytywna ocena aktualnej sytuacji gospodarczej województwa dolnośląskiego i raczej optymistyczna ocena dotycząca tempa jego rozwoju w kolejnych latach, pozwalają przypuszczać, że doprowadzi to do dalszego wzrostu popytu na pracę w średniookresowej perspektywie. Choć w efekcie kryzysu mogą jeszcze w najbliższym czasie występować spadki zapotrzebowania na pracę, w kolejnych latach popyt powinien się odbudować. Jak wynika z przeprowadzonej analizy poszczególnych branż, większość z nich powinna w kolejnych latach utrzymywać trend wzrostowy. Rosnący popyt napotka w rezultacie na stopniowo malejącą podaż, wynikającą z głównej tendencji, jaką zaobserwowano w obszarze podaży, czyli z malejącej liczby ludności w wieku produkcyjnym i zmniejszającej się liczby absolwentów wchodzących na rynek pracy. W perspektywie kilku lat mogą wystąpić więc deficyty siły roboczej na dolnośląskim rynku pracy.

Mimo, że rok 2009 przyniósł zauważalny spadek zapotrzebowania na pracowników ze strony przedsiębiorstw przemysłowych produkujących na eksport, które w największym stopniu odczuły skutki kryzysu gospodarczego, to w perspektywie kolejnych lat, przy ponownie sprzyjającej koniunkturze ogólnoswiatowej i krajowej, można przewidywać, że popyt na pracę powróci na ścieżkę wzrostu, choć jego tempo będzie mniejsze niż do tej pory, liczba nowych inwestycji w przemyśle będzie się bowiem zmniejszać. Przyjmując dalszy horyzont czasowy, po 2020 roku, można oczekiwać coraz większych spadków popytu ze strony branż przemysłowych o niższym poziomie techniki, w momencie gdy inwestycje realizowane na początku obecnej dekady będą już spłacone, a równolegle będą wygasały ulgi dla inwestorów.

Korzystniejsze długoterminowe perspektywy mają natomiast branże usługowe, które w większości mogą liczyć na stały wzrost, a w konsekwencji będą generowały rosnące zapotrzebowanie na pracę. Stąd istnieje potrzeba silnego wsparcia dla branż usługowych,

które mają szansę stać się branżami kluczowymi w regionie w kolejnych latach, aby rozwinęły się w takim stopniu, by mogły zrekompensować ewentualny odpływ inwestycji przemysłowych w dłuższej perspektywie.

Analiza aktualnego i przewidywanego popytu na dolnośląskim rynku pracy została skonfrontowana w trakcie badania z analizą aktualnej i przewidywanej podaży na rynku pracy, a w rezultacie uzyskano informację wskazującą na występowanie silnych niedopasowań na rynku pracy, zarówno od strony ilościowej, jak i jakościowej. Od strony ilościowej prognozuje się w najbliższym czasie deficyt specjalistów szczególnie o profilu inżynieryjno-technicznym oraz nadmiar osób z wykształceniem administracyjno-ekonomicznym i humanistycznym. Na poziomie szkół ponadgimnazjalnych można zaobserwować przede wszystkim niedopasowanie w obszarze jakościowym. Istotną rolę odgrywają tutaj braki w umiejętnościach praktycznych. Dodatkowo w przypadku zawodów mających bezpośredni kontakt z klientem, wskazuje się na konieczność poprawy kwalifikacji pracowników w zakresie znajomości języków obcych.

Analiza zapotrzebowania na pracę zgłaszanego przez pracodawców umożliwiła także wypracowanie profilu „idealnego kandydata”. W procesie rekrutacji pracodawcy za coraz bardziej istotne uważają cechy osobowościowe, w szczególności wśród pożądanych cech wymienia się takie jak: odpowiedzialność, systematyczność, samodzielność, ale zarazem i umiejętność pracy w zespole. Cechy te są określane jako silnie pożądane niezależnie od rodzaju branży i grupy zawodowej. Z drugiej strony w obszarze kwalifikacji twardych największą istotność przypisuje się umiejętnościom praktycznym, czyli kwalifikacji której generalnie brakuje absolwentom polskiego systemu kształcenia. Jako bardzo istotne wskazuje się również doświadczenie w zawodzie, a przynajmniej przejście stażu lub praktyki zawodowej.

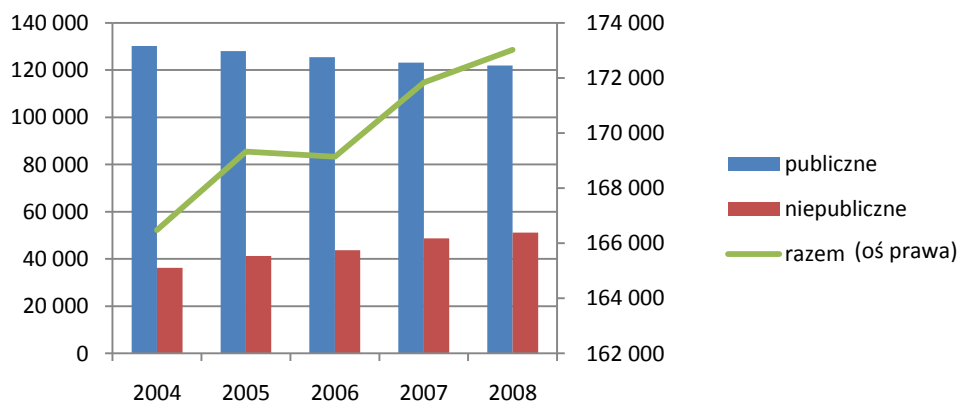
5. System edukacyjny w województwie dolnośląskim

5.1. Tendencje zmian w szkolnictwie wyższym i ponadgimnazjalnym

Szkolnictwo wyższe

Szkolnictwo wyższe jest stosunkowo dobrze rozwinięte na terenie Dolnego Śląska. Głównym ośrodkiem akademickim jest Wrocław, w którym koncentruje się większość uczelni wyższych regionu. Inne większe ośrodki, w których rozwinęły się szkoły wyższe to stolice podregionów: Legnica, Wałbrzych i Jelenia Góra. Studenci w województwie dolnośląskim mają możliwość studiowania na jedenastu państwowych uczelniach akademickich oraz w czterech państwowych wyższych szkołach zawodowych. Na uczelniach państwowych studiuje aktualnie ok. 70% studentów. Największe uczelnie w regionie to Politechnika Wrocławska i Uniwersytet Wrocłowski, dużą rolę odgrywa również Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu i Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu. Liczba uczelni prywatnych na terenie województwa wciąż rośnie i osiągnęła już liczbę 31, z czego połowa zlokalizowana jest we Wrocławiu²⁴.

