



Realizacja badań diagnostycznych stanowiących
podstawę opracowania strategii rozwoju
kształcenia zawodowego w województwie łódzkim
w ramach projektu KPO

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

Raport z wyników badania

Łódź, grudzień 2024

Raport podsumowujący ustalenia badania:
„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”. Raport z wyników badania

Kierownik prac badawczych:

Maciej Mroczek

Specjalista ds. metodologii badań społecznych:

Karolina Szczepaniak

Członkowie zespołu badawczego:

Emila Pokropińska

dr Jagoda Przybysz

Jarosław Sawicki

Aleksandra Szelezin

Autorzy raportu:

Maciej Mroczek

dr Jagoda Przybysz

Karolina Szczepaniak

Zamawiający:

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego

Regionalne Obserwatorium Terytorialne

al. Piłsudskiego 12, 90-051 Łódź

Przy udziale eksperta zewnętrznego: dr hab. Izabeli Warwas, prof. Uniwersytetu Łódzkiego

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	4
Charakterystyka projektu badawczego.....	4
Metodyka realizacji badania	6
Wyniki badania.....	12
1. Rynek pracy województwa łódzkiego	13
1.1. Charakterystyka rynku pracy w regionie.....	13
1.2. Bezrobocie i jego przyczyny	21
1.3. Zapotrzebowanie na pracowników	25
Cząstkowe podsumowanie i wnioski	37
2. Zmiany na regionalnym rynku pracy.....	39
2.1. Dynamika sytuacji demograficznej i zmiany pokoleniowe w regionie.....	39
2.2. Pracownicy zagraniczni.....	48
Cząstkowe podsumowanie i wnioski	54
3. Nowoczesne tendencje na rynku pracy w regionie	55
3.1. Zielona transformacja.....	55
3.2. Cyfrowa transformacja	65
3.3. Wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI)	75
Cząstkowe podsumowanie i wnioski	83
4. Kompetencje przyszłości	85
Cząstkowe podsumowanie i wnioski	98
5. Szkolnictwo zawodowe w regionie oczami pracodawców	99
5.1. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami i instytucjami rynku pracy	110
5.2. Dobre praktyki	123
Cząstkowe podsumowanie i wnioski	126
Najważniejsze wnioski i rekomendacje z badania	129
Spis elementów graficznych.....	138
Wykaz rysunków	138
Wykaz tabel.....	138
Wykaz wykresów.....	138

WPROWADZENIE

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi na zlecenie i we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego w Łodzi rozpoczęło prace nad strategią rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego. Stanowi ona element realizowanego w województwie łódzkim projektu pn. **„Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”**, finansowanego w ramach inwestycji KPO.

Opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego w województwie łódzkim wymaga wielowątkowej, dogłębnej analizy. Niezbędne jest w tym przypadku zbadanie kluczowych obszarów kształcenia zawodowego, takich jak oferta szkolnictwa zawodowego skierowana do osób dorosłych, obejmująca również szkolnictwo wyższe, przeanalizowanie potrzeb regionalnego rynku pracy, rozpoznanie potencjału podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego, a także zakres współpracy szkół z pracodawcami.

Projekt „Realizacja badań diagnostycznych stanowiących podstawę opracowania strategii rozwoju kształcenia zawodowego w województwie łódzkim w ramach projektu KPO” obejmował 2 komplementarne badania dotyczące regionalnego rynku pracy i szkolnictwa zawodowego w regionie, których ustalenia przenikają się wzajemnie i powinny być rozpatrywane łącznie. Były to:

- „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”;
- „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”.

Niniejszy raport – **„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”** – stanowi podsumowanie ustaleń analitycznych pierwszego z ww. badań.

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO

Głównym celem badania było rozpoznanie poziomu zrównoważenia regionalnego rynku pracy pod względem popytu pracodawców i podaży kapitału ludzkiego z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji oraz regionalnych inteligentnych specjalizacji.

Cele szczegółowe, których realizacja jest niezbędna do osiągnięcia celu głównego stanowiły:

- 1) rozpoznanie znaczenia poszczególnych czynników w kształtowaniu regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego w porównaniu ze znaczeniem tych czynników w kraju;
- 2) rozpoznanie wymagań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy, umiejętności i postaw, w tym twardych i miękkich kompetencji potencjalnych pracowników;

- 3) rozpoznanie tendencji zmian na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem zmian wywołanych transformacją energetyczną;
- 4) rozpoznanie poziomu dostosowania absolwentów szkół zawodowych i wyższych do aktualnych i zmieniających się potrzeb rynku pracy województwa łódzkiego;
- 5) rozpoznanie poziomu dostosowania regionalnego rynku pracy pod względem podaży i popytu do potrzeb zielonej i cyfrowej transformacji oraz regionalnych inteligentnych specjalizacji i prognoz w tym zakresie;
- 6) rozpoznanie zakresu i form współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi i wyższymi oraz z instytucjami rynku pracy;
- 7) określenie możliwości równoważenia regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego i wskazanie ewentualnych kierunków działań w tym zakresie.

Badanie objęło swym zakresem obszar całego województwa łódzkiego, a realizacja badania dostarczyła odpowiedzi na następujące pytania problemowe:

1. Czym charakteryzują się ekonomiczne, technologiczne, społeczne i ekologiczne czynniki kształtujące rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju?
2. Jak kształtują się ilościowe i strukturalne potrzeby pracodawców w zakresie kompetencji kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, branż zawodowych, stanowisk, dostosowania do wymogów zielonej i cyfrowej transformacji oraz kompetencji miękkich?
3. Jakie są główne tendencje zmian w zatrudnieniu i prognozy w tym zakresie, ze szczególnym uwzględnieniem skutków zielonej i cyfrowej transformacji, a zwłaszcza transformacji energetycznej, w tym w subregionie bełchatowskim?
4. Czy kształcenie zawodowe młodzieży i dorosłych, w tym kształcenie na poziomie wyższym, jest dostosowane do prognozowanych zmian na rynku pracy?
5. Jak kształtują się ilościowe i strukturalne relacje między podażą a popytem na rynku pracy w aspekcie branż zawodowych, poziomu wykształcenia oraz wymogów będących skutkiem cyfrowej i zielonej transformacji?
6. Jak pracodawcy oceniają, w kontekście swoich wymagań, kompetencje miękkie i kwalifikacje zawodowe absolwentów szkół zawodowych dla młodzieży i dorosłych?
7. Jak pracodawcy oceniają, w kontekście swoich wymagań, kompetencje miękkie i kwalifikacje zawodowe absolwentów szkół wyższych?
8. Jak pracodawcy oceniają możliwości, formy, zakres i rezultaty dotychczasowej współpracy ze szkołami zawodowymi na poziomie średnim i ze szkołami wyższymi, jakie są bariery wzajemnej współpracy oraz jakie zmiany wprowadziliby w tym zakresie?
9. Jak pracodawcy oceniają możliwości, formy, zakres i rezultaty dotychczasowej współpracy z instytucjami rynku pracy oraz jakie zmiany wprowadziliby w tym zakresie?

10. Jakie są bariery i ułatwienia zrównoważenia popytu i podaży na rynku pracy – dostosowania liczby i kompetencji potencjalnych pracowników do wymagań pracodawców?
11. Czy niedostosowanie wykształcenia i kwalifikacji bezrobotnych do wymagań rynku pracy są jedną z głównych przyczyn ich bezrobocia?
12. Jak powyższe problemy rynku pracy uwidaczniają się w przedsiębiorstwach reprezentujących RIS (Regionalne Inteligentne Specjalizacje)?
13. Na ile pracodawcy wykorzystują i planują wykorzystywać AI? Jak to wpływa/może wpłynąć na strukturę zatrudnienia i profil kompetencyjny pracowników?
14. Jakie są zdaniem pracodawców kompetencje przyszłości w branży, w której działają obecnie?
15. Czy obecnie pracodawcy mają problemy z rekrutacją? Na jakich stanowiskach brakuje pracowników i z jakimi kompetencjami?
16. Jakie jest miejsce i rola pracowników zagranicznych oraz ich umiejętności i kompetencji na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego? Czy i w jaki sposób należy uwzględnić uczniów i pracowników z innych krajów w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego?
17. Czy i w jaki sposób zmiany pokoleniowe i ich znaczenie, zarówno po stronie pracodawców, jak i uczniów oraz pracowników, wpływają na kształtowanie się popytu i podaży na rynku pracy oraz włączenie w niego przemian związanych z cyfrową i zieloną transformacją?
18. Czy są i jakie są dobre praktyki w zakresie dopasowania podaży oferty edukacyjnej do popytu rynku pracy? Jak można wzmocnić/rozpowszechnić dobre praktyki?
19. Czy są i jakie są złe praktyki w zakresie dopasowania podaży oferty edukacyjnej do popytu rynku pracy? Jakie rozwiązania należałoby zastosować w miejsce zidentyfikowanych złych praktyk, aby zapewnić skuteczniejszą realizację działań?
20. Jakie działania można podjąć w celu równoważenia regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego?

METODYKA REALIZACJI BADANIA

Projekt badawczy rozpoczęto od rozbudowanej **analizy desk research**, tj. analizy już dostępnych danych i informacji, niewytworzonych na potrzeby realizacji badania, ale wymagających uwagi z punktu widzenia realizacji jego celów. W badaniu analiza desk research została podzielona na dwa etapy: analizę wstępną oraz właściwą. Wstępna analiza podstawowych dokumentów źródłowych była punktem wyjścia całego badania i polegała na zebraniu, przeglądzie i podsumowaniu dostępnych danych wtórnych, takich jak raporty, opracowania, analizy oraz dane statystyczne niezbędne do zobrazowania kształcenia zawodowego w regionie. Efekty analizy wstępnej posłużyły do opracowania wstępnych założeń badawczo-analitycznych oraz zbudowania narzędzi badawczych. Właściwa analiza desk research była natomiast prowadzona w formule kroczącej (tj. aż do uzyskania

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

odpowiedzi na wszystkie istotne pytania analityczne oraz uzupełnienia luk informacyjnych) przez cały czas realizacji projektu badawczego.

Terenową fazę badania rozpoczęło duże badanie kwestionariuszowe metodą **CAWI/CATI**¹, które przeprowadzone zostało na próbie **n=1063**² pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa łódzkiego.

Profil respondenta w firmie badanego pracodawcy uzależniony był od wielkości podmiotu. W przypadku mikroprzedsiębiorstw respondentami byli najczęściej właściciele. Natomiast w przypadku małych, średnich i dużych podmiotów respondentami były osoby decyzyjne, mające wiedzę nt. potrzeb firmy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji (np. kierownicy działów, przedstawiciele działów HR itp.).

Ankieta wśród pracodawców szeroko obejmowała problematykę rynku pracy w województwie łódzkim oraz działalności firm. Pytania dotyczyły oceny sytuacji na rynku pracy w regionie oraz planów i strategii zatrudnieniowych badanych firm.

Poruszono również kwestie związane z rolą pracowników zagranicznych oraz wpływem zmian pokoleniowych na działalność przedsiębiorstw.

Dodatkowo podjęto próbę scharakteryzowania miejsca przemian związanych z zieloną i cyfrową transformacją oraz sposobów wykorzystania sztucznej inteligencji w firmach, a także identyfikacji kompetencji przyszłości na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego. Respondentów proszono także o ocenę szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim, szczególnie w kontekście oceny profilu kompetencyjnego jego absolwentów, a także o omówienie doświadczeń ze współpracy z podmiotami edukacyjnymi prowadzącymi w regionie kształcenie zawodowe dla osób dorosłych.

Problematykę współpracy przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego z przedsiębiorcami planowano pogłębić realizując analizy 3 przykładów długofalowej, udanej współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy (pracodawcami) a przedstawicielami podmiotów edukacyjnych (np. szkołami). Zaplanowano realizację **3 wywiadów (diady)** dotyczących udanych współprac, a w wywiadach uczestniczyć mieli przedstawiciele jednostek współpracujących:

- na poziomie szkół zawodowych dla dorosłych;
- na poziomie szkół wyższych;
- w obszarze edukacji pozaformalnej/nieformalnej.

¹ Z zastosowaniem metody typu mixed-mode łączącej ankietę internetową CAWI (Computer Assisted Web Interview) oraz – włączany uzupełniająco – wywiad telefoniczny CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

² Próba reprezentatywna zakładając przedział ufności 0,95, maksymalny błąd szacunku: 3%. Zastosowano warstwowo-losowy dobór próby z operatu zawierającego dane firm aktywnych w województwie łódzkim. Kryteria reprezentatywności próby:

- lokalizacja według podregionów (podregiony: m. Łódź, łódzki, piotrkowski, sieradzki, skierniewicki);
- wielkości podmiotu (0-9, 10-49, 50-249, 250 i więcej osób).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

Ze względu na niemożność zidentyfikowania i zrekrutowania przedstawicieli dwustronnej współpracy na terenie województwa łódzkiego (szkół zawodowych dla dorosłych oraz edukacji pozaformalnej/nieformalnej z przedsiębiorstwami) z przynajmniej 12-miesięcznym doświadczeniem posiadających wiedzę na temat współpracy (biuro karier, działy HR, działy odpowiedzialne za rozwój), w badaniu zrealizowano:

- 1 diadę z przedstawicielami obu stron współpracy – szkoły wyższej z pracodawcą;
- 1 wywiad IDI z przedstawicielem szkoły zawodowej dla osób dorosłych realizującej liczne współprace z pracodawcami, które nie spełniały jednak zakładanych kryteriów formalnych;
- 1 wywiad IDI z przedstawicielem placówki edukacji pozaformalnej/nieformalnej dla osób dorosłych, która (pomimo starań w celu rozwinięcia tego obszaru działalności) realizowała jedynie nieliczne i ograniczone czasowo współprace z pracodawcami.

Uzyskane informacje z ankiety z pracodawcami zostały następnie pogłębione w **21 wywiadach IDI** z przedstawicielami pracodawców z terenu województwa łódzkiego, w których wzięli udział przedstawiciele następujących grup:

- liderzy zielonej transformacji n=7 IDI,
- liderzy cyfrowej transformacji n=7 IDI,
- przedstawiciele regionalnych inteligentnych specjalizacji n=7 IDI³.

Identyfikacja poszczególnych przedsiębiorstw została dokonana na bazie analizy ich rynkowej działalności, ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnych i branżowych rozwiązań w niej wykorzystywanych.

Ponadto w badaniu wzięły udział osoby reprezentujące podmioty gospodarcze o zróżnicowanej wielkości, w tym każdorazowo:

- przynajmniej 1 podmiot zatrudniający 1-9 osób (w każdej z 3 badanych grup);
- przynajmniej 1 podmiot zatrudniający 10-49 osób (w każdej z 3 badanych grup);
- przynajmniej 1 podmiot zatrudniający co najmniej 50 osób (w każdej z 3 badanych grup).