Rysunek 9. Liczba studentów wyższych uczelni w województwie dolnośląskim w latach 2004-2008



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W roku akademickim 2008/2009 na dolnośląskich uczelniach studiuowało ponad 173 tys. studentów i w ostatnich latach liczba ta systematycznie rosła. Województwo dolnośląskie jest jednym z nielicznych w Polsce, w których odnotowano wzrost liczby studentów w ostatnich latach. W roku akademickim 2008/2009 studiuowało tu bowiem o 5%

²⁴ Dane Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

studentów więcej niż w roku 2004/2005. Wzrost liczby studentów odnotowały jednak przede wszystkim uczelnie prywatne, podczas gdy na uczelniach publicznych liczba studentów zmalała na przestrzeni ostatnich lat²⁵.

Analiza danych statystycznych GUS pokazuje, że w latach 2004-2008 na uczelniach dolnośląskich zdecydowanie dominowali studenci studiujący na kierunkach związanych z ekonomią i administracją. Choć można było zaobserwować tendencję spadkową, w 2008 roku liczba studentów z tych kierunków stanowiła nadal ponad 25% ogółu studentów. W następnej kolejności plasowały się kierunki społeczne, inżynieryjno-techniczne oraz pedagogiczne. Co ciekawe, liczba studentów na kierunkach inżynieryjno-technicznych stale się zmniejszała, pomimo dużego zapotrzebowania na inżynierów ze strony pracodawców. Na dalszych miejscach, z liczbą studentów po około 10 tys., plasowały się kierunki humanistyczne (które odnotowały wyraźny wzrost w latach 2004-2008), informatyczne (spadek liczby studentów od 2006 roku) i medyczne. Wśród pozostałych grup kierunków na uwagę zasługuje również wyraźny wzrost liczby studentów w grupie kierunków produkcja i przetwórstwo (ponad dwukrotny wzrost liczby studentów w 2007 roku).

Szkolnictwo ponadgimnazjalne

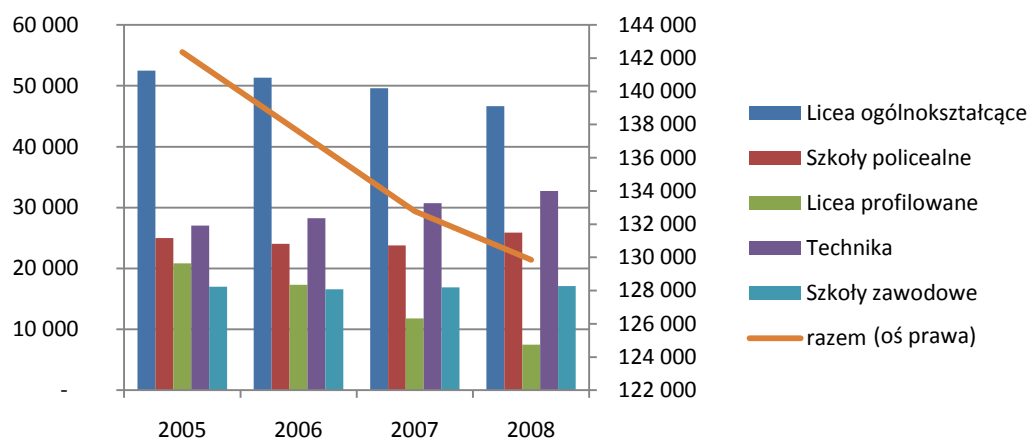
W wyniku niżu demograficznego od kilku lat w szkołach ponadgimnazjalnych systematycznie ubywa uczniów, co skutkuje zmniejszaniem się liczby oddziałów, jak i całych szkół. Podczas gdy w 2005 roku w województwie dolnośląskim do szkół ponadgimnazjalnych (bez artystycznych) uczęszczało według danych GUS 142.357 uczniów, to już trzy lata później, w roku 2008, było ich jedynie 129.851, czyli o 12.506 mniej. W okresie od 2005 do 2008 roku zlikwidowano w województwie dolnośląskim 77 szkół, zmniejszając ich liczbę do 533, zmniejszyła się także o 233 liczba oddziałów, których w 2008 roku było 4.141²⁶.

Największy spadek został odnotowany w szkołach policealnych i liceach profilowanych, tutaj spadki sięgnęły blisko 35%. W latach 2005-2008 zlikwidowano 43 ze 118 liceów profilowanych, oraz 30 z 74 szkół policealnych. Spada także liczba liceów ogólnokształcących, ale nie tak szybko jak liceów profilowanych i szkół policealnych. W latach 2005-2008 zostało zlikwidowanych w województwie dolnośląskim 17 liceów ogólnokształcących. Obecnie jest ich około 160, a uczy się w nich 46.600 uczniów.

²⁵ Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

²⁶ Tamże.

Rysunek 10. Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych w województwie dolnośląskim w latach 2005-2008



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Odmianą tendencję możemy odnotować w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach w województwie dolnośląskim. W ciągu ostatnich 4 lat można było zauważyć wzrost zarówno liczby szkół, jak i liczby uczniów w technikach. Sytuacja w zasadniczych szkołach zawodowych zmieniła się w 2007 roku, kiedy to po kilkuletnim spadku liczby uczniów ponownie odnotowano wzrost zainteresowania. W 2008 roku w szkołach tego typu uczyło się już blisko 17.100 uczniów, czyli więcej niż w roku 2005. W tym czasie nie likwidowano żadnych szkół zawodowych i w 2008 roku w województwie dolnośląskim wg GUS było ich 94, zwiększono natomiast liczbę oddziałów z 578 do 700. Jest to tendencja zbliżona do ogólnokrajowej, gdzie w latach 2005-2008 wzrosła o 3% liczba szkół zawodowych. Podobna sytuacja jest w technikach, gdzie przez ostatnie pięć lat według danych GUS, przybyło blisko 5000 uczniów, liczba szkół w województwie dolnośląskim wzrosła ze 141 do 168, a liczba oddziałów wzrosła z 1028 do 1316. W przeciwieństwie do ogólnopolskiej tendencji, gdzie w latach 2005–2008 zlikwidowano średnio 5% techników²⁷.

Z danych Urzędu Statystycznego we Wrocławiu wynika, że w roku szkolnym 2008/2009 najwięcej uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych kształciło się w ramach zawodów inżynieryjno-technicznych (42,6% ogółu uczniów) i liczba ta wzrosła w stosunku do poprzedniego roku. Popularne było też kształcenie w zawodach związanych z usługami dla ludności (20,6%), w których również odnotowano wzrost uczniów. Mniejszą popularnością cieszyły się zawody ekonomiczno-administracyjne (13,6%) oraz produkcji i przetwórstwa (11,6%), w obu grupach liczba uczniów uległa zmniejszeniu. Stosunkowo mało uczniów

²⁷ Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

kształciło się w zakresie zawodów związanych z architekturą i budownictwem (11,0%), choć liczba ta rosła. Najmniejszą popularnością cieszyły się zawody z grupy rolniczych, leśnych i rybactwa oraz artystyczne²⁸. Najwięcej osób kształci się w zawodach kucharza małej gastronomii, mechanika pojazdów samochodowych i operatora obrabiarek skrawających.

W roku szkolnym 2008/2009 najczęściej osób kształciło się w średnich szkołach zawodowych w zakresie usług dla ludności (20,4%), na kierunkach inżynieryjno-technicznych (19,8%) oraz ekonomicznych i administracyjnych (14,6%), przy czym w dwóch ostatnich grupach odnotowano spadek liczby uczniów, największy w zakresie kierunku ekonomicznego i administracyjnego – o 32,6%. Z drugiej strony największy wzrost zainteresowania odnotowano w przypadku kierunków informatycznych – wzrost o 52%, dzięki czemu uczniowie na kierunkach informatycznych stanowili w roku szkolnym 2008/2009 już 10,6% ogółu uczniów (rok wcześniej 6,5%).

W szkołach policealnych największy udział w roku szkolnym 2008/2009 stanowiły kierunki ekonomiczno-administracyjne (23,4%), w następnej kolejności pod względem popularności plasowały się kierunki związane z usługami dla ludności (19,0%), informatyczne (14,5%) oraz ochrony i bezpieczeństwa (11,0%). W ciągu roku nie odnotowano większych zmian w strukturze podstawowych kierunków, odnotowano natomiast spadek liczby uczniów na kierunkach pedagogicznych, architektury i budownictwa oraz silny wzrost na kierunkach związanych z produkcją i przetwórstwem.

5.2. Ocena jakości systemu kształcenia

W ramach przeprowadzonego badania wśród przedsiębiorców z branż strategicznych dokonana została ocena jakości systemu kształcenia z punktu widzenia potrzeb dolnośląskich pracodawców. W opiniach przedsiębiorstw na temat jakości kształcenia kadr na Dolnym Śląsku przeważały głosy pozytywne – 62% pracodawców z branż strategicznych przyznało, że jakość kształcenia kadr odpowiada zapotrzebowaniu rynku. Należy jednak mieć na uwadze liczną grupę pracodawców, w opinii których jakość kształcenia jest niesatysfakcjonująca.

Kluczowym obszarem poprawy jakości wykształcenia absolwentów jest poziom umiejętności praktycznych, zarówno na szczeblu kształcenia ponadgimnazjalnego jak i akademickiego. Pracodawcy rekomendują także poprawę kształcenia w zakresie języków

²⁸ *Bank Danych Regionalnych*, Główny Urząd Statystyczny, 2009.

obcych, zwiększenie nacisku na rozwój kwalifikacji miękkich oraz lepsze przygotowanie uczniów i studentów w zakresie specyficznych zagadnień branżowych. Względnie niewielu pracodawców zgłasza uwagi odnośnie poziomu wiedzy teoretycznej absolwentów, co potwierdza, że aktualny model kształcenia skoncentrowany jest na przekazywaniu uczniom i studentom zagadnień teoretycznych, brakuje w nim natomiast praktycznego zastosowania teorii, nauczania sposobów samodzielnego docierania do wiedzy i wnioskowania, kształtowania kwalifikacji miękkich.

Braki w systemie kształcenia kadr w zakresie umiejętności praktycznych wykonywania zawodu wynikają głównie z niedostosowanych do realiów rynku pracy programów nauczania, braku odpowiednio wyposażonego zaplecza do realizowania praktyk i ograniczonej współpracy szkół z pracodawcami. Wskazuje się na utrudnienia w odbywaniu przez uczniów praktyk zawodowych, co jest wynikiem małego zainteresowania ze strony przedsiębiorstw i skomplikowanych procedur przyjmowania uczniów i studentów na praktyki. Pokutuje także model nauczania oparty na przekazywaniu treści teoretycznych, nieuwzględniający ich praktycznego zastosowania w przedsiębiorstwach. W programach nauczania, zarówno na szczeblu szkół ponadgimnazjalnych, jak i na szczeblu szkół wyższych, w tym wyższych szkół zawodowych, element nauki praktycznej nadal nie jest uwzględniany w odpowiednim wymiarze.

5.3. Rola kształcenia ustawicznego

Istotnym elementem procesu kształcenia przyszłych pracowników jest kształcenie ustawiczne rozumiane jako stałe podnoszenie swoich kwalifikacji w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy. Na duże znaczenie kształcenia ustawicznego wskazuje m. in. Strategia Lizbońska, wymieniając kształcenie ustawiczne jako jedno z narzędzi do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. W Polsce kształcenie ustawiczne nie cieszy się taką popularnością jak w krajach Europy Zachodniej. Również w województwie dolnośląskim obserwowana jest podobna tendencja, pomimo dosyć szerokiej oferty kształcenia ustawicznego, jaką mają do dyspozycji mieszkańcy regionu.

Oferta kształcenia ustawicznego na terenie województwa obejmuje zarówno kursy zawodowe, jak i szkolenia pozwalające podnosić kwalifikacje. Istotnym ogniwem kształcenia ustawicznego są również wspomniane już wcześniej szkoły policealne. Jednocześnie szkoły wyższe oferują szeroką gamę studiów podyplomowych dla osób z dyplomem licencjackim, inżynierskim lub magisterskim.

Oferta szkoleń i kursów doszkalających koncentruje się wokół następujących obszarów: informatyka i wykorzystanie komputerów, usługi transportowe i kursy prawa jazdy, zarządzanie i administrowanie, kursy z zakresu rachunkowości, księgowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej i bankowości, kursy języków obcych, szkolenia w zakresie sprzedaży, marketingu, public relations i handlu nieruchomościami oraz kursy dotyczące rozwoju kariery i osobowości.

Na podstawie badania przedsiębiorstw z branż strategicznych stwierdzono, że ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników korzysta 70% przedsiębiorstw. W ocenie 87% pracodawców, szkolenia i kursy specjalistyczne są efektywne, natomiast o efektywności studiów podyplomowych wypowiedziało się 76% pracodawców. Wysoka ocena efektywności szkoleń wynika przede wszystkim z tego, że są one z założenia zadaniowe i zorientowane na konkretny problem. Ponadto w obliczu dużej konkurencji podmiotów szkoleniowych jakość usługi decyduje o stopniu konkurencyjności firmy. Studia podyplomowe obarczone są natomiast większym ryzykiem niedopasowania programu nauczania do potrzeb uczestników niż szkolenia ze względu na szerszy zakres nauczania, stąd niższa ocena ich efektywności.

5.4. Podsumowanie

W ostatnich latach obserwujemy zmianę struktury wyboru dalszego kształcenia przez absolwentów gimnazjów. Po okresie znaczących spadków liczby osób decydujących się na kształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych na korzyść szkół dających możliwość uzyskania średniego wykształcenia, w latach 2005-2008 z powrotem wzrosło zainteresowanie zasadniczymi szkołami zawodowymi. Wydaje się, że absolwenci gimnazjów preferują te ścieżki kształcenia, które dają możliwość nauki konkretnego zawodu. Tę tendencję widać również we wzroście popularności techników, przy jednoczesnym zdecydowanym spadku zainteresowania liceami profilowanymi. Ten typ szkoły średniej, oferujący „sprofilowaną” naukę ogólnokształcącą wymaga bowiem dodatkowego uzupełnienia kwalifikacji w celu zdobycia konkretnego zawodu.