W całej próbie znalazły się przedsiębiorstwa reprezentujące wszystkie sektory gospodarki: sektor rolniczy – rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, myślistwo oraz przemysł wydobywczy; sektor przemysłowy – przemysł przetwórczy, budownictwo; sektor usługowy – handel, transport, łączność, gospodarka komunalna, ochrona zdrowia, edukacja, turystyka i kultura.

Respondenci do badania zostali dobrani w sposób **celowy**, na podstawie analizy zarówno profili działalności przedsiębiorstwa, jak i użyteczności ich doświadczenia, wiedzy i kompetencji z punktu widzenia celów badania.

³ Cechy typowe dla przedsiębiorstw działających w obrębie każdej z grup zostały omówione w dalszej części opracowania w rozdziałach problemowych.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

W dalszej części opracowania osoby biorące udział w badaniu CAWI/CATI oraz wywiadach IDI pracodawców – przez wzgląd na gospodarczy charakter działalności – także nazywano przedsiębiorcami. Należy mieć jednak na uwadze, że w badaniach wzięli udział jedynie przedstawiciele firm zatrudniających pracowników.

Sytuacja na regionalnym rynku pracy była przedmiotem **5 zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI)**, w tym:

- 2 badań fokusowych (FGI) z przedstawicielami PUP z terenu województwa łódzkiego zapewniających reprezentację z różnych części województwa.

W wywiadach uczestniczyli przedstawiciele powiatowych urzędów pracy z województwa łódzkiego (z każdej jednostki maksymalnie jedna osoba posiadająca co najmniej 12-miesięczne doświadczenie). Do badania zostali zaproszeni kierownicy bądź osoby wyznaczone przez kierowników centrów aktywizacji zawodowej – działów pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, instrumentów rynku pracy.

- 3 badań fokusowych (FGI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy z województwa łódzkiego, takich jak:
 - Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi;
 - Ochotnicze Hufce Pracy;
 - agencje zatrudnienia;
 - instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną);
 - instytucje dialogu społecznego, w tym: związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe – jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej;
 - instytucje partnerstwa lokalnego (tj. grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy).

W spotkaniach brała udział maksymalnie jedna osoba z jednej jednostki, posiadająca co najmniej 12-miesięczne doświadczenie. Do badania zostali zaproszeni: właściciele/dyrektorzy/kierownicy bądź wyznaczone przez wymienionych osoby posiadające wiedzę na temat:

- współpracy regionalnego rynku pracy z podmiotami edukacji zawodowej;
- potrzeb i oczekiwań oraz umiejętności i kompetencji (w kontekście potrzeb rynku pracy) pracowników na regionalnym rynku pracy;
- cyfrowej i zielonej transformacji w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

Respondenci do badania zostali dobrani w sposób **celowy**, na podstawie analizy użyteczności ich doświadczenia, wiedzy i kompetencji oraz z punktu widzenia celów badania.

Ustalenia oraz wnioski z badań były przedmiotem zorganizowanej w ramach projektu **konferencji**, która odbyła się 4 grudnia 2024 r. w Łodzi. W ramach konferencji przeprowadzono **2 warsztaty eksperckie** podsumowujące wnioski z badań, a w trakcie wieńczącego spotkanie **panelu dyskusyjnego** rozmawiano o przyszłości edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie.

Uczestnicy warsztatu dotyczącego badania: „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”:

- dr hab. Agnieszka Dziedziczak-Foltyn, prof. UŁ – Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki;
- Kinga Kwiatkowska – Akademii Nauk Stosowanych Stefana Batorego, Uniwersytet Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej;
- Elżbieta Urbańska-Golec – Zespół Szkół nr 1 w Wieluniu, Rada Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego przy Ministerstwie Edukacji Narodowej;
- Katarzyna Mańkowska – Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Skierniewicach.

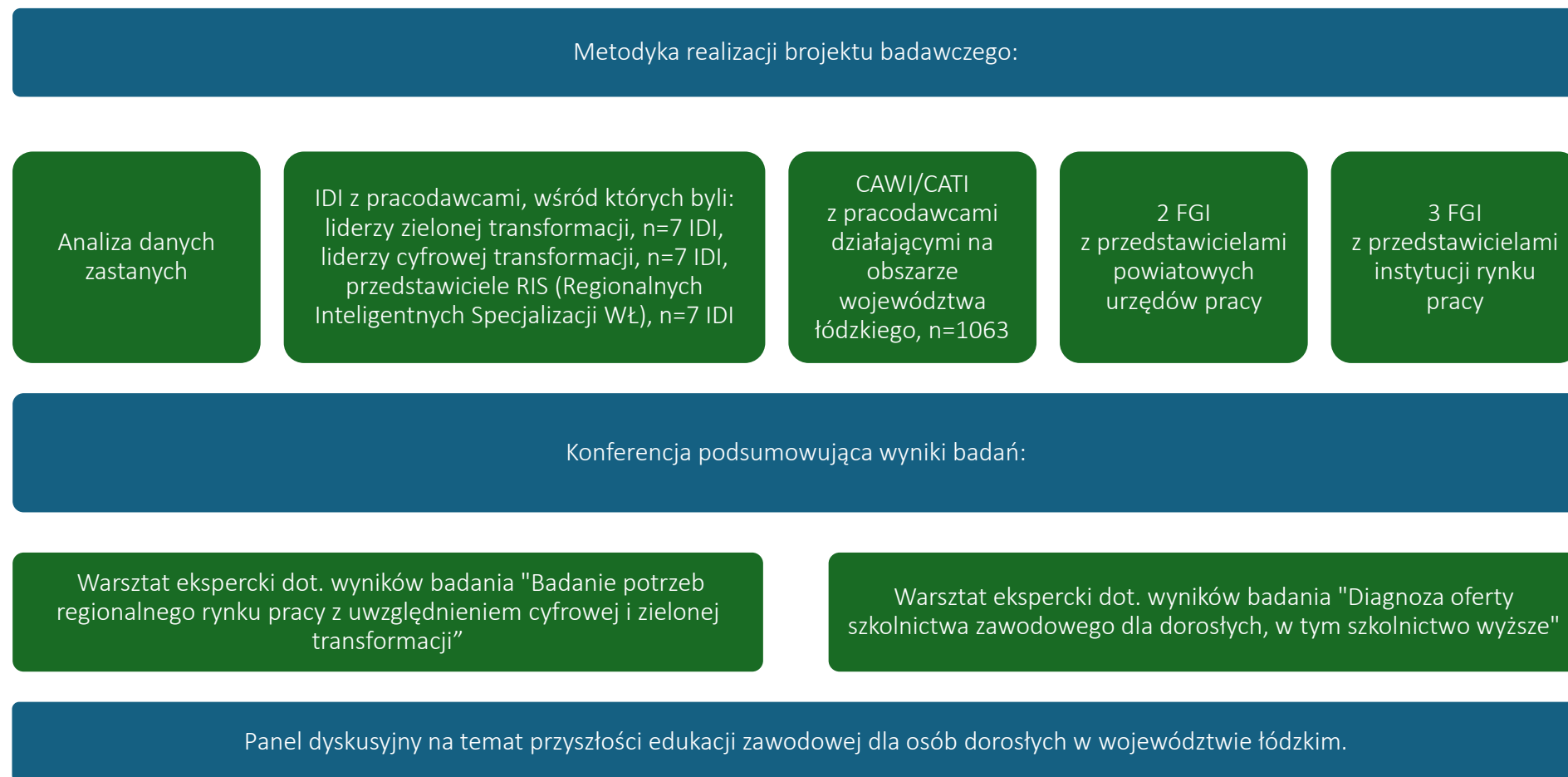
Uczestnicy warsztatu dotyczącego „Badania potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”:

- dr inż. Ferdynand Gacki – prezes Zarządu Polskiej Unii Ceramicznej;
- dr inż. Artur Gajdos – Centrum Analiz Rynku Pracy, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki;
- Adam Owczarek – dział rozwoju uczelni, manager łódzkiego Klastra ICT, Politechnika Łódzka;
- Katarzyna Pawlata – Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd w Pracy Łodzi;
- dr inż. Magdalena Wróbel-Lachowska – Wydział Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki, Politechnika Łódzka.

W panelu dyskusyjnym, oprócz zaproszonych ekspertów, wzięł udział pan Marcin Pawlak, dyrektor Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi.

Ze względu na komplementarny charakter 2 projektów badawczych: „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” oraz „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego” w warstwie analitycznej oraz wnioskowaniu w niniejszym raporcie wykorzystano konkluzje płynące z obu z nich.

Rysunek 1. Sposób realizacji projektu.



Źródło: Opracowanie własne.

WYNIKI BADANIA

Poniżej omówione zostały, zebrane w bloki tematyczne, całościowe ustalenia z projektu badawczego, obejmujące zarówno ustalenia z analizy desk research (w tym informacje sprawozdawcze i definicyjne oraz dane pochodzące ze statystyk publicznych), informacje pochodzące z ankiet wśród pracodawców z województwa łódzkiego oraz z wywiadów indywidualnych z przedstawicielami szkół zawodowych w regionie oraz wywiadów grupowych z przedstawicielami instytucji rynku pracy. Tak zebrane dane wykorzystano do analizy:

- charakterystyki rynku pracy w województwie łódzkim, ze szczególnym uwzględnieniem bieżącego zapotrzebowania na pracowników oraz bezrobocia w regionie (rozd. 1);
- zmian demograficznych wpływających na regionalny rynek pracy oraz miejsca, jakie zajmują na nim pracownicy zagraniczni (rozd. 2);
- nowoczesnych przeobrażeń rynku pracy wynikających z zielonej transformacji i cyfrowej transformacji oraz wykorzystania sztucznej inteligencji (AI) przez regionalnych pracodawców (rozd. 3);
- kompetencji przyszłości na rynku pracy w województwie łódzkim (rozd. 4);
- szkolnictwa zawodowego w regionie oraz jego powiązań z rynkiem pracy (rozd. 5).

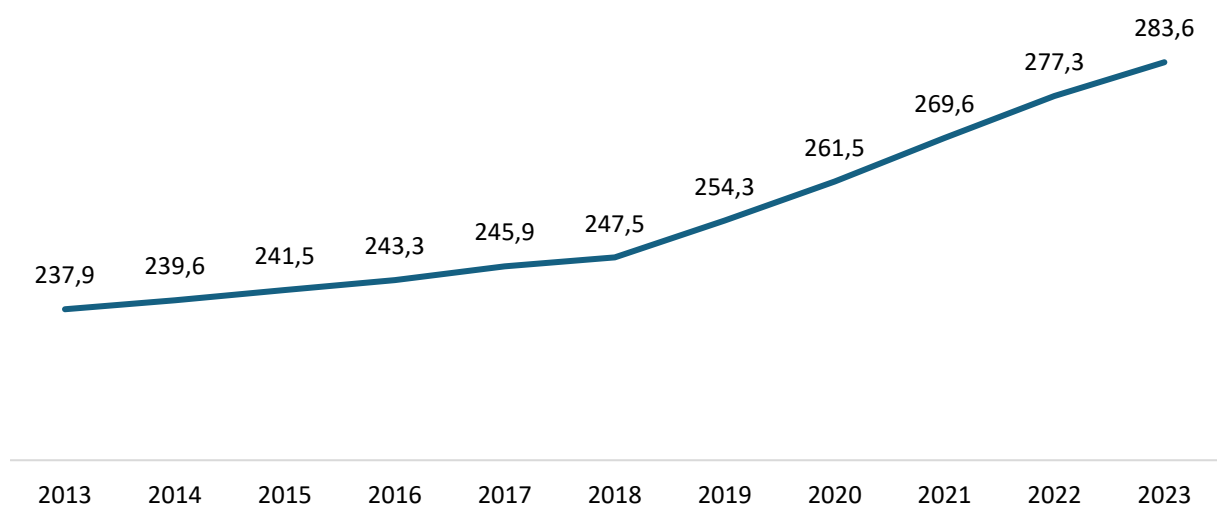
Całość wyników badania została uzupełniona o wnioski płynące z warsztatów oraz panelu dyskusyjnego, które stanowiły element konferencji podsumowującej ustalenia projektu badawczego. Ustalenia te miały szczególny wpływ na treść podrozdziałów „Częstkowe podsumowanie i wnioski”, w których zawarto syntezę wniosków na bazie wcześniej zreferowanych problemowych wyników badania oraz ustaleń ekspertów.

1. RYNEK PRACY WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

1.1. CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACY W REGIONIE

Na początku 2024 r. na terenie województwa miało siedzibę 283 300 (we wrześniu 2024 już 288 600) podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON (wzrost na przestrzeni 2023 r. o 6000 firm, po wzroście w 2022 r. o 7700 firm). Jak pokazują dane GUS liczba podmiotów gospodarki narodowej w regionie łódzkim w ostatnich 10 latach systematycznie rosła.

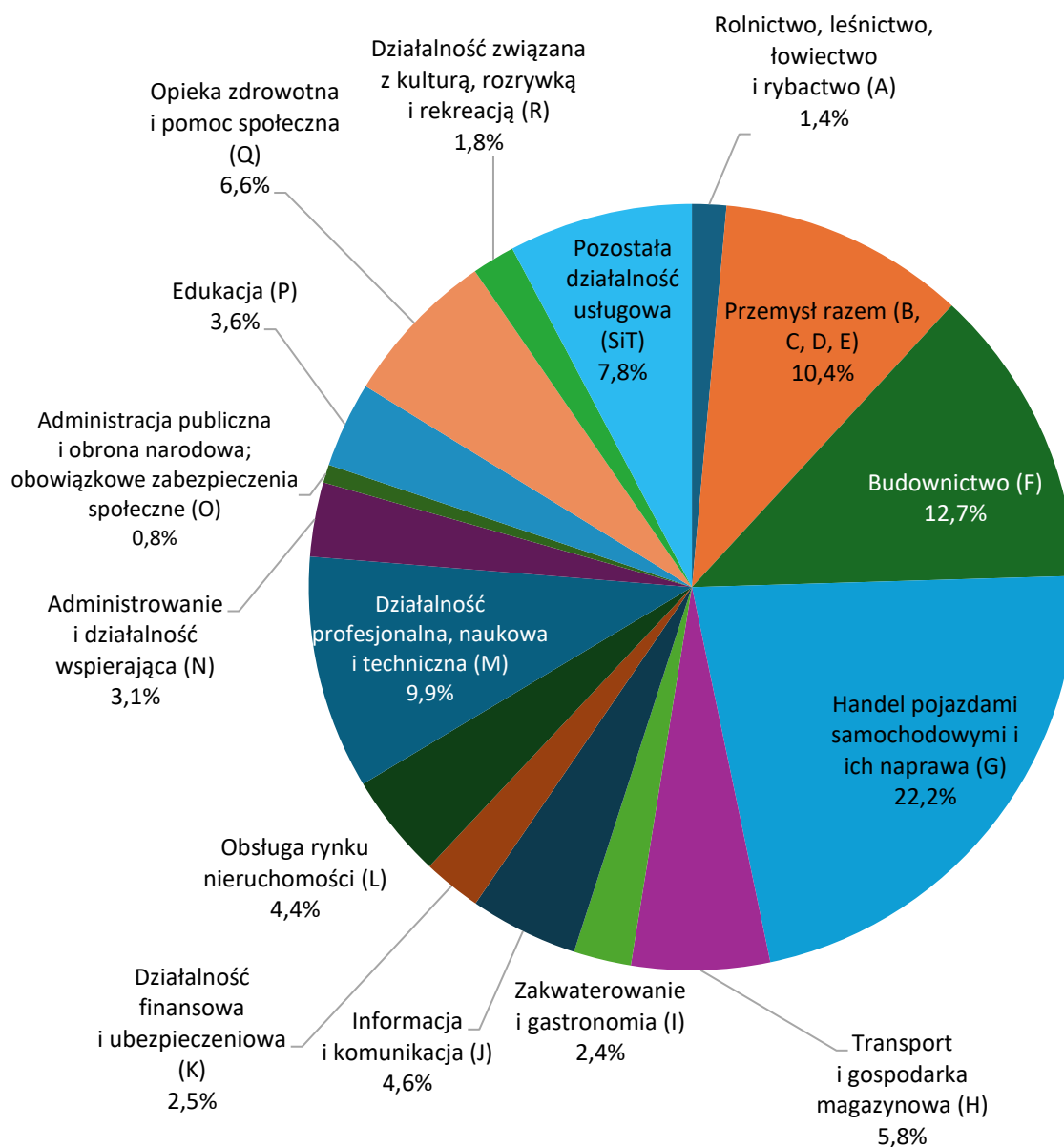
Wykres 1: Podmioty gospodarki narodowej [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Działalność gospodarcza w województwie łódzkim najsilniej koncentruje się w jego centralnej części, przede wszystkim w Łodzi i jej aglomeracji. Według danych GUS na koniec 2023 r. spośród ogółem 283 600 podmiotów gospodarczych z regionu zarejestrowanych w rejestrze REGON, 104 100 (36,7%) zlokalizowane było w Łodzi, kolejne 49 300 (17,4%) w powiatach tworzących podregion łódzki. W podziale na branże największe zróżnicowanie wykazały: handel pojazdami samochodowymi i ich naprawa (22,2% ogółu zarejestrowanych przedsiębiorstw); budownictwo (12,7%); działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (9,9%) oraz przemysł (10,4%).