W zakresie oferty edukacyjnej zasadnicze szkoły zawodowe oferują głównie kształcenie w zawodach inżynieryjno-technicznych i związanych z usługami dla ludności. Stosunkowo mało szkół kształci w zawodach związanych z budownictwem. W przypadku techników dominuje kształcenie w zawodach inżynieryjno-technicznych, ekonomiczno-administracyjnych oraz związanych z obsługą ludności. W ramach pewnego dostosowywania się oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku odnotowano w ostatnim okresie znaczący spadek

liczby uczniów kształcących się w zawodach ekonomiczno-administracyjnych. Z drugiej strony silnie wzrosła liczba uczniów kształcących się w zawodach informatycznych, co wydaje się korzystną tendencją. Nadal jednak dużym problemem jest jakość kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych, która nie spełnia oczekiwań wielu pracodawców, szczególnie w zakresie praktycznej nauki zawodu.

W przypadku szkół wyższych analiza kierunków studiów wskazuje na fakt, że aż 25% ogółu studentów studiuje na kierunkach ekonomiczno-administracyjnych, choć liczba studentów na tych kierunkach w ostatnich latach obniżyła się, co jest efektem nasycenia rynku specjalistami w tym zakresie. Problemem jest spadek liczby studentów na kierunkach inżyniersko-technicznych, w przypadku których istnieje duże zapotrzebowanie na specjalistów ze strony pracodawców. Rośnie natomiast liczba studentów na kierunkach społecznych i humanistycznych, po których absolwenci mają duże trudności ze znalezieniem pracy. Występuje więc silny dysonans pomiędzy potrzebami rynku pracy a kierunkami kształcenia wybieranymi przez studentów.

Wskazuje się na stosunkowo niską popularność kształcenia ustawicznego w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, uznawanego za skuteczną formę dostosowywania się potencjalnych pracobiorców do wymogów zmieniającego się rynku pracy. Wydaje się, że barierą dla wielu potencjalnych pracobiorców jest podstawowy system kształcenia, który nie przygotowuje absolwentów w sposób na tyle uniwersalny, by dzięki korzystaniu z kształcenia ustawicznego mogli w szybki sposób dostosowywać swoje kwalifikacje do wymogów pracodawców. W procesie nauczania zbyt duży jest bowiem nacisk na treści teoretyczne, zbyt mało skupia się natomiast na nauczaniu metodologii korzystania z pozyskanej wiedzy i wykorzystywania jej w codziennej pracy. Jednocześnie system kształcenia nie uwzględnia kształtowania pożądanego przez rynek pracy kwalifikacji miękkich uczniów i studentów, w tym również aktywnych postaw w zakresie dostosowywania własnych kwalifikacji do zmieniających się warunków na rynku pracy.

W celu poprawy sytuacji w zakresie kształcenia kadr na potrzeby sektorów kluczowych i strategicznych z punktu widzenia dolnośląskiego rynku pracy wskazuje się na konieczność stworzenia systemu wymiany informacji i realnej współpracy między instytucjami edukacyjnymi, biznesem, samorządem i organizacjami branżowymi. Ponadto pożądanym jest sprawny system monitoringu rynku pracy, pozwalający na opracowanie trafnej diagnozy zapotrzebowania sektorów na kadry wszystkich grup zawodowych.

6. Rekomendacje

Przeprowadzona analiza tendencji występujących na rynku pracy Dolnego Śląska pozwoliła sformułować dwa podstawowe wnioski dotyczące aktualnej sytuacji związanej z występującą na Dolnym Śląsku luką na rynku pracy.

Po pierwsze, dolnośląski rynek pracy charakteryzuje silne zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy w poszczególnych powiatach. Jest to jeden z największych problemów województwa z punktu widzenia rynku pracy. Jak wykazały analizy przeprowadzone w ramach badania istnieją w województwie powiaty, w których występują chroniczne nadwyżki poszukujących pracy przy braku ofert ze strony pracodawców. Z drugiej strony są w województwie obszary, gdzie bezrobocie utrzymuje się na poziomie naturalnym, pojawia się deficyt siły roboczej, a pracodawcy mają problemy ze znalezieniem pracowników.

Po drugie, przeprowadzona analiza wskazuje na znaczne niedopasowanie podaży i popytu na rynku pracy pod względem zawodowo-kwalifikacyjnym. Badanie wykazało, że tendencje te występują w różnych grupach zawodów, choć najsilniej przejawiają się w grupie techników i innego średniego personelu oraz w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników, w których to grupach obserwowany jest zarazem stosunkowo wysoki poziom bezrobocia. Zjawisko to nie omija jednak również grupy specjalistów.

W obliczu silnego niedopasowania na rynku pracy konieczne jest podjęcie działań mających na celu niwelowanie tych niedopasowań zarówno przez władze lokalne i regionalne, urzędy pracy, instytucje edukacyjne, jak i przez samych uczestników rynku pracy, a więc pracodawców i pracobiorców. Przedstawione poniżej rekomendacje mają na celu wskazanie poszczególnym grupom odbiorców niniejszej publikacji, jakie kroki mogą oni przedsięwziąć, aby przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy.

6.1. Rekomendacje dla władz lokalnych i regionalnych oraz urzędów pracy

Pierwszym podstawowym działaniem, które powinno być zrealizowane przez władze województwa dolnośląskiego, jest stworzenie w regionie systemu sprawnego monitoringu rynku pracy, pozwalającego uczestnikom rynku na dostęp do istotnych dla nich informacji. Jednym z ważniejszych zadań musi być stworzenie skutecznych kanałów transferu informacji z systemu monitoringu do właściwych instytucji funkcjonujących w obszarze edukacji i

szkolnictwa wyższego, tak by oferta szkół i uczelni była w większym stopniu dopasowana do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Jednocześnie beneficjentami monitoringu powinni być sami pracownicy – uczniowie i studenci podejmujący decyzje o przyszłej karierze zawodowej, pracownicy świadomi swoich możliwości na rynku pracy oraz bezrobotni świadomi oczekiwań rynku pracy i tym samym zdolni do podjęcia właściwych decyzji odnośnie niezbędnych im kursów i szkoleń tak, by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Informacja płynąca z systemu monitoringu przyniosłaby także korzyści pracodawcom, wpływając na politykę zatrudnienia i upraszczając proces rekrutacji pracowników. Dzięki większemu upowszechnieniu informacji o sytuacji na rynku pracy poszczególne podmioty tego rynku byłyby w stanie przedsięwziąć działania służące lepszemu dopasowaniu podaży i popytu na rynku pracy, a w konsekwencji ograniczyć istniejącą w tym zakresie wyraźną lukę. Szczegółowe rekomendacje odnośnie pożądanych zmian w systemie monitoringu dolnośląskiego rynku pracy zostały uwzględnione w ramach osobnego raportu.