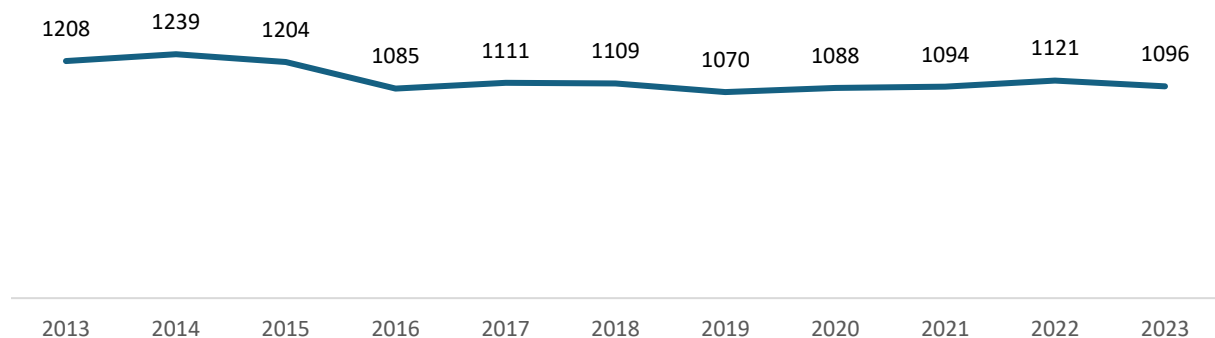
Wykres 2: Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON wg sekcji PKD



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Liczba osób pracujących w województwie łódzkim w ostatnich 10 latach nieznacznie spadła, co może wiązać się z negatywnymi trendami demograficznymi w regionie, opisanymi w kolejnym rozdziale opracowania.

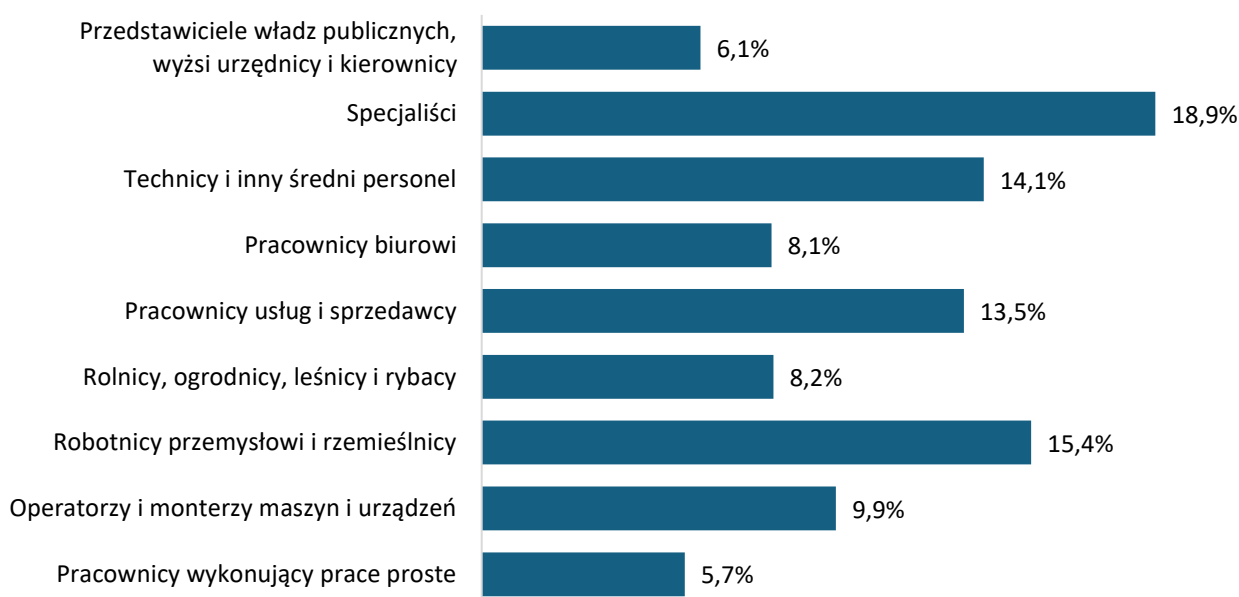
Wykres 3: Pracujący w województwie łódzkim [tys. osób]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Jeden na pięciu (18,9%) pracujących mieszkańców regionu jest zatrudniony jako specjalista, co szósty z nich pracuje jako robotnik przemysłowy lub rzemieślniczy (15,4%). W dalszej kolejności w regionie pracują technicy i inny personel średni (14,1%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (13,5%).

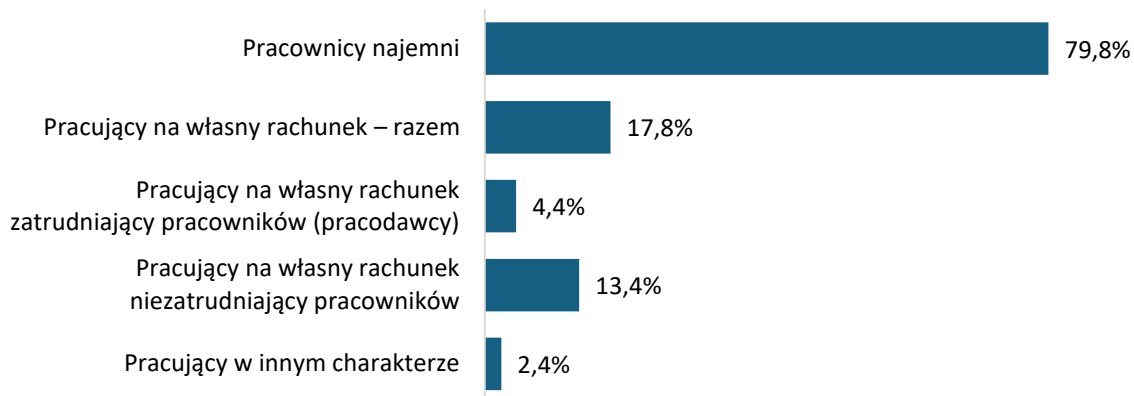
Wykres 4: Pracujący wg branż (wielkich grup) zawodowych [NSP2021]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Wśród pracujących mieszkańców regionu przeważają pracownicy najemni (wg NSP z 2021 – 79,8%), a wśród pozostałych osób dominują pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników (13,4%).

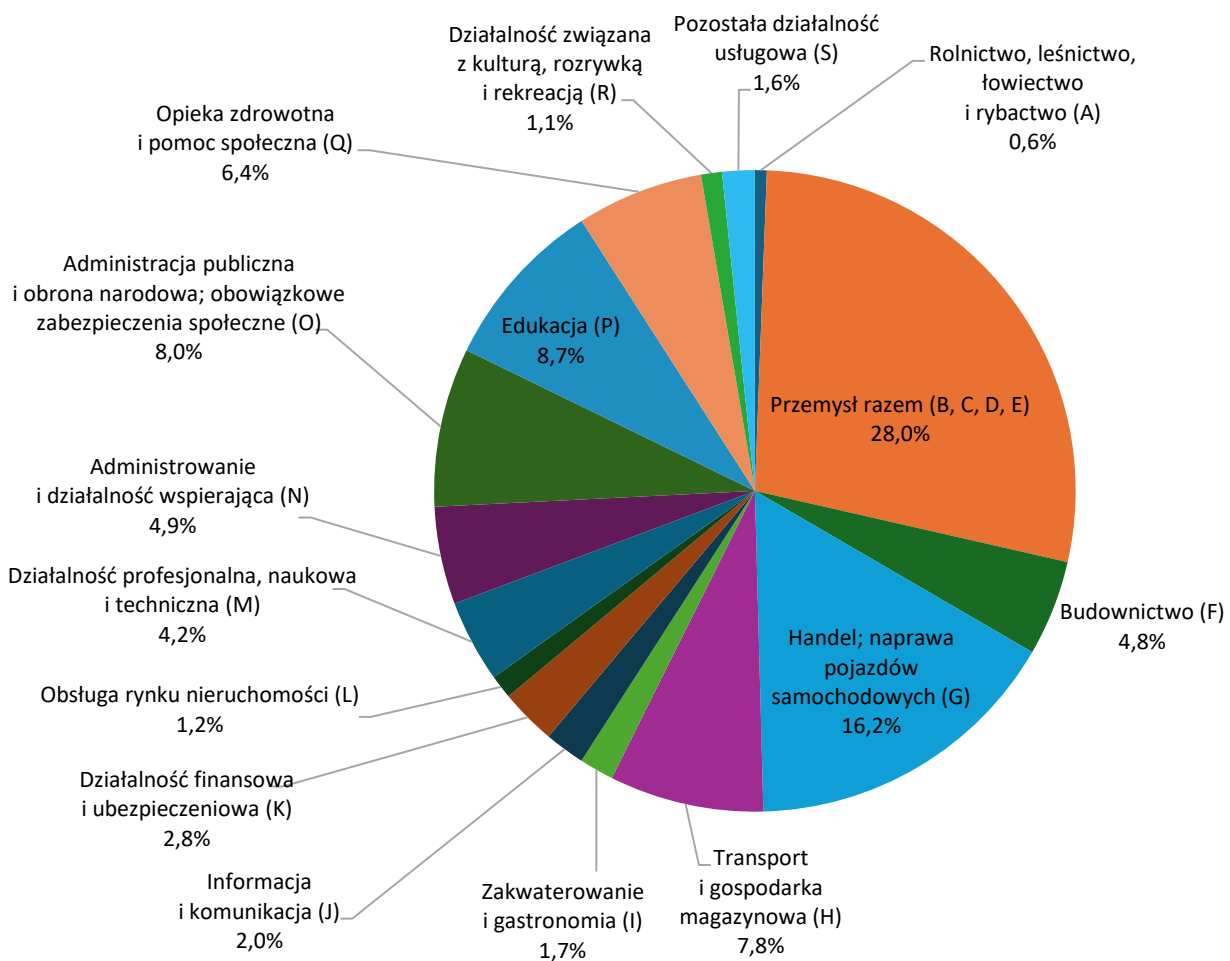
Wykres 5: Pracujący wg statusu zatrudnienia [NSP2021]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Według danych GUS w grudniu 2023 r. na terenie województwa łódzkiego pracowało 786 979 pracowników najemnych zatrudnionych w firmach działających w różnych branżach. Zdecydowana większość z nich zatrudniona była w przemyśle (28,0%) oraz handlu pojazdami samochodowymi i ich naprawie (16,2%).

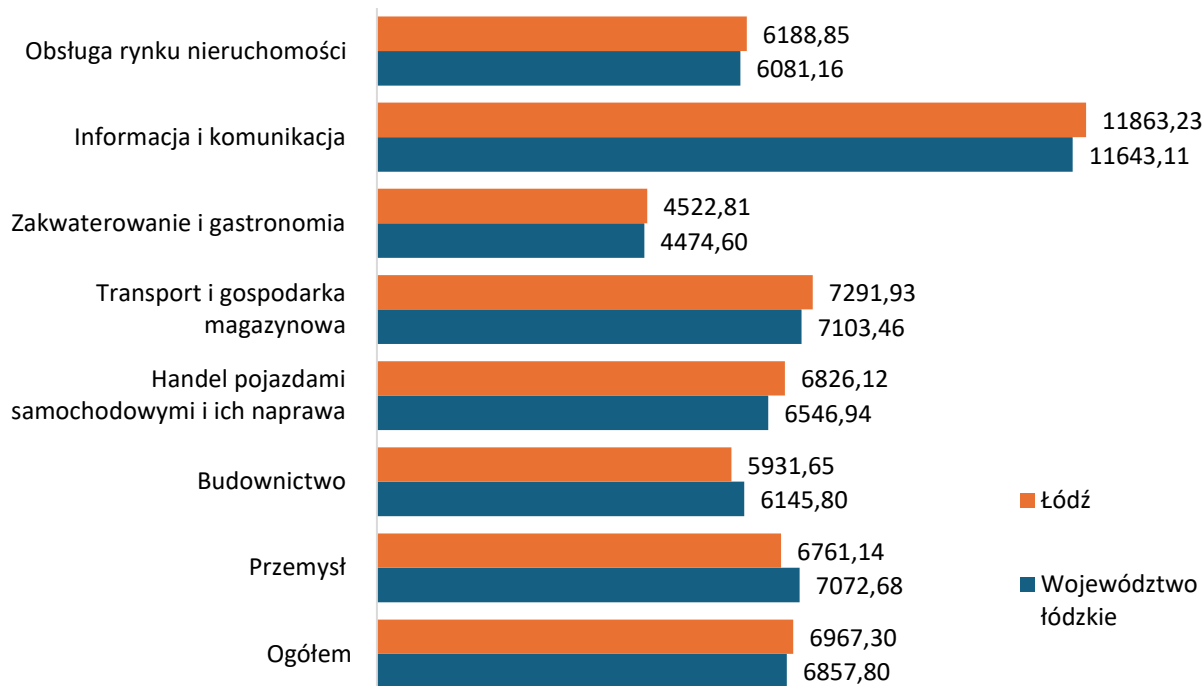
Wykres 6: Pracownicy najemni w gospodarce narodowej wg sekcji PKD



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2023 r. w województwie wynosiło 6857,80 zł, podczas gdy w samej Łodzi było nieznacznie wyższe: 6967,30 zł. Najniższe dochody odnotowali pracownicy zakwaterowania i gastronomii, a najwyższe – w branży „informacja i komunikacja”.