Jednym z rezultatów wdrożenia systemu monitoringu rynku pracy jest uzyskanie informacji dotyczącej zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i kwalifikacje, pozwalającej na podejmowanie działań mających na celu przekwalifikowanie bezrobotnych. Urzędy pracy powinny dążyć do ciągłego ulepszania systemu poradnictwa zawodowego osób bezrobotnych oraz promować dostępne formy kształcenia ustawicznego. Ponadto dzięki stałemu doskonaleniu się uczestnicy rynku pracy mają szansę być bardziej elastyczni i dopasowywać się do zmian gospodarczych. Pracodawcy często oczekują od kandydatów wiedzy zawodowej, ale również dodatkowych kwalifikacji, co często jest też przyczyną niedopasowania potencjalnych pracowników do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Rozwój kształcenia ustawicznego i jego wsparcie pozwoliłyby na dodatkowy impuls w niwelowaniu luki zawodowo-kwalifikacyjnej.

Istotnym zadaniem dla urzędów pracy oraz władz regionu powinno być również aktywizowanie zawodowe ludności, szczególnie grup o niskim poziomie aktywności zawodowej – kobiet i osób po 50. roku życia, co pozwoliłoby na wprowadzenie na rynek pracy dodatkowych pracowników niezbędnych w kolejnych latach do zminimalizowania efektów niżu demograficznego i malejącego dopływu absolwentów na rynek pracy.

Z punktu widzenia dopasowania systemu edukacyjnego do zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego przez pracodawców, władze lokalne i regionalne mają do odegrania istotną rolę polegającą na pobudzaniu i wspieraniu instytucji edukacyjnych oraz

pracodawców w tworzeniu platform współpracy pomiędzy tymi podmiotami rynku pracy, zarówno na szczeblu lokalnym, jak i regionalnym. Dzięki zwiększeniu takiej współpracy możliwe będzie osiągnięcie efektu w postaci lepszego rozumienia potrzeb pracodawców przez szkoły zawodowe i uczelnie i stopniowego dostosowywania programów i metod nauczania do wymogów rynku pracy.

Władze lokalne i regionalne powinny również wspierać rozwój systemu poradnictwa zawodowego na różnych szczeblach edukacji, rozpoczynając już od poziomu gimnazjum. System poradnictwa docelowo powinien objąć w efektywny sposób wszystkich uczniów i studentów od poziomu gimnazjum wzwyż i, choć organizowany on jest w ramach szkół i uczelni, władze lokalne i regionalne powinny stymulować jego rozwój poprzez dostarczanie niezbędnej informacji o rynku pracy w ramach systemu monitoringu, wsparcie w szkoleniu kadry doradczej oraz wsparcie finansowe funkcjonowania systemu.

W tym samym celu władze regionalne i lokalne powinny również stosować zachęty finansowe dla szkół ponadgimnazjalnych i uczelni, nadając priorytet wsparciu dla tych przedsięwzięć inwestycyjnych w systemie edukacyjnym, które są pożądane z punktu widzenia dopasowywania kształcenia do zapotrzebowania rynku pracy. Jednocześnie należałoby wprowadzić system oceny jakości kształcenia poprzez śledzenie losów absolwentów szkół zarówno na szczeblu szkół ponadgimnazjalnych, jak i wyższych, a dla potrzeb poprawy sytuacji na rynku pracy promować te podmioty sektora edukacyjnego, które dają największe szanse swoim absolwentom na zdobycie pracy.

Zadaniem władz regionu jest także niwelowanie zjawiska luki terytorialnej przede wszystkim poprzez dążenie do zapewnienia jak największej spójności regionu, w tym spójności w zakresie równomiernego rozwoju poszczególnych jego części. Działania powinny być więc skierowane na uatrakcyjnianie gospodarcze obszarów o najwyższej stopie bezrobocia i zachęcanie inwestorów do lokowania w nich swoich inwestycji. Niewątpliwie w stosunkowo krótkim okresie można takich działań dokonać poprzez narzędzie jakim są specjalne strefy ekonomiczne, wspierając tworzenie podstref w powiatach o trudniejszej sytuacji na rynku pracy, a zarazem wspierając działania na rzecz poprawy infrastruktury lokalnej. Proces ten wymaga oczywiście zidentyfikowania na potrzeby inwestycji takich lokalizacji, w których inwestorzy będą w stanie znaleźć pracowników o wymaganych kwalifikacjach.

Jednym z czynników, który może się przyczynić do poprawy atrakcyjności powiatów o wysokim poziomie bezrobocia są inwestycje infrastrukturalne. Poprawa dostępności komunikacyjnej powiatów mogłaby mieć zarazem dwojaki charakter – z jednej strony uatrakcyjniłaby dany obszar pod kątem inwestycyjnym, z drugiej strony umożliwiłaby zwiększenie mobilności społeczeństwa.

Ważnym elementem działań ze strony władz regionalnych jest wsparcie na rzecz rozwoju branż strategicznych i kreowania w tych branżach nowych miejsc pracy. W tym celu należałoby przede wszystkim skoncentrować siły na wsparciu firm w realizacji planowanych inwestycji, szczególnie w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, gdyż ich możliwości finansowania nowych projektów są często najbardziej ograniczone. Biorąc pod uwagę kierunki przewidywanych inwestycji w branżach strategicznych istotne byłoby przede wszystkim wsparcie w obszarze innowacyjności produktowej, choć w przypadku obu branż przemysłowych oraz branży informatycznej istotne są również inwestycje w zakresie innowacyjności procesowej.

Dysponując instrumentem, jakim jest Regionalny Program Operacyjny, należałoby maksymalnie usprawnić proces pozyskiwania funduszy i zachęcić firmy z branż strategicznych do wykorzystywania funduszy unijnych na przewidywane przez nie inwestycje o charakterze innowacyjnym. Niewątpliwie istotne jest również wsparcie dla przedsiębiorstw z branż strategicznych w planowanych przez nie inwestycjach w obszarze wiedzy i umiejętności pracowników. Ponieważ jedynie jedna trzecia firm korzysta w tym zakresie z funduszy strukturalnych, istotne byłoby w miarę możliwości uelastyczenie programów wsparcia w zakresie regionalnego komponentu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Jednocześnie władze regionalne powinny w bardzo precyzyjny sposób określić strategiczne kierunki rozwoju gospodarczego województwa, a w szczególności określić konkretne branże/sektory o największym potencjale rozwoju, które będą miały szansę stać się w kolejnych latach swego rodzaju „lokomotywami” rozwoju całej regionalnej gospodarki. Rozwojowi tych sektorów należałoby podporządkować politykę w różnych obszarach – politykę w zakresie edukacji, politykę społeczną, politykę rynku pracy, promocję regionu oraz politykę przestrzenną. Choć działania takie zostały już zapoczątkowane w strategii rozwoju województwa, opracowano również strategię rozwoju energetyki oraz program rozwoju turystyki dla regionu, wydaje się że powzięte działania mają jeszcze cały czas zbyt ogólny charakter, a informacja o nich nie dociera do wszystkich zainteresowanych grup.