Wykres 7: Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD 2007 w okresie styczeń-grudzień 2023 r.



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS: Sytuacja społeczno-gospodarcza Łodzi za cztery kwartały 2023 r.

Jak pokazują dane makroekonomiczne⁴, gospodarce w województwie łódzkim w ostatnim okresie udało się wyjść z kryzysu pocovidowego i wejść na ścieżkę umiarkowanego wzrostu. Kryzys ten miał na tyle istotny wpływ na koniunkturę gospodarczą oraz funkcjonowanie podmiotów regionalnego rynku pracy, a także nastroje i postawy społeczne, że został dostrzeżony jako ważny element kształtujący obecny rynek pracy przez wszystkie grupy respondentów biorących udział w badaniu.

(...) z bardzo trudnych warunków ekonomicznych, które po pierwsze zaczęły uruchamiać się po pandemii i lockdown to był pierwszy taki moment załamania, ale wtedy jeszcze ludzie mają wrażenie zaczęli pracować więcej, jeszcze ciężiej, trzeba było spiąć się i to jeszcze nie było takim momentem przełomowym, nowe technologie się wtedy rozwinęły. – FGI instytucje rynku pracy (2)

W dalszej kolejności jako istotne elementy regionalnego rynku pracy wymieniane były przez obecne na nim podmioty (pracodawcy/instytucje rynku pracy) także konsekwencje konfliktu

⁴ Rynek pracy w woj. łódzkim w 2023 roku (<https://wuplodz.praca.gov.pl/-/23463057-rynek-pracy-w-woj-lodzki-w-2023-roku>) [dostęp: grudzień 2024].

zbrojnego w Ukrainie, który miał dwojaki (związany z jednej strony ze zmianami gospodarczymi, z drugiej zaś z napływem nowej grupy potencjalnych pracowników) wpływ na rynek pracy.

Wydaje mi się, że poza samą inflacją, która jest rzeczywistym elementem oraz właśnie samym covidem to faktycznie dla wielu branż i w kontekście też zatrudniania pracowników czy realizacji tej polityki zatrudnieniowej w dużym stopniu odegrała rolę wojna w Ukrainie, która też w dużym stopniu przyczyniła się do tego, że po pierwsze mieliśmy bardzo duży napływ pracowników z Ukrainy, którzy jednak są konkurencyjnymi, byli, chociaż jakiś czas temu pracownikami. – FGI instytucje rynku pracy (1)

Istotnym czynnikiem kształtującym lokalny rynek pracy są także rosnące koszty prowadzenia działalności. Zmiana ta odczuwana jest nie tylko przez przedsiębiorców działających na terenie województwa łódzkiego, ale ma szerszy zasięg. Przedstawiciele instytucji rynku pracy i pracodawcy wiązali te zmiany przede wszystkim ze wzrostem kosztów zatrudnienia (np. stałym wzrostem płacy minimalnej) oraz rosnącymi stałymi kosztami działalności (np. rosnącymi cenami energii elektrycznej).

Polska staje się bardzo nieatrakcyjna w ogóle ekonomicznie jako miejsce, gdzie można inwestować i wynika to z dwóch rzeczy, czyli non stop rosnące koszty utrzymania pracowników, czyli ciągle podnoszona najniższa krajowa itd. inflacja ogromna, czyli firmy przestają, tną budżety np. na szkoleniach na to, żeby zapewnić ciągłość zatrudnienia, bo już ledwo wyrabiają na zakrętach, a druga rzecz potwornie wysokie koszty prądu, gdzie w całej Europie ten prąd tanieje, u nas ciągle rośnie nie wiedzieć czemu, co powoduje, że cała branża produkcyjna zaczyna to bardzo dotkliwie odczuwać i firmy produkcyjne zaczynają w tej chwili zwalniać pracowników, ponieważ koszty produkcji są coraz droższe i koszty utrzymania pracowników. – FGI instytucje rynku pracy (2)

Zwiększające się koszty pracy i prowadzenia działalności gospodarczej stawiają przedsiębiorców w bardzo trudnej sytuacji, a także przyczyniają się – zdaniem przedstawicieli zaangażowanych w rynek pracy podmiotów – do rozwoju szarej strefy oraz popularyzacji alternatywnych metod zatrudnienia (nie na etat).

Jeżeli będziemy nadal podnosić najniższe wynagrodzenie, to doprowadzimy do rozwoju ogromnego szarej strefy, bo my w tym momencie już widzimy, że pracodawcy zmniejszają zatrudnienie na jedną ósmą etatu i jedną szesnastą etatu. Firmy, które nie muszą być otwarte, że tak powiem, prowadzą działalność z ulicy, zaczynają zawieszać działalności, biorą pracowników na czarno do pracy, tych, co wcześniej pracowali i idziemy w głęboką, szarą strefę. Jeżeli nie powstrzymamy wzrostu kosztów pracodawców, doprowadzimy do wielkiego kryzysu na rynku pracy, bo już w tym momencie każdy pracodawca, który do nas przychodzi, a ja również mam kontakt z pracodawcami, mówi wprost i wyraźnie, że gdyby nie tak

wysokie obciążenia, które musi ponosić na zatrudnienie pracowników, mógłby dołożyć im do pensji. – FGI PUP (2)

Nie wiem, czy to jest pokłosie pandemii, ale (...) wzrost ilości zatrudniania w ramach umowy zlecenia, albo działalności gospodarczej po to, żeby współpracować z innymi firmami na zasadzie B2B (...) to wynika z kwestii sposobów rozliczania. – FGI PUP (1)

Kolejna grupa czynników kształtujących regionalny rynek pracy, również znajdująca swój początek w zmianach wynikających z pandemii, to rozwój technologiczny i jego wpływ na sposób świadczenia pracy. Rozwój technologiczny bowiem zarówno umożliwił automatyzację części procesów i przeniesienie dotychczas zatrudnionych w nich pracowników do innych sektorów, jak i doprowadził do umożliwienia i popularyzacji pracy zdalnej w niespotykanej dotychczas skali.

Żyliśmy w pewnej rzeczywistości i ta rzeczywistość ulegała zmianie, przyszedł covid, wszyscy wywędrowaliśmy do domu, okazało się, że nagle musimy stać się digitalowi i będziemy musieli pracować zdalnie. Po czym liczyliśmy trochę po cichu, że za chwilę do tych biur wrócimy. Okazuje się, że nie wracamy i można pracować tak samo efektywnie pracując zdalnie. – FGI instytucje rynku pracy (1)

Istotną cechą charakteryzującą współczesny rynek pracy jest – wynikający częściowo z deficytów kształcenia zawodowego omawianych w dalszych częściach niniejszego dokumentu – niedostatek specjalistów-praktyków. Wynika to zarówno ze starzenia się dotychczasowej kadry nauczycieli zawodu, przy jednoczesnym deficycie nowych osób podejmujących tę pracę, jak i z dezaktualizowania się wiedzy obecnej kadry nauczycielskiej w efekcie np. zmian technologicznych w sposobach realizacji i wykonywania tradycyjnych zawodów.

Stara kadra już w tym momencie się starzeje, tak jak tokarze, ślusarze, mechanicy, chociaż wiadomo, że technologia idzie do przodu i taki stricte mechanik czy ślusarz. I za chwilę będzie zupełnie inaczej ten zawód wykonywany i będzie inaczej wyglądał. Ale w tych zawodach kadra się starzeje, odchodzi na emerytury. Powstała moim zdaniem taka luka, (...) Brakuje nam w tym momencie specjalistów, więc tutaj na naszym terenie na pewno to ma duże znaczenie, że pracodawcy informują nas, że pracownicy odchodzą na emeryturę, a nie ma tak naprawdę osób, które mogły na takim albo podobnym poziomie ich zastąpić. (...) w drugą stronę technologicznie idziemy do przodu, tak jak dużo innych firm, ze względu na to, że nie ma pracowników gdzieś tam, znaczy jest zapotrzebowanie na ręce do pracy, ale tych pracowników brakuje fizycznie, w związku z tym przechodzą na technologicznie lepszy sprzęt. Automatycznie przez to już nie jest prosty robotnik potrzebny, tylko już jest specjalista, który będzie automatykiem, mechatronikiem – FGI PUP (2)

A także – również związany z trudnościami dotyczącymi szkolnictwo zawodowe – brak personelu średniego szczebla.

*Poza tym tak jak na naszym rynku jest zapotrzebowanie, ponieważ mamy szpitalne pielęgniarki i kadra już taka 50 plus, praktycznie już ma swoje doświadczenie i to są osoby, które na przykład pokończyły szkołę średnią, a w tej chwili brak jest średniego personelu, ponieważ szkoły, które kształcą pielęgniarki to są zazwyczaj studia, ale wiadomo, że nie każdy może pozwolić sobie na studiowanie i brak już szkół średnich, żeby przygotować właśnie ten średni personel, tak samo jak kiedyś było, to znaczy do tej pory jest technikum elektryczno-mechaniczne, gdzie wypuszczali absolwentów, a te osoby dostawały uprawnienia i miały wiedzę teoretyczną i praktyczną.
– FGI PUP (1)*

Luki wśród dostępnych na rynku pracy pracowników oraz trudności w ich rekrutacji pociągają za sobą dwojakie konsekwencje:

- z jednej strony pracodawcy obniżają oczekiwania i decydują się na doszkalanie zatrudnianych pracowników we własnym zakresie:

Dziesięć lat temu pracodawca przychodząc i szukając mechanika, stolarza miał konkretne wymagania doświadczenie, wykształcenie kierunkowe, prawo jazdy na przykład. W tym momencie przychodzi pracodawca i mówi, że już nie chce stolarza, chce pomocnika stolarza i chce tylko chęci do pracy i bardzo te wymagania gdzieś spadły. – FGI PUP (2)

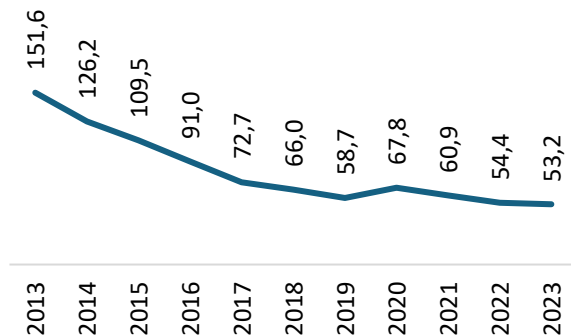
- z drugiej pracodawcy, chcąc skrócić drogę włączenia do kadry przeszkolonego pracownika, szukają pracowników już wykształconych i z doświadczeniem, rezygnując z zatrudniania pracowników początkujących:

Jeszcze kilka lat temu było tak, że mieliśmy więcej pracodawców chętnych zatrudniać studentów w obojętnie jakiej formie niż studentów, którzy chcieli z tego skorzystać. [Obecnie] pracodawcy przestali chcieć zatrudniać tzw. juniorów i bardzo to widać w technologiach, w tych kierunkach ścisłych związanych z programowaniem, informatyką, (...) firmy nie chcą inwestować w tych juniorów, szukają na rynku osób bardziej doświadczonych. – FGI instytucje rynku pracy (2)

1.2. BEZROBOCIE I JEGO PRZYCZYNY

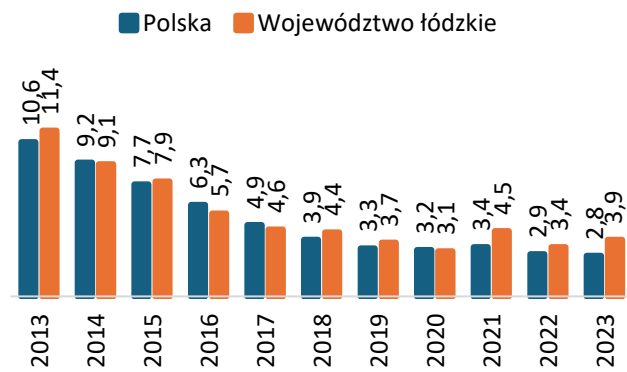
W ciągu ostatnich 10 lat liczba osób bezrobotnych spadła z ponad 151 000 do około 53 200 w 2023 r. Także stopa bezrobocia w województwie łódzkim systematycznie spada, chociaż (z wyjątkiem lat 2016, 2017 oraz 2020) jest wyższa niż ogólnopolska.

Wykres 8: Bezrobotni zarejestrowani w województwie łódzkim [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

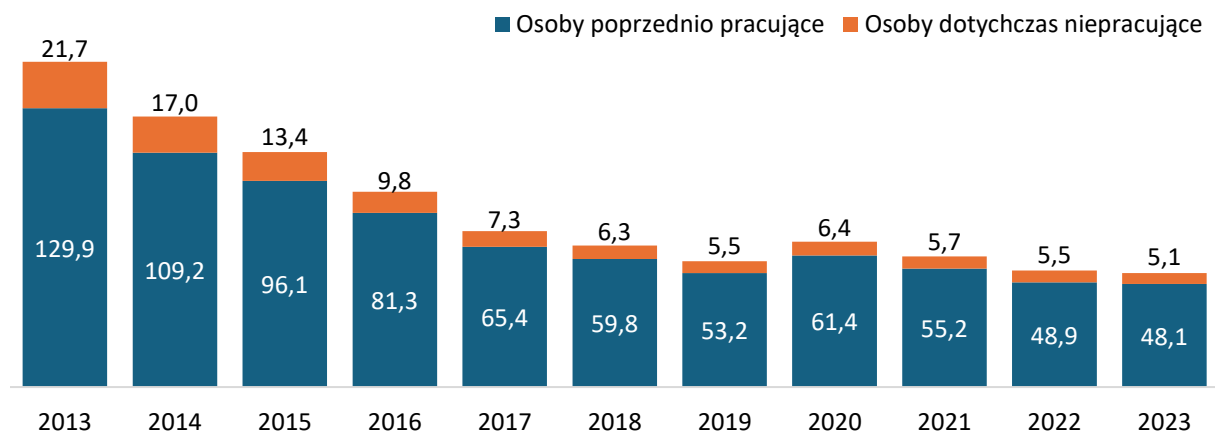
Wykres 9: Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie łódzkim [%]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Zdecydowaną większość osób bezrobotnych stanowią osoby dotychczas pracujące, w 2023 r. – 48 100, podczas gdy liczba osób wcześniej niepracujących wyniosła w tym czasie 5100. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wcześniejszą aktywność zawodową jest w regionie łódzkim stosunkowo stała w ostatnich latach. Od 2016 r. na 10 osób bezrobotnych przypada mniej więcej 9 osób, które wcześniej pracowały oraz 1, która nigdy nie podejmowała aktywności zawodowej.