Pewną podstawę procesu wspierania konkretnych obszarów rozwoju stanowią również wyniki niniejszego badania w zakresie identyfikacji branż strategicznych na potrzeby analizy sytuacji na rynku pracy. Ważne jest, by w planach strategicznych ograniczyć się do kilku najbardziej istotnych sektorów o najwyższym potencjale i skupić na nich wysiłki, określając dla nich realistyczne cele. Cele te powinny jednakże pozwolić całemu regionowi na osiągnięcie w przyszłości przewagi konkurencyjnej na rynku globalnym, a co za tym idzie zapewnienie w dłuższej perspektywie utrzymania poziomu zatrudnienia i ograniczenie skutków wycofywania się w przyszłości inwestycji bazujących przede wszystkim na kosztowej przewadze konkurencyjnej wynikającej z niskich kosztów pracy na terenie województwa.

W przypadku realizacji takiego planu niezwykle istotne jest upowszechnienie wiedzy o opracowanych strategicznych założeniach rozwoju konkretnych branż wśród społeczeństwa, a przede wszystkim wśród sektora przedsiębiorstw, tak aby przedsiębiorcy mieli szansę wykorzystać realizowane przez władze regionalne działania wspierające, a zarazem by mogli dostosować swoje strategie w skali mikro do określonych strategii na poziomie makroekonomicznym.

6.2. Rekomendacje dla instytucji edukacyjnych

W procesie niwelowania luki kwalifikacyjno-zawodowej na dolnośląskim rynku pracy szczególnie istotną rolę powinny odgrywać instytucje edukacyjne, których podstawowym zadaniem powinno być kształcenie uczniów i studentów w taki sposób, by zapewniać im w przyszłości silną pozycję na rynku pracy. Instytucje edukacyjne powinny w jak największym stopniu, w miarę możliwości i uprawnień, dostosowywać ofertę kształcenia pod względem ilościowym i jakościowym do potrzeb pracodawców.

Szkoły ponadgimnazjalne, szczególnie szkoły zawodowe, powinny przede wszystkim dążyć do zwiększenia umiejętności praktycznych przyszłych absolwentów. Może się to odbywać poprzez zwiększenie w szkołach udziału zajęć praktycznych, rozumianych nie tylko jako stricte praktyki zawodowe, ale również jako zajęcia pozwalające uczniom na poznanie sposobów wykorzystywania w praktyce zdobytej wiedzy teoretycznej, czy też sposobów na samodzielne zdobywanie istotnych w pracy zawodowej informacji. W celu poprawy jakości kształcenia praktycznego, szkoły zawodowe muszą inwestować w zaplecze, tak aby móc zaoferować uczniom możliwość zapoznania się z najnowszymi narzędziami i rozwiązaniami stosowanymi w kształconych zawodach.

Poprzez stałą obserwację tendencji na rynku pracy, przedstawiciele szkół ponadgimnazjalnych powinni dążyć do dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, szczególnie rynku lokalnego, pod kątem proponowanych kierunków kształcenia i liczby dostępnych miejsc na poszczególnych kierunkach, zwiększenia nacisku na kształcenie w zakresie kwalifikacji miękkich, języków obcych (szczególnie w przypadku zawodów mających bezpośredni kontakt z klientem) oraz specyficznych zagadnień branżowych.

Rolą uczelni wyższych w procesie dostosowywania oferty do potrzeb rynku pracy pod względem ilościowym powinno być dostosowanie oferty miejsc na poszczególnych kierunkach studiów do tendencji, jakie wynikają z rozwoju gospodarczego regionu i prognoz realizowanych w tym zakresie. Informacje o tendencjach na rynku pracy uczelnie mogą pozyskiwać z systemu monitoringu rynku pracy, jak również od własnych absolwentów. Śledzenie losów absolwentów pozwoliłoby uczelniom na uzyskanie wartościowego materiału pozwalającego na dokonanie oceny skuteczności kształcenia, jak i możliwości poszczególnych kierunków z punktu widzenia przyszłych szans absolwentów na rynku pracy.

Z punktu widzenia jakości kształcenia rolą szkół wyższych w procesie poprawy sytuacji na rynku pracy powinno być z kolei zwiększenie poziomu nauczania umiejętności praktycznych, języków obcych oraz rozwoju kwalifikacji miękkich. Przede wszystkim uczelnie powinny odejść od nauczania skoncentrowanego jedynie na przekazywaniu wiedzy teoretycznej, często podlegającej szybkiej dezaktualizacji, przechodząc do nauczania uwzględniającego w większym stopniu umiejętności praktyczne, związane z analizą posiadanej informacji i wyciąganiem wniosków na podstawie uzyskanej wiedzy. Ważną kwestią jest także zwiększenie nacisku na przekazywanie studentom wiedzy o narzędziach i metodach dalszego samodzielnego zdobywania informacji i jej aktualizowania. Nie da się ukryć, że poprawa jakości kształcenia wymaga również od uczelni inwestycji w zaplecze technologiczne, co jest szczególnie istotne w przypadku kierunków inżyniersko-technicznych. W tym celu uczelnie powinny aktywnie poszukiwać źródeł finansowania tego typu inwestycji, wykorzystując dostępne finansowanie ze środków unijnych, ale również starając się włączyć w ten proces kapitał prywatny.

Właśnie integracja środowiska edukacyjnego ze środowiskiem pracodawców powinna być kluczowym elementem służącym poprawie jakości kształcenia. W przypadku szkół ponadgimnazjalnych większy nacisk należałoby położyć na współpracę na poziomie lokalnym (powiatu), zaś w przypadku szkół wyższych współpraca taka powinna odbywać się

na poziomie regionu. Lepsza współpraca szkół i uczelni z pracodawcami z pewnością umożliwiłaby szybszą wymianę informacji i wiedzy pomiędzy tymi podmiotami, jak również pozwoliłaby na lepszą współpracę w zakresie organizacji praktyk dla uczniów i studentów. Uczestnictwo kadry nauczycielskiej i akademickiej w życiu gospodarczym, nawiązanie bezpośredniego kontaktu z przedsiębiorcami, dałoby szansę na zdobycie przez kadre nauczycielską i akademicką niezbędnej wiedzy o wymaganiach praktycznych, jakie będzie stawiał przed absolwentami rynek pracy i realia gospodarcze. Bezpośrednia współpraca ze środowiskiem pracodawców pozwoliłaby również na częściowe wykorzystanie zasobów lokalnych przedsiębiorstw do kształcenia uczniów, szczególnie w tych zawodach, które wymagają umiejętności związanych z nowoczesnymi technologiami o wysokim koszcie pozyskania, niedostępnymi bezpośrednio dla szkół. Przyniosłoby to korzyści także samym pracodawcom, ułatwiając pozyskanie wyszkolonych pracowników, gotowych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie.