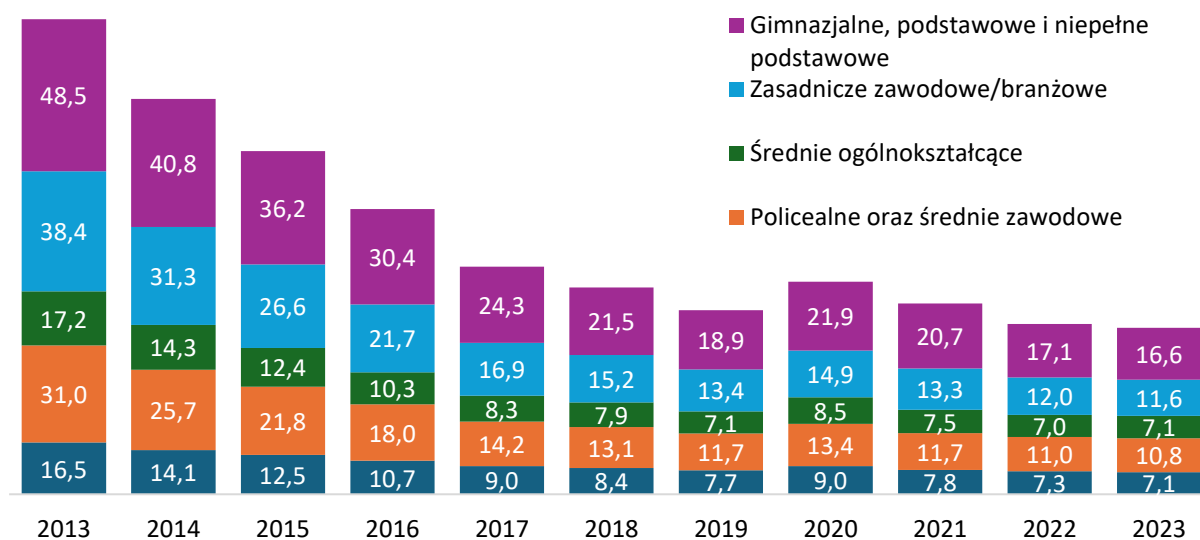
Wykres 10: Bezrobotni zarejestrowani wg wcześniejszej aktywności zawodowej [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Wśród osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w regionie łódzkim w ostatnich latach przeważają osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, a najmniej jest osób z wyższym wykształceniem oraz wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

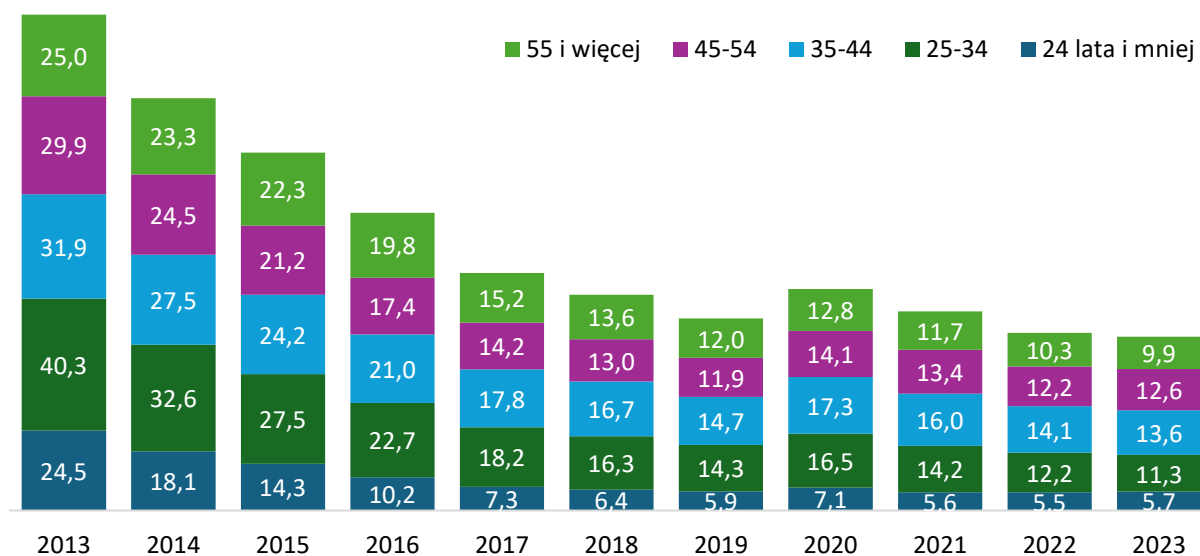
Wykres 11: Bezrobotni zarejestrowani wg wykształcenia [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Struktura osób bezrobotnych wg wieku w województwie łódzkim obejmuje przedstawicieli wszystkich grup wiekowych. Najmniej liczne są osoby młode (do 24. roku życia – 5700 osób) oraz osób najstarsze (55 i więcej lat – 9900), natomiast przedstawiciele pozostałych grup wiekowych są stosunkowo równoliczni (25-34 lata – 11 300; 35-44 lata – 13 600 oraz 45-54 lata – 12 600) W ciągu ostatnich 10 lat przy ogólnym spadku liczby osób bezrobotnych zmniejszył się też wśród nich udział osób w wieku od 25-34 lata.

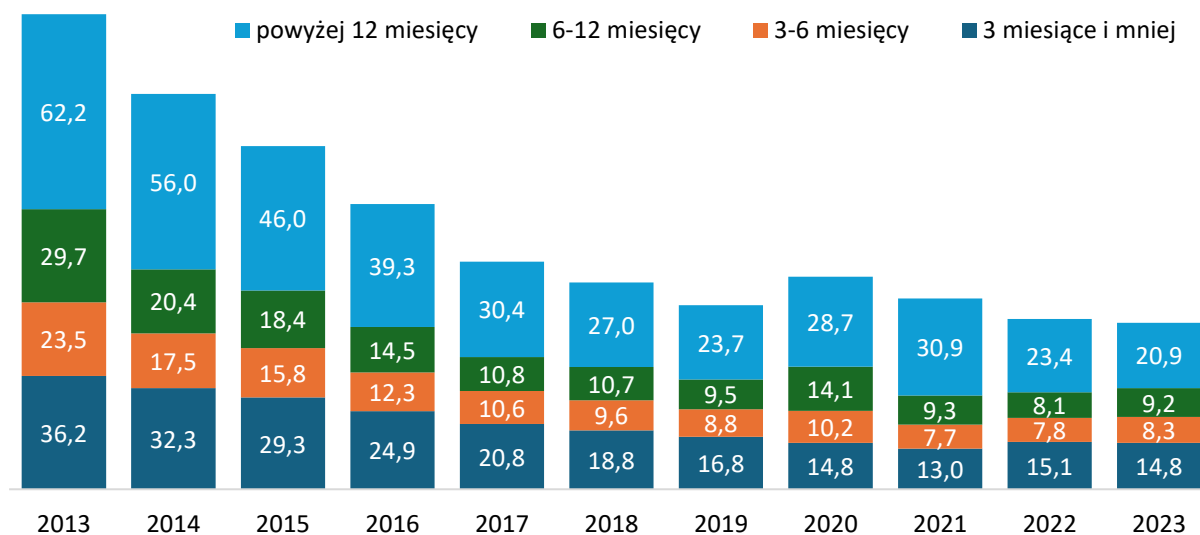
Wykres 12: Bezrobotni zarejestrowani wg grup wieku [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Ze względu na czas pozostawania bez pracy najliczniejszą grupą wśród osób bezrobotnych są osoby pozostające bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. I jest to tendencja stała w ostatnich 10 latach.

Wykres 13: Bezrobotni zarejestrowani wg czasu pozostawania bez pracy [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Jednym z celów badania było ustalenie, czy niedostosowanie wykształcenia i kwalifikacji bezrobotnych do wymagań rynku pracy jest jedną z głównych przyczyn ich bezrobocia w województwie łódzkim. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy do podstawowych problemów należą w tym obszarze trudności z oszacowaniem wielkości i struktury tzw. szarej strefy oraz opisywana wyżej rezygnacja części pracowników (szczególnie młodych) z rejestracji w urzędzie pracy w okresie bezrobocia.

Trudno jest powiedzieć, że te osoby nie pracują, bo my nie znamy badań tzw. szarej strefy, nie ma dobrych badań, a jeżeli są gdzieś tam, bo jednak trudno opracować metodologię, jak do tych osób dotrzeć i jednak trudno jest być cały czas osobą bezrobotną i nie posiadać środków do życia i być na garnuszku pomocy społecznej, więc na pewno jest jakaś grupa, która jest przy tej okazji bardzo aktywna, a jest zarejestrowana tylko ze względu na to nieszczęsne ubezpieczenie zdrowotne – FGI instytucje rynku pracy (1)

Jednocześnie, jak oceniają przedstawiciele instytucji rynku pracy, w chwili obecnej około połowę osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne stanowią osoby długotrwale bezrobotne, czyli osoby, które przez co najmniej 24 miesiące nie podejmowały żadnej aktywności na rynku pracy. W takiej sytuacji przyczyn ich bezrobocia upatrywać należy nie w niedopasowaniu profilu kompetencyjnego, ale w swoistej wyuczzonej bierności zawodowej.

Jeżeli 50% zarejestrowanych osób przy malejącej całej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w regionie (...) są to osoby długotrwale

bezrobotne, czyli osoby, które co najmniej przez 24 miesiące nie podejmowały żadnej aktywności na rynku pracy, a niekiedy są to osoby, które są od lat w ewidencji (...) zaczęło się od tego, że w pewnym momencie nie była z różnych przyczyn możliwość znalezienia pracy, a w tej chwili trzeba też właśnie powiedzieć, że to jest już wyuczona bierność – FGI instytucje rynku pracy (1)

Działalność szkoleniowa prowadzona przez powiatowe urzędy pracy jest realizowana we współpracy z pracodawcami oraz dostosowana do ich potrzeb i oczekiwań i stanowi istotny element wsparcia dla osób bezrobotnych. Dzięki takiemu podejściu podejmowane inicjatywy szkoleniowe umożliwiają lepsze dopasowanie kwalifikacji uczestników do wymagań rynku pracy, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie. Tego rodzaju działania nie tylko odpowiadają na bieżące zapotrzebowanie lokalnych przedsiębiorstw, lecz także sprzyjają rozwijaniu kompetencji, które są kluczowe w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu gospodarczym.

Wszystkie urzędy bez wyjątku robimy w ten sposób, że my finansujemy szkolenia pod potrzebę przyszłego pracodawcy. Więc to ustawowo mamy obowiązek oczekiwać uprawdopodobnienia zatrudnienia. To nie jest tak w kosmos, że chcę być dzisiaj bioenergioterapeutką. Tylko żeby urealnić te potrzeby po to, żeby te pieniądze były spożytkowane efektywnie (...) szyte na miarę – FGI PUP (1)

Jednocześnie podstawą funkcjonowania pracownika na rynku pracy jest – w ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy – posiadanie wykształcenia co najmniej zawodowego, podczas gdy wśród osób bezrobotnych pozostaje stosunkowo liczna grupa osób go pozbawionych. Przekłada się to na ich wyjątkowo trudną sytuację w podjęciu zatrudnienia.

Jednak bez wykształcenia na rynku pracy nie masz co robić, musisz mieć to wykształcenie co najmniej zawodowe, żeby jednak funkcjonować. Okazuje się, że jednak w tej grupie do 30. roku życia osoby, które mają wykształcenie co najwyżej gimnazjalne to jest bardzo duży odsetek, jest to około 30% osób. Niestety w tej grupie są też te osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym bo to się kończy szkołę bez zawodu (...) nadal są osoby wśród tej grupy do 30. roku życia, które mają wykształcenie tylko podstawowe, tylko gimnazjalne – FGI instytucje rynku pracy (1)

Powyższej opinii nie podzielili pracodawcy biorący udział w ankiecie. Zdaniem blisko połowy z nich (47,3%) to właśnie niedostosowanie wykształcenia i kwalifikacji bezrobotnych do wymagań rynku pracy są jedną z głównych przyczyn ich bezrobocia. Warto w tym miejscu zwrócić jednak uwagę na wyjątkowo liczną grupę ankietowanych (41,8%), którzy nie posiadali w tej kwestii ugruntowanej opinii.

Wykres 14: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa opinii niedostosowanie wykształcenia i kwalifikacji bezrobotnych do wymagań rynku pracy jest jedną z głównych przyczyn ich bezrobocia?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

W ocenie pracodawców biorących udział w wywiadach wiele stanowisk pracy nie wymaga już określonych kwalifikacji i wykształcenia, a wystarczająca do podjęcia zatrudnienia jest chęć do pracy. Najistotniejszych przyczyn bezrobocia pracodawcy upatrują natomiast w braku chęci podjęcia zatrudnienia wśród osób pozostających bez pracy. Zjawisko to pogłębiają rozbudowywane w ostatnich latach świadczenia socjalne.

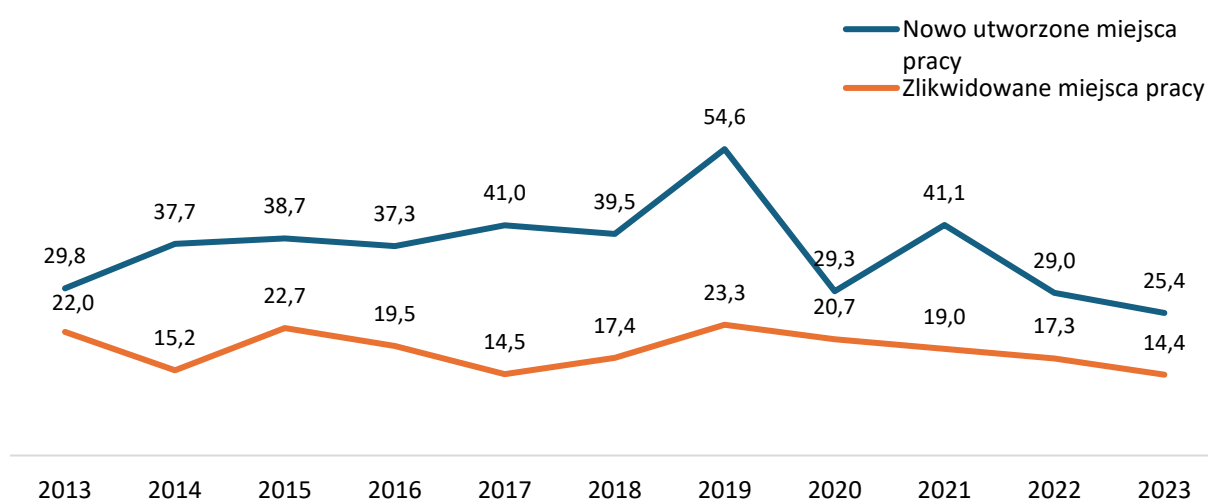
Bardzo dużo miejsc pracy nie wymaga już konkretnych umiejętności, konkretnego wykształcenia. Rynek pracy jest mobilny. Żeby obsługiwać urządzenie, które wymaga przyciskania guzika i kontroli i jakiejś minimalnej świadomości nie trzeba mieć aż tak specjalistycznego wykształcenia. (...) Część miejsc pracy nie jest uzależnionych od kwalifikacji tych bardziej twardych, raczej właśnie chęć pracy. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Problem raczej jest z pozyskaniem pracowników, ludzie wolą nie pracować i pobierać socjal, niż po prostu pracować, bo jest im za ciężko i są po prostu zbyt wygodni. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

1.3. ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW

W województwie łódzkim w ostatnich 10 latach można było obserwować dodatni bilans między nowo utworzonymi a zlikwidowanymi miejscami pracy. Po dużym spadku liczby nowoutworzonych miejsc pracy w 2020 r. w roku 2021 zaobserwowano ponowny wzrost liczby nowych miejsc pracy, jednak od tego czasu trend wykazuje stopniowy spadek. Jednocześnie od 2019 r. systematycznie zmniejsza się liczba miejsc pracy likwidowanych, co wskazuje na stabilizację na rynku pracy.