Działaniem niezbędnym w procesie niwelowania niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych absolwentów, wspólnym dla szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, jest rozwój poradnictwa zawodowego. W obliczu przewidywanego w najbliższych latach braku inżynierów, niezbędne są działania mające na celu promowanie kierunków związanych z naukami ścisłymi i aktywne formy wsparcia młodzieży w ukierunkowaniu na nauki ścisłe już w ostatnich klasach gimnazjum i pierwszych klasach szkół średnich. W tym celu w gimnazjach i w szkołach ponadgimnazjalnych powinno być zapewnione profesjonalne doradztwo zawodowe dostępne dla wszystkich uczniów. Istotną rolę powinny także odgrywać biura karier przy uczelniach wyższych, z których obecnie korzysta niewielki odsetek studentów. Przynajmniej częściowo działania z zakresu poradnictwa zawodowego mogłyby być współfinansowane przez samorząd, szczególnie w zakresie wsparcia w dostarczaniu odpowiedniej informacji dla doradców, jak również w szkoleniu kadry doradczej, niezbędna jest jednak aktywna współpraca szkół i uczelni w tym zakresie.

Sektor edukacyjny powinien również włączyć się w bardziej aktywny sposób w planowanie strategiczne na poziomie regionu i na poziomie lokalnym. Powinien jednocześnie czerpać na bieżąco z systemu monitoringu rynku pracy informacje o założeniach strategicznych rozwoju całego regionu czy poszczególnych powiatów, jak również prognozy rozwoju gospodarczego. Dzięki temu sektor edukacyjny będzie posiadał aktualną wiedzę na temat planowanych i prognozowanych zmian w strukturze gospodarki, co pozwoli szkołom ponadgimnazjalnym i uczelniom na lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb

przewidywanych w kilkuletniej perspektywie. Należy jednocześnie zwrócić uwagę na pewną nieprzewidywalność zjawisk gospodarczych i szybkie zmiany następujące na rynku pracy, z tego względu raz jeszcze należy podkreślić, że podmioty z sektora edukacyjnego powinny dostosowywać programy nauczania w taki sposób, aby były one wystarczająco uniwersalne i pozwalały absolwentom w przyszłości na dużą elastyczność w wyborze miejsca pracy, jak również przygotowywały absolwentów do możliwości szybkiego dostosowywania swoich kwalifikacji do zmieniających się w przyszłości wymagań rynku pracy poprzez korzystanie z różnych form kształcenia ustawicznego.

6.3. Rekomendacje dla pracodawców

Zjawisko niedopasowania podaży i popytu na dolnośląskim rynku pracy dotyka w dużym stopniu również pracodawców, o czym świadczy między innymi fakt, że zdecydowana większość z nich zgłasza trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska pracy, upatrując przyczyn takiego stanu rzeczy w wysokich wymaganiach płacowych kandydatów, nieodpowiednim systemie kształcenia oraz niedoborze osób kształcących się w poszukiwanych zawodach.

Analizy przeprowadzone w ramach badania wykazują, że w miarę wychodzenia z kryzysu gospodarczego, w najbliższych latach pracodawcy będą mieli do czynienia ponownie z pogarszającym się dostępem do pracowników. Wynikać to będzie głównie ze spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, wynikającym z jednej strony ze zmniejszającej się liczby ludności i malejącej liczby uczniów kształcących się aktualnie w szkołach ponadgimnazjalnych, z drugiej strony wynikać to będzie z przechodzeniem w wiek emerytalny osób z powojennego wyżu demograficznego. Dodatkowo do zmniejszenia liczby potencjalnych pracowników mogą się przyczyniać również migracje, choć proces ten w ostatnich dwóch latach uległ spowolnieniu.

Pracodawcy muszą być przygotowani na to, że w najbliższych latach rósł będzie deficyt specjalistów inżynierów, w tym szczególnie specjalistów informatyków, zrównoważy się sytuacja wśród specjalistów w dziedzinach administracyjno-ekonomicznych, jednocześnie występować będzie nadwyżka specjalistów z wykształceniem humanistycznym i w dziedzinie nauk społecznych. Wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym większych problemów z zatrudnieniem pracowników pracodawcy mogą oczekiwać w przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń, w dłuższej wieloletniej perspektywie natomiast mogą się pojawić nadwyżki w grupie robotników przemysłowych i

rzemieślników. Problemem w najbliższych latach będzie również zatrudnianie pracowników przy pracach prostych. Należy liczyć się również z tym, że w miarę dalszego rozwoju gospodarki stopniowo rosnać będą również koszty pracy, co należy uwzględnić przy opracowywaniu planów strategicznych obejmujących dłuższą perspektywę i prognozując rentowność czy konkurencyjność prowadzonej działalności.

Z punktu widzenia ilościowych problemów z dostępem do pracowników należy zwrócić uwagę na fakt, że w województwie dolnośląskim występuje wyraźne zróżnicowanie poziomu bezrobocia pomiędzy poszczególnymi powiatami. Choć część pracodawców w ostatnich latach decydowało się na zatrudnianie pracowników zagranicznych w sytuacji, gdy mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich osób na lokalnych rynkach pracy, proponujemy w takich sytuacjach zorientowanie się w sytuacji, jaka występuje na innych obszarach województwa, czasem w sąsiednich powiatach, gdyż sytuacja na sąsiednich lokalnych rynkach pracy może być zupełnie odmienna.

Przygotowując się na ewentualne problemy z deficytem pracowników należy pamiętać o zachęcaniu pracowników w wieku przedemerytalnym do pozostawania w firmie, tak aby nie rezygnowali oni z pracy i nie przechodzili na wcześniejsze emerytury, ale korzystali z możliwości dłuższej pracy. Z punktu widzenia pracowników, którzy funkcjonują w nowym systemie emerytalnym, jest to często korzystniejsze rozwiązanie, gdyż uzyskują wtedy prawo do wyższych świadczeń emerytalnych.

W gestii przedsiębiorstw leży także nawiązywanie kontaktu ze środowiskiem edukacyjnym na rynku lokalnym i na poziomie regionalnym, przede wszystkim w ramach branży, w której funkcjonuje dane przedsiębiorstwo. Dzięki współpracy ze szkołami i uczelniami pracodawcy mają szansę na uzyskanie realnego wpływu na decyzje szkół i uczelni odnośnie otwierania nowych kierunków kształcenia, przyjmowania większej ilości chętnych na konkretne kierunki, czy też zmian w programach nauczania niezbędnych do lepszego przygotowania przyszłych kandydatów do pracy. W tym ostatnim przypadku współpraca może wpłynąć na poprawę jakości kształcenia, której niski poziom wskazują pracodawcy jako jeden z głównych problemów ograniczających możliwości zatrudnienia.

Niezwykle istotnym elementem jest również pogłębianie współpracy z sektorem edukacyjnym w zakresie umożliwiania uczniom i studentom odbywania praktyk i staży. Działania takie przyniosłyby pracodawcom wymierne korzyści w postaci wyszkolonych absolwentów zdolnych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie zaraz po zakończeniu nauki i

tym samym ograniczyłyby koszty rekrutacji i wdrażania pracowników. Jednocześnie odpowiadałyby na postulaty pracodawców dotyczące poprawy jakości kształcenia w zakresie praktycznej nauki zawodu i zaznajamiania uczniów i studentów z najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi stosowanymi w przedsiębiorstwach.