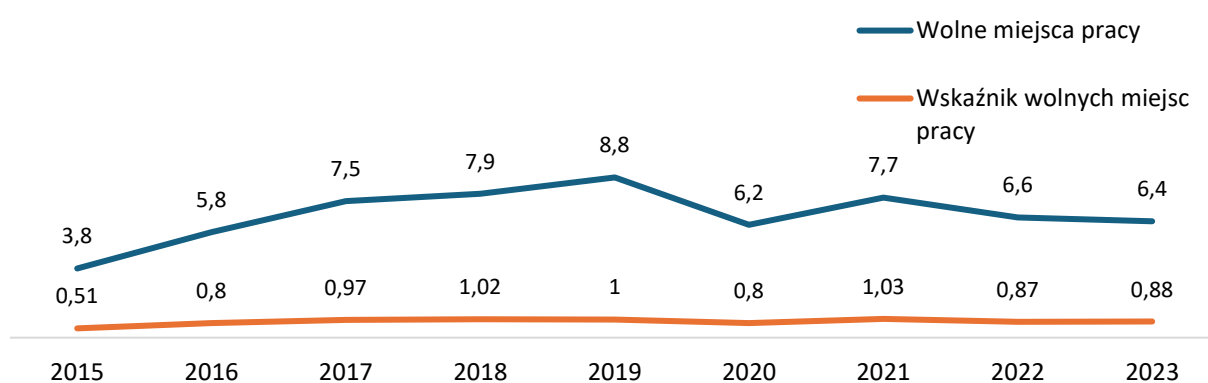
Wykres 15: Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Wolne miejsca pracy to stanowiska, które powstają w wyniku rotacji pracowników lub są nowo utworzone, a pozostają nieobsadzone. W regionie obserwuje się wzrost liczby wolnych miejsc pracy, który (podobnie jak bilans nowo utworzonych stanowisk) spadł w 2020 roku, a następnie wzrósł w 2021 r. Od tego czasu liczba wolnych miejsc pracy znowu maleje, zbliżając się do poziomu z okresu pandemii. Wskaźnik wolnych miejsc pracy, obliczany jako stosunek wolnych miejsc do łącznej liczby obsadzonych i wolnych miejsc pracy, wykazuje podobne zmiany.

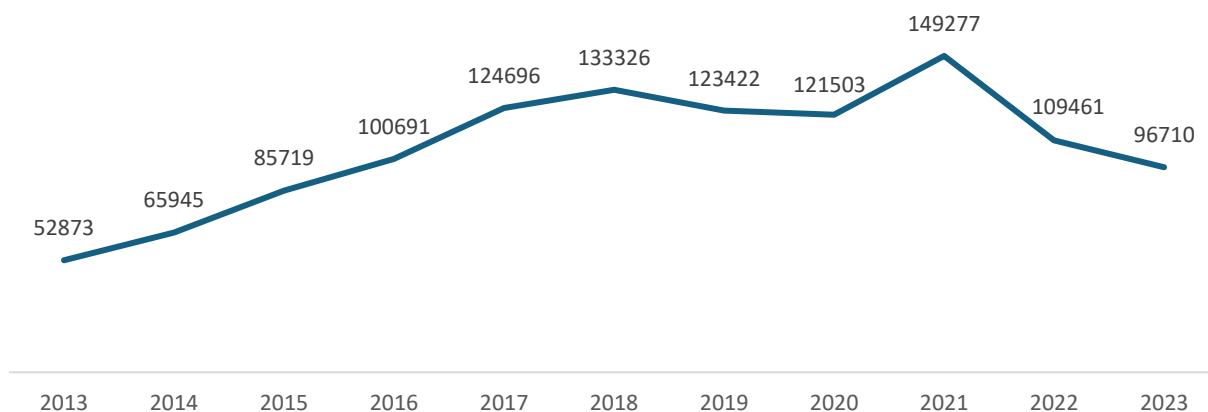
Wykres 16: Wolne miejsca pracy [tys. i %]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Liczba ofert pracy zgłaszanych w regionie rosła istotnie w ciągu ostatnich lat i po niewielkim załamaniu w latach 2019-2020 osiągnęła najwyższą wartość – blisko 150 000, żeby spaść w 2 kolejnych latach do niespełna 100 000 w 2023 r. W ostatnim czasie pula ofert pracy trafiających na rynek zmniejsza się, a zauważalne zjawisko nasycenia rynku pracy powoduje, że w wybranych zawodach i specjalnościach proces rekrutacji ulega wydłużeniu, a znalezienie pracy staje się trudniejsze niż wcześniej.

Wykres 17: Oferty pracy zgłoszone w ciągu roku [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, GUS BDL.

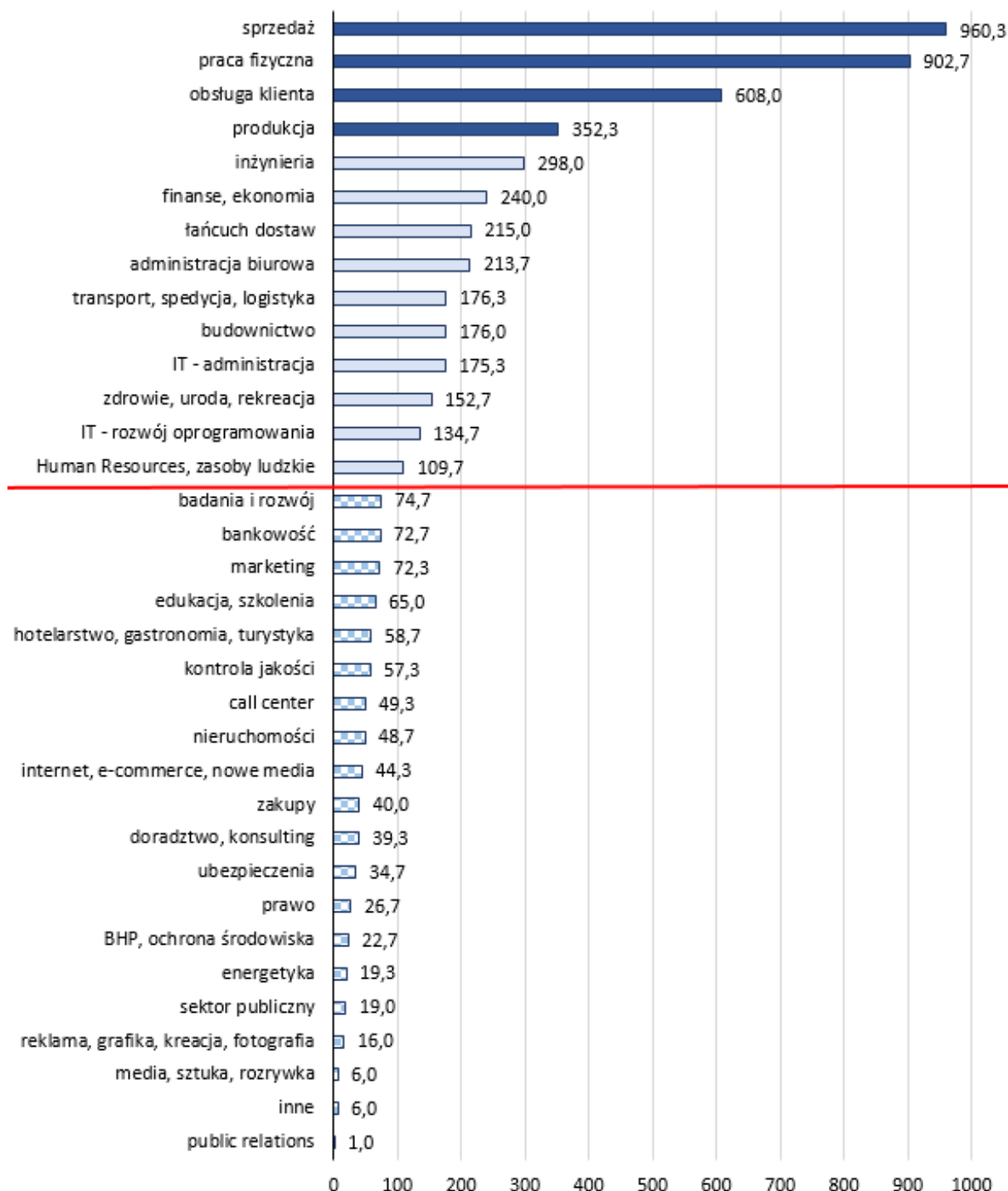
Jednocześnie, jak pokazują najnowsze analizy Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, w trzecim kwartale 2024 r. 21 branż odnotowało wzrost liczby ofert pracy w porównaniu z drugim kwartałem bieżącego roku. Czternaście sekcji proponowało średnio w miesiącu więcej niż 100 ofert, tj. o jedną więcej niż w poprzednim kwartale. Branże, które najbardziej zwiększyły zatrudnienie, to: „edukacja, szkolenia” (o 51,2%), „hotelarstwo, gastronomia, turystyka” (o 34,2%), „human resources, zasoby ludzkie” (o 21,4%), „energetyka” (o 20,8%), „call center” (o 14,7%)⁵.

Pracodawcy reprezentujący 12 branż portalu poszukiwali mniejszej liczby pracowników niż w drugim kwartale bieżącego roku. Największy spadek zatrudnienia zanotowały: „reklama, grafika, kreacja, fotografia” (mniej o 23,8%), „zakupy” (o 22%), „prawo” (o 18,5%), „media, sztuka, rozrywka” (o 14,3%). W sekcji „public relations” liczba wolnych miejsc pracy pozostała taka sama jak w drugim kwartale bieżącego roku⁶.

⁵ Rynek pracy w Łodzi i województwie łódzkim w III kwartale 2024 roku, ORPdE (<https://obserwatorium.lcdnikp.edu.pl/content/rynek-pracy-w-%C5%82odzi-i-wojew%C3%B3dztwie-%C5%82%C3%B3dzkim-w-iii-kwartale-2024-roku>) [dostęp: grudzień 2024].

⁶ Rynek pracy w Łodzi i województwie łódzkim w III kwartale 2024 roku, ORPdE (<https://obserwatorium.lcdnikp.edu.pl/content/rynek-pracy-w-%C5%82odzi-i-wojew%C3%B3dztwie-%C5%82%C3%B3dzkim-w-iii-kwartale-2024-roku>) [dostęp: grudzień 2024].

Wykres 18: Średnia miesięczna liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w portalu pracuj.pl (III kwartał 2024 r.)



Źródło: Rynek pracy w Łodzi i województwie łódzkim w III kwartale 2024 roku, ORPdE

(<https://obserwatorium.lcdnikp.edu.pl/content/rynek-pracy-w-%C5%82odzi-i-wojew%C3%B3dztwie-%C5%82%C3%B3dskim-w-iii-kwartale-2024-roku>) [dostęp: grudzień 2024].

Kwestia potrzeb kadrowych w przedsiębiorstwach z regionu łódzkiego była także przedmiotem badań w projekcie. Przedstawiciele co trzeciego (32%) z badanych przedsiębiorstw zadeklarowali, że liczba obecnych pracowników ich firmy nie odpowiada jej

rzeczywistym potrzebom – w zdecydowanej większości tych przypadków (29,6%) pracowników jest zbyt mało.

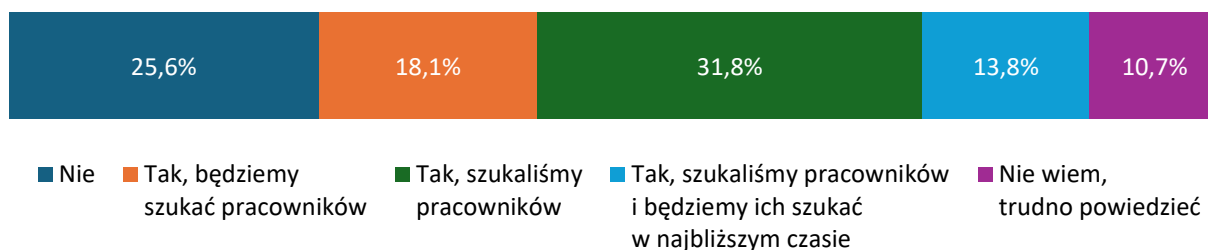
Wykres 19: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy liczba pracowników w Państwa firmie odpowiada Państwa potrzebom?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Blisko ⅓ badanych w ankiecie firm (63,7%) poszukiwało w ciągu ostatniego roku lub planuje w najbliższym czasie poszukiwać nowych pracowników do swoich zespołów.

Wykres 20: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwali Państwo nowych pracowników lub planują to Państwo robić w najbliższym czasie?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Jedynie dla jednego na sześć (16,2%) wszystkich przedsiębiorstw szukających pracowników wykształcenie przyszłych pracowników nie miało znaczenia w procesie rekrutacji. Wśród pozostałych firm, które poszukiwały pracowników o określonym profilu, najczęściej poszukiwanymi pracownikami na regionalnym rynku pracy były osoby z wykształceniem wyższym magisterskich (42,6%) oraz średnim ogólnym (33,7%), średnim zawodowym (32,1%) oraz wyższym licencjackim (31,4%). Nieliczni pracodawcy (4,4%) szukali pracowników z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym.

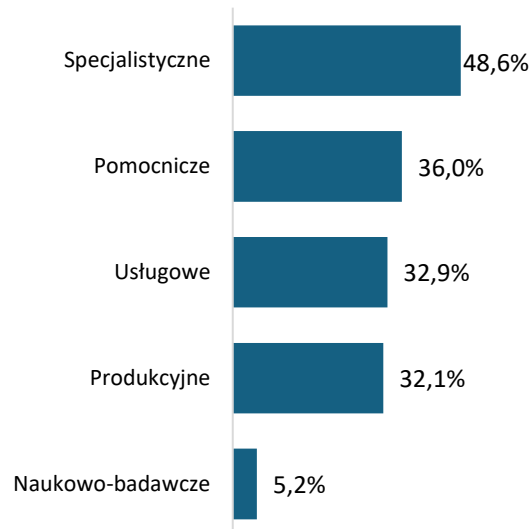
Jednocześnie najczęściej poszukiwanymi pracownikami byli pracownicy na stanowiska specjalistyczne (48,6%) oraz pomocnicze (36,0%), usługowe (32,9%) i produkcyjne (32,1%). Najmniej deficytowi (5,2%) byli pracownicy na stanowiska naukowo-badawcze.