Impuls do nawiązywania kontaktów między środowiskiem edukacyjnym i pracodawcami powinny dawać samorządy, zarówno na poziomie lokalnym, jak i regionalnym. Istotną rolę w tym procesie odegrać powinny również zrzeszenia pracodawców i organizacje branżowe.

Dla postulowanej poprawy jakości kształcenia istotną rolę pracodawców w funkcjonowaniu systemu monitoringu rynku pracy jest ich aktywne zaangażowanie w proces budowy systemu monitoringu rynku pracy, przede wszystkim poprzez udział w badaniach ankietowych przedsiębiorstw, konferencjach i spotkaniach branżowych oraz współdziałanie w ramach proponowanych do wdrożenia platform współpracy ze środowiskiem edukacyjnym. Dzięki aktywności pracodawców w tym zakresie do beneficjentów systemu monitoringu (instytucji edukacyjnych i potencjalnych pracobiorców) będzie trafiać rzetelna informacja o zgłaszanym przez przedsiębiorstwa zapotrzebowaniu na pracę oraz o oczekiwaniach wobec kandydatów. Z kolei po stronie władz regionalnych i urzędów pracy będzie leżało zapewnienie, by prowadzone na potrzeby monitoringu badania nie obciążały w znacznym stopniu pracodawców, tj. m.in. by ankiety kierowane do pracodawców były krótkie i łatwe do wypełnienia.

W celu poprawy kwalifikacji aktualnych pracowników zachęcamy przedsiębiorstwa do bardziej aktywnego korzystania z funduszy unijnych przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego. Obecnie ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników korzysta około 70% przedsiębiorstw, przy czym jedynie co trzecie przedsiębiorstwo korzysta z dofinansowania szkoleń ze środków unijnych. Jednocześnie w ramach rekomendacji dla władz regionalnych postulujemy uelastycznienie wsparcia i wprowadzenie ułatwień przy korzystaniu z dofinansowania unijnego w tym zakresie.

6.4. Rekomendacje dla obecnych i potencjalnych pracowników

Obecni i potencjalni pracownicy, wśród których znajdują się przyszli absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych oraz bezrobotni, odczuwają bardzo silnie problemy

występujące na dolnośląskim rynku pracy. Mogą jednak podejmować działania, które prowadzić będą do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Szczególnie istotnym problemem, obserwowanym obecnie wśród uczniów i studentów, jest wciąż niski poziom świadomości możliwości zawodowych oraz oczekiwań rynku pracy. Uczniowie często wybierają kierunki kształcenia bez uprzedniej analizy możliwości zatrudnieniowych, kierując się decyzjami rówieśników lub popularnością kierunków kształcenia. Już w gimnazjum uczniowie powinni zacząć korzystać z usług poradnictwa zawodowego, tak by wybór dalszej formy nauczania był wyborem świadomym i przemyślanym. Podobnie w przypadku wyboru kierunku studiów – uczniowie szkół średnich chcący kontynuować naukę na studiach powinni być świadomi potencjalnych możliwości zatrudnienia i profilu absolwenta danego kierunku, a także wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach. Problem jest widoczny również na ostatnim etapie edukacji, a więc wśród studentów uczelni wyższych, którzy w większości przypadków nie potrafią wskazać potencjalnych miejsc pracy po ukończeniu studiów. Uczniowie i studenci muszą więc być świadomi, że ich decyzje edukacyjne mają realny wpływ na przyszłą pozycję na rynku pracy, w związku z czym na każdym etapie edukacji powinni korzystać z usług poradnictwa zawodowego i jednocześnie samodzielnie zdobywać wiedzę o potencjalnych możliwościach zatrudnienia.

Z kolei osoby znajdujące się już na rynku pracy, w tym osoby bezrobotne, pomocy w wyborze kierunku rozwoju zawodowego powinny szukać w urzędach pracy, gdzie mogą skorzystać z doradztwa zawodowego przed podjęciem decyzji o kontynuowaniu nauki czy rozpoczęciu szkolenia w konkretnym zawodzie.

Zarówno uczniowie i studenci, jak też osoby znajdujące się już na rynku pracy i poszukujące zatrudnienia, powinni być świadomi zmian jakie następują na rynku pracy i tendencji jego rozwoju. Aktualnie na Dolnym Śląsku prognozuje się rosnące zapotrzebowanie na takich specjalistów jak informatycy czy inżynierowie, z kolei wśród osób z wykształceniem średnim i zawodowym również będą poszukiwane osoby z wykształceniem informatycznym, inżynieryjno-technicznym czy związanym z usługami dla ludności. Z drugiej strony przewiduje się w najbliższych latach nadwyżkę specjalistów z wykształceniem humanistycznym lub w zakresie nauk społecznych, ze względu na relatywnie mniejsze zainteresowanie specjalistami z takimi kwalifikacjami zawodowymi.

Przy wyborze kierunku rozwoju zawodowego potencjalni pracownicy powinni obserwować również tendencje rozwoju gospodarki regionu. Jako strategiczne branże, które powinny w najbliższych latach kreować zapotrzebowanie na pracę należy wymienić produkcję wyrobów chemicznych, sektor elektroniczny, hotele i restauracje, informatykę i działalność gospodarczą pozostałą, w skład której wchodzi m.in. takie usługi jak: usługi prawne, księgowość, doradztwo, usługi badania rynku, reklamowe, rekrutacji pracowników, jak również usługi sprzątające i ochroniarskie. Również w przypadku wielu branż kluczowych będzie utrzymywać się wysokie zapotrzebowanie na pracowników. Jednocześnie warto mieć na uwadze, że stale spada zatrudnienie w branżach schyłkowych, takich jak produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich czy włókiennictwo.

Potencjalni kandydaci do pracy powinni być świadomi, czego oczekują od nich przede wszystkim przyszli pracodawcy. Jak wynika ze zrealizowanego badania poszukiwani są przede wszystkim kandydaci z umiejętnością praktycznego wykonywania zawodu, dlatego też niezwykle ważne jest by uczniowie i studenci jeszcze w trakcie nauki odbywali praktyki zawodowe. Obecnie bowiem wśród wielu uczniów pokutuje przeświadczenie, że czas na myślenie o podjęciu pracy zawodowej rozpoczyna się dopiero po zakończeniu nauki. Ponadto wielu pracodawców zwraca uwagę na znajomość języków obcych, szczególnie w przypadku specjalistów, jak i osób, które planują pracować w bezpośrednim kontakcie z klientem. Zarówno uczniowie i studenci, jak i osoby, które już weszły na rynek pracy, powinny więc zwrócić szczególną uwagę na poszerzanie własnych kwalifikacji w tym obszarze. Jednocześnie potencjalni kandydaci do pracy powinni być świadomi, że pracodawcy dużą wagę przykładają do cech osobowościowych, takich jak: odpowiedzialność, systematyczność, samodzielność, ale również umiejętność pracy w zespole.