Wykres 21: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Pracowników z jakim wykształceniem Państwo poszukiwali lub będą poszukiwać? Proszę zaznaczyć wszystkie poziomy wykształcenia, które były lub będą dla Państwa interesujące w czasie rekrutacji” (pytanie wielokrotnego wyboru zadane wśród tych firm, dla których wykształcenie miało znaczenie)



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=567.

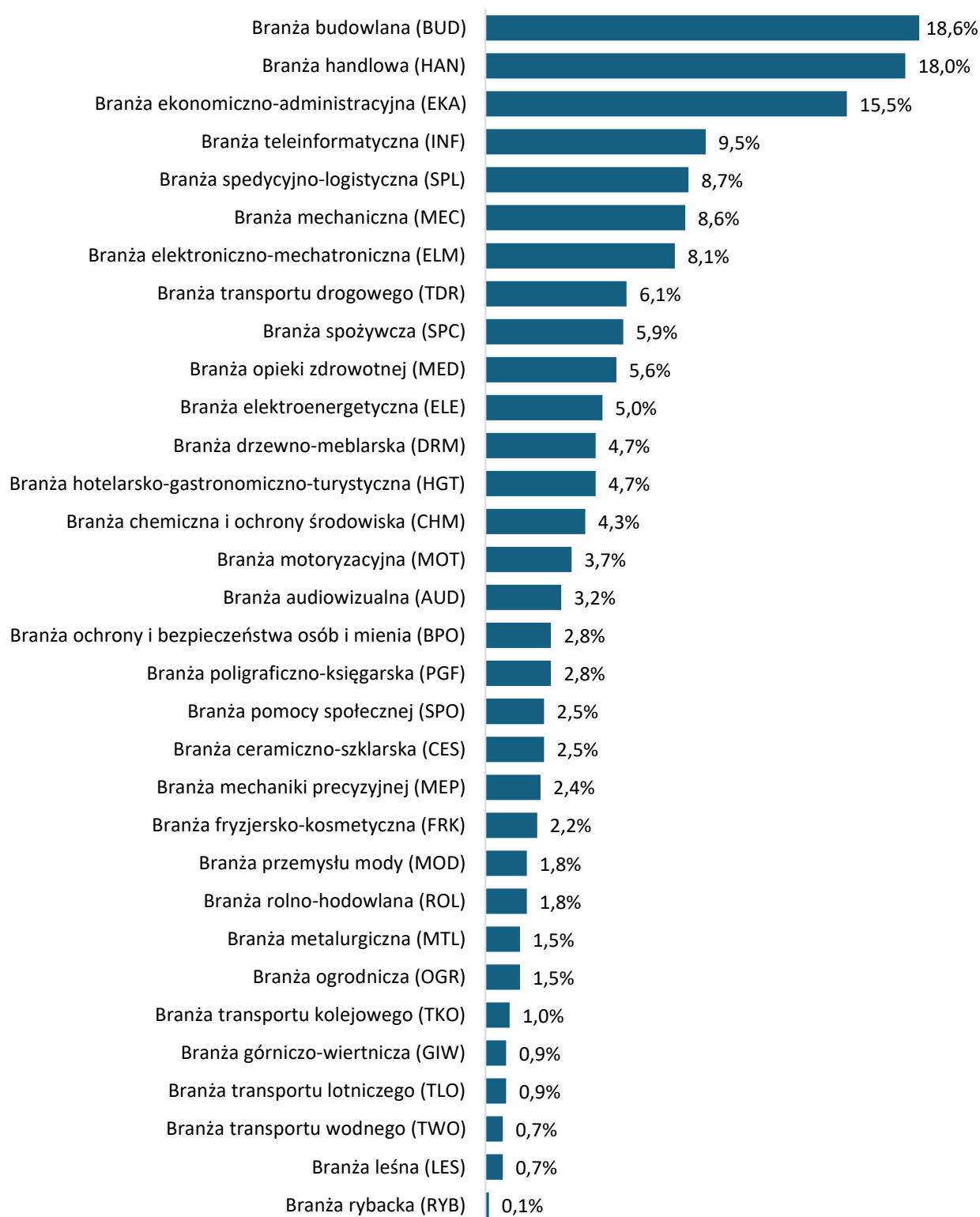
Wykres 22: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Na jakie stanowiska poszukiwali Państwo lub będą poszukiwać pracowników w zakresie swojej podstawowej działalności? Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=677.

Do branż zawodowych, z których pracownicy byli najczęściej poszukiwani przez pracodawców w województwie łódzkim, należały branże: budowlana (18,6%), handlowa (18%) oraz ekonomiczno-administracyjna (15,5%), a w dalszej kolejności także teleinformatyczna (9,5%), spedycyjno-logistyczna (8,7%), mechaniczna (8,6%) oraz elektroniczno-mechatroniczna (8,1%).

Wykres 23: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Pracowników z jakich branż zawodowych poszukiwali lub będą Państwo poszukiwać? Proszę zaznaczyć wszystkie branże, które były lub będą dla Państwa interesujące w czasie rekrutacji.”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=677.

Ponad połowa (57,0%) pracodawców, którzy szukali pracowników, miała trudności z ich znalezieniem. Potwierdzają to także opinie przekazane przez przedsiębiorców w wywiadach jakościowych.

Wykres 24: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy mieli Państwo trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy na wolnych stanowiskach?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=485.

Do najczęstszych problemów związanych z pozyskaniem nowych pracowników należał brak osób chętnych do pracy w firmie (42,8%) lub na określonych stanowiskach (41,3%). Około 1/3 (33,3%) badanych przedsiębiorstw napotykała trudności spowodowane zbyt wysokimi oczekiwaniami płacowymi potencjalnych pracowników. Ostatnia grupa przyczyn to trudności związane z niedostatkami na rynku pracowników o poszukiwanym przez firmę profilu, w tym kolejno deficyt osób o: poszukiwanym wykształceniu (34,1%), kompetencjach twardych, kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych (28,3%) oraz kompetencjach miękkich (20,7%).

Wykres 25: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z czego wynikały te trudności? Proszę wskazać 3 najważniejsze przyczyny”

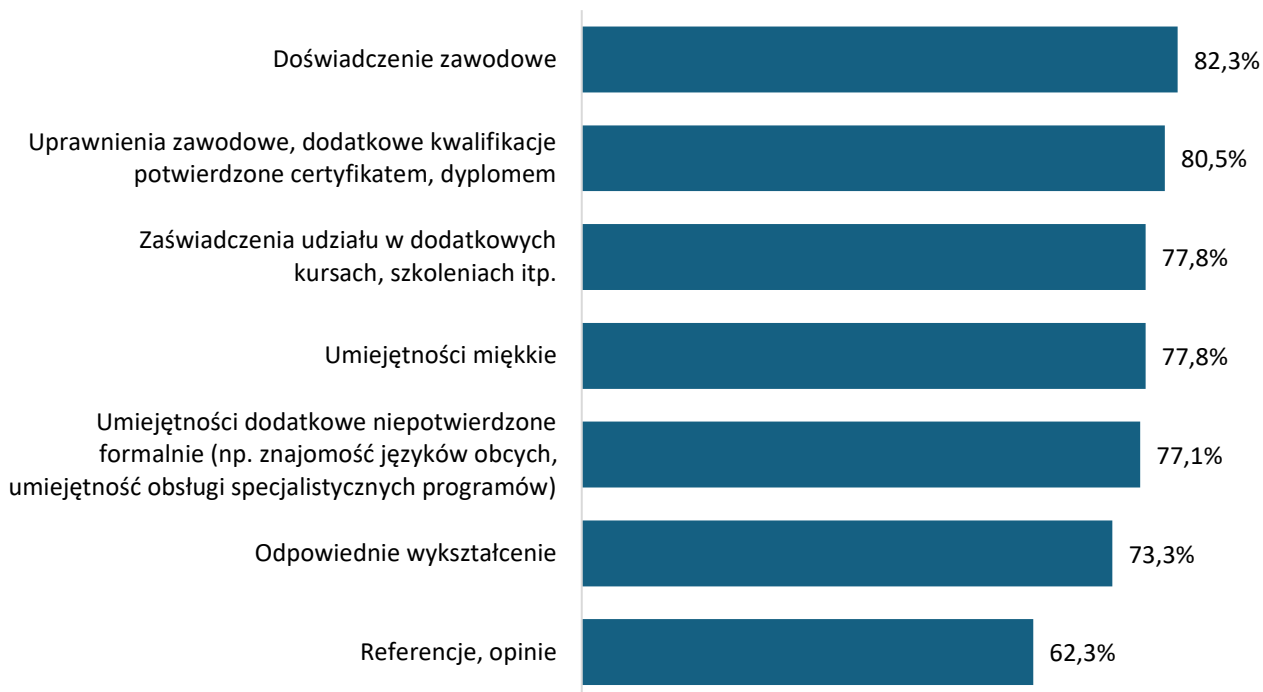


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=276.

Na podjęcie przez przedsiębiorcę decyzji o zatrudnieniu określonej osoby mają wpływ różnorodne czynniki. Zgodnie z deklaracjami regionalnych przedsiębiorców do najważniejszych elementów oceny kandydata należą jego doświadczenie zawodowe

(wskazane przez 82,3% pracodawców) oraz uprawnienia i potwierdzone kwalifikacje zawodowe (80,5%).

Wykres 26: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy wymienione poniżej czynniki mają wpływ na zatrudnienie przez Państwa określonych kandydatów?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=677.

Jak pokazują doświadczenia pracodawców biorących udział w wywiadach jakościowych, trudności z zatrudnianiem nowych pracowników są na rynku pracy województwa łódzkiego zjawiskiem powszechnym. Regionalny rynek pracy jest przez nich określany jako rynek pracownika, w którym w trudniejszej sytuacji znajdują się pracodawcy.

No jest problem z pracownikami. Chęć jest dużego zautomatyzowania (...) pozbycia się pracowników, tylko tych pracowników nie ma i nie ma też możliwości ich pozyskania. (...) w branży logistycznej są to pracownicy niewykwalifikowani, czyli w pracy fizycznej, więc tu mówimy o tych pracownikach. Jeśli chodzi o osoby wykwalifikowane (...) problem jest trochę mniejszy. (...) Od około trzech lat myślę, że jest to coraz większa skala. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

Branża akurat mody i generalnie (...) boryka się cały czas z problemem braku pracowników. Bardzo dużo osób, które nawet kończą szkoły branżowe czy technika nie idzie do pracy do branży. Praca jest dosyć odpowiedzialna, trudna, wymagająca skupienia, wymagająca uważności. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Trudności w pozyskaniu pracowników zdają się dotyczyć nie tyle zatrudnienia pracownika w ogóle, ile zrekrutowania pracownika o określonych kompetencjach i umiejętnościach oraz

spełniającego oczekiwania przyszłego pracodawcy. Nie bez znaczenia pozostają w tym miejscu trudności wynikające z opisywanych wcześniej przemian pokoleniowych.

A jest takie bezrobocie? Bo ja uważam, że nie ma chyba. Chyba nie ma ludzi do pracy, albo nie chce im się. Bo ja potrzebuję ludzi, chętnie dwóch teraz przyjmę, nie ma chętnych. (...) Wystawiam ogłoszenie, a człowiek dzwoni, po pierwsze to mi wali na ty, pyta się ile będzie zarabiał gdzie ta rozmowa się nawet nie zaczyna. (...) Ogromnie trudno jest znaleźć pracownika, który te trzy podstawowe rzeczy [red. zaangażowanie i logiczne myślenie i uczciwość] miałby. Jeżeli się ktoś trafia to na chwilę, na krótko i myśli, że poleży, a ja będę pracował za niego – IDI lider zielonej transformacji (3)

Rok temu jak się do kandydata nie odpowiedziało w ciągu dwóch, trzech godzin, to on już był zabierany przez kogoś innego. Dzisiaj zbieraliśmy kandydatów do marketingu i widać było, że jest bardzo duża pula, no to 50% po tygodniu już była zagospodarowana. A pula była naprawdę kilkudziesięciu kandydatów. Więc nie ma bezrobocia, oni znikają z rynku natychmiast. A jak jest ktoś fajny, to trzeba go łapać już na CITO i wręcz podpisywać umowę. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

Jednocześnie wydaje się, że trudności te w sposób szczególny dotyczą pracowników wykwalifikowanych oraz wyższego szczebla, podczas gdy rekrutacja pracowników nisko wykwalifikowanych (przy ich dużej rotacji i małej stabilności zatrudnienia wynikającej także z rezygnacji samych pracowników) pozostaje łatwiejsza.

Dotyczą na pewno stanowisk wyższego szczebla, ale to ze względu na specyfikę branży. Jest to branża techniczna, a dwa dodać do tego umiejętności miękkie, trzy żeby dodać do tego znajomości tej branży. Mówię o znajomości konkretnych uczestników tego rynku. To pewne osoby tutaj na wyższe stanowiska. Znowu nie mamy tylu stanowisk, ale problem jest z bardzo dobrym handlowcem, bo w Łodzi jest 30 i trzeba kogoś odkupić na przykład. Nie ma problemu z magazynierami, jakimiś prostszymi osobami. Mówimy o wyższej klasy specjalistów. – IDI lider zielonej transformacji (4)

Pomimo trudności rekrutacyjnych sytuacja pracodawców poprawiła się względem ich doświadczeń sprzed kilku lat – coraz łatwiej jest im zrekrutować i zatrudnić pracownika. Zmiany na rynku pracy porównywane były do zmian idących nawet w kierunku powrotu do rynku pracodawcy.

Taki ogólny trend, który ja obserwuję w firmach jak z nimi pracuje takich ostatnich parę lat to był rynek pracownika. Pracownicy mogli przebierać w ofertach, żądać benefitów, pieniędzy w brud, szczególnie w branży technologicznej, natomiast od kilku miesięcy, jeśli nie dłużej, ale miesiące obserwuję nie dość, że zahamowanie tego trendu, to jeszcze mam wrażenie, że zbliżamy się nieuchronnie w kierunku tego co było w latach 90. czyli rynku pracodawcy. – FGI instytucje rynku pracy (3)

Mieliśmy [ostatnio] dwa nabory. I mieliśmy wybór [spośród zgłaszających się kandydatów]. Od co najmniej, nie wiem, ponad 6 lat już nie było takiej sytuacji. (...) ja byłam zszokowana, jak właśnie [kiedyś] na ogłoszenie poszukujące programisty zgłaszała się jedna, dwie osoby. Na marketing nikt z kompetencjami. (...) A teraz normalnie ludzie z jakimś doświadczeniem, zrozumieniem. Mieliśmy wybór, więc sytuacja się poprawia na ten moment. Są kandydaci, można wybierać. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

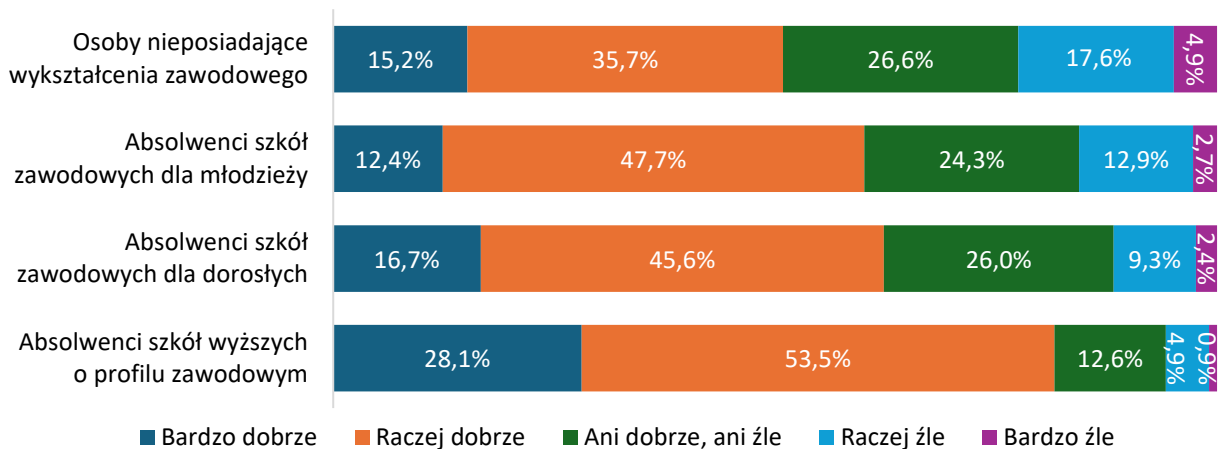
Jak pokazują doświadczenia pracodawców, w kolejnych latach spodziewać się można rosnących trudności w zatrudnieniu wysoko wyspecjalizowanych pracowników, które wynikać będą przede wszystkim z rosnącego zapotrzebowania na rynku pracy na specjalistyczne, trudne do zdobycia kompetencje, ściśle dopasowane do potrzeb poszczególnych przedsiębiorstw.

Na pewno będzie potrzeba więcej osób, które są wysoce wykwalifikowane, które będą realizowały zadania związane z utrzymaniem procesu produkcyjnego, czy procesu logistycznego, czy pracy w ogólnie pojętym przemyśle. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

Tych z respondentów, którzy w ciągu ostatniego roku szukali pracowników, poproszono dodatkowo o opinię na temat przygotowania kandydatów do pracy w zakresie posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji miękkich. Co ciekawe, w obu tych obszarach osoby posiadające wykształcenie zawodowe zostały ocenione korzystniej niż osoby nieposiadające wykształcenia zawodowego.

Pracodawcy z województwa łódzkiego zdecydowanie lepiej oceniają kwalifikacje zawodowe (dyplomy, certyfikaty, uprawnienia zawodowe, umiejętności praktyczne itd.) potencjalnych nowych pracowników (kandydatów do pracy) posiadających wykształcenie zawodowe. W tej grupie najwyżej ocenione zostały kwalifikacje absolwentów szkół wyższych o profilu zawodowym (81,6% ocen pozytywnych). Kwalifikacje zawodowe pozostałych absolwentów szkół zawodowych zostały ocenione pozytywnie przez niespełna 1/3 pracodawców: 60,1% w przypadku absolwentów szkół dla młodzieży oraz 62,3% w przypadku absolwentów szkół dla dorosłych. Najślabiej ocenione zostały kwalifikacje osób nieposiadających wykształcenia zawodowego (50,9% ocen pozytywnych oraz 22,5% ocen negatywnych).

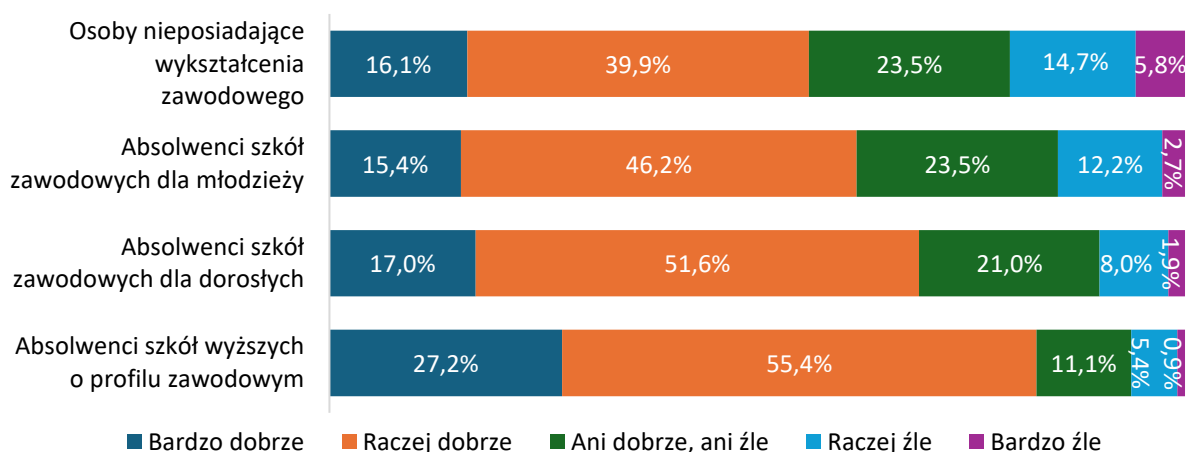
Wykres 27: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniacie Państwo kwalifikacje zawodowe (dyplomy, certyfikaty, uprawnienia zawodowe, umiejętności praktyczne itd.) potencjalnych nowych pracowników (kandydatów do pracy)? Proszę ocenić każdą z wymienionych grup potencjalnych pracowników”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=677.

Natomiast w zakresie kompetencji miękkich (np. umiejętności komunikacyjne, współpraca w grupie itp.) pozytywnie ocenione zostały kompetencje posiadane przez 82,6% pracodawców u absolwentów wyższych szkół o profilu zawodowym, przez 68,6% u absolwentów szkół zawodowych dla dorosłych, przez 61,6% badanych u absolwentów szkół zawodowych dla młodzieży oraz przez 56,0% przedsiębiorców u osób nieposiadających wykształcenia zawodowego.

Wykres 28: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniacie Państwo kompetencje miękkie (np. umiejętności komunikacyjne, współpraca w grupie itp.) potencjalnych nowych pracowników (kandydatów do pracy)? Proszę ocenić każdą z wymienionych grup potencjalnych pracowników”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=677.

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Województwo łódzkie charakteryzuje wieloletnia tradycja produkcji odzieży i wyrobów włókienniczych. Jednak obecnie najważniejszymi gałęziami przemysłu w regionie są przemysł energetyczny, produkcja sprzętu AGD, farmaceutyków, przetwórstwo rolno spożywcze, produkcja sprzętu medycznego, opakowań i ceramiki budowlanej. Łódzkie jest także jednym z największych w kraju obszarów koncentracji działalności logistycznej. Wpłynęło na to nie tylko dogodne położenie komunikacyjne, ale również obecność bazy produkcyjnej i usługowej oraz bliskość dużych rynków zbytu. Niektóre branże rozwijają się w regionie dość dynamicznie. Wiele z nich wyróżnia się wzmożonym popytem na pracę, są to: budownictwo, opieka medyczna, IT, BPO czy e-commerce.

Według stanu na 2024 r. w województwie łódzkim zarejestrowanych było 283 300 podmiotów gospodarki narodowej, a liczba ta rosła w ostatnich latach. Większość z nich (36,7%) zlokalizowana była w Łodzi, a 17,4% w powiatach ościennych. Branże o najwyższym odsetku zarejestrowanych przedsiębiorstw to handel, naprawa pojazdów samochodowych, budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz przemysł. W regionie łódzkim liczba osób pracujących nieznacznie spadła w ciągu 10 lat, prawdopodobnie z powodu negatywnych trendów demograficznych. Większość zatrudnionych mieszkańców to pracownicy najemni, zatrudnieni w przemyśle (28%) i handlu pojazdami samochodowymi i ich naprawie (16%). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 6857,80 PLN, przy czym w Łodzi średnia była nieco wyższa i wynosiła 6967,30 PLN.

Sytuacja na regionalnym rynku pracy jest obecnie, w ocenie najważniejszych jego interesariuszy (pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy), dynamiczna i oddziałują na nią zarówno ogólnokrajowe, jak i globalne czynniki. Wśród tych o największym znaczeniu uczestnicy badania wymieniali:

- długofalowe wpływy pandemii na podmioty rynku pracy, postawy społeczne i dobrobyt w regionie;
- wpływ wojny w Ukrainie, zarówno poprzez zmiany w koniunkturze gospodarczej, jak oddziałujący bezpośrednio na regionalny rynek pracy wzmożony napływ migrantów;
- rosnące koszty prowadzenia działalności gospodarczej i zatrudnienia pracowników, które stanowią wyzwanie dla przedsiębiorców, przyczyniając się do rozwoju szarej strefy i popularyzacji alternatywnych metod zatrudnienia;
- rozwój technologiczny, który umożliwił automatyzację, pracę zdalną i zmienił sposób świadczenia pracy, prowadząc do zmian na rynku pracy.

Ważne miejsce w analizie sytuacji regionalnego rynku pracy w regionie ma identyfikowany na nim niedostatek wykwalifikowanych pracowników posiadających praktyczne kompetencje i umiejętności związane z pracą. Ma to w dużej mierze związek z zauważalnym obecnie niedostatecznym dopasowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz towarzyszących mu zmian pokoleniowych wśród pracowników.

Jednocześnie regionalny rynek pracy miał się w ostatnich latach dość dobrze. Charakteryzował go dodatni bilans między nowo utworzonymi a zlikwidowanymi miejscami pracy, a liczba nowych miejsc pracy rosła aż do 2020 r. (choć od tego czasu stopniowo spada). Na stabilizację rynku pracy wskazuje także spadająca w ostatnich latach liczba zlikwidowanych miejsc pracy. W trzecim kwartale 2024 r. w 21 branżach odnotowano wzrost liczby ofert pracy, przy czym największy wzrost odnotowano w edukacji, hotelarstwie i zasobach ludzkich.

Kwestia potrzeb kadrowych w przedsiębiorstwach z regionu łódzkiego także była przedmiotem badań w projekcie. Blisko $\frac{2}{3}$ badanych przedsiębiorstw poszukiwało w ciągu ostatniego roku lub planuje poszukiwać w najbliższym czasie nowych pracowników. Większość firm poszukuje do pracy osób o określonym profilu i doświadczeniu zawodowym, a deklarowana przez niektórych pracodawców gotowość do samodzielnego wyszkolenia pracownika nie jest częsta.

U pracowników najczęściej pożądane jest wykształcenie magisterskie (42,6%) i średnie ogólnokształcące (33,7%). Najczęściej poszukiwanymi pracownikami w regionie byli pracownicy na stanowiska specjalistyczne (48,6%) oraz pomocnicze (36,0%), usługowe (32,9%) i produkcyjne (32,1%). Najmniej deficytowi (5,2%) byli pracownicy na stanowiska naukowo-badawcze. Z kolei do branż zawodowych, z których pracownicy byli najczęściej poszukiwani przez pracodawców w województwie łódzkim należały branże budowlana (18,6%), handlowa (18%) oraz ekonomiczno-administracyjna (15,5%), a w dalszej kolejności także teleinformatyczna (9,5%), spedycyjno-logistyczna (8,7%), mechaniczna (8,6%) oraz elektroniczno-mechatroniczna (8,1%).

Ponad połowa pracodawców, którzy szukali pracowników, miała trudności z ich znalezieniem. Najczęstszą przyczyną były brak osób chętnych do pracy na danym stanowisku lub w danej firmie oraz niemożność znalezienia pracownika odpowiadającego oczekiwaniom dotyczącym wykształcenia, kompetencji miękkich i twardych. Trudności rekrutacyjne w sposób szczególny dotyczą pracowników wykwalifikowanych oraz wyższego szczebla, podczas gdy rekrutacja pracowników niskowyzkwalifikowanych (przy ich dużej rotacji i małej stabilności zatrudnienia, wynikającej także z rezygnacji samych pracowników) pozostaje łatwiejsza.

Trudnościom rekrutacyjnym na rynku pracy towarzyszy niskie bezrobocie w regionie. W ciągu 10 lat bezrobocie w regionie łódzkim spadło z 151 000 osób bezrobotnych w 2013 r. do 53 000 osób w 2023 r. Jednocześnie jest to w dużej mierze bezrobocie niewynikające z realnej niemożności znalezienia pracy na regionalnym rynku pracy, który w ostatnich latach był wyjątkowo korzystny dla pracowników.

W ostatnim czasie można zaobserwować zjawisko nasycenia rynku pracy, które prowadzi do wydłużenia procesu rekrutacji w niektórych zawodach i specjalnościach. W związku z tym znalezienie pracy może stać się trudniejsze, co wynika zarówno z rosnących oczekiwań

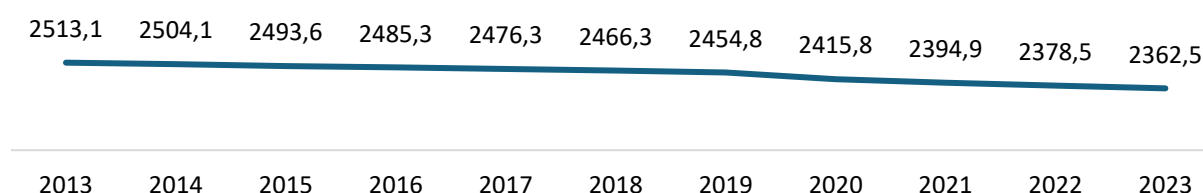
pracodawców, jak i z rosnącego niedopasowania profili dostępnych kandydatów do rzeczywistych potrzeb rynku. Niedopasowanie to dotyczy zarówno oczekiwań zawodowych, jak i posiadanych kompetencji, szczególnie tych elastycznych i trudnych do zdefiniowania, które są uznawane za kompetencje przyszłości.

2. ZMIANY NA REGIONALNYM RYNKU PRACY

2.1. Dynamika sytuacji demograficznej i zmiany pokoleniowe w regionie. Według danych GUS liczba mieszkańców województwa łódzkiego wynosi 2 362 500 i od lat powoli, ale systematycznie spada. Pod względem liczby ludności województwo łódzkie jest jednym z większych województw w kraju (6. miejsce spośród 16). Odsetek kobiet w ogólnej ludności w regionie wynosił 52,4% i utrzymywał się przez kilka ostatnich lat na względnie stałym poziomie (wartość dla Polski w końcu 2023 r. – 51,7%).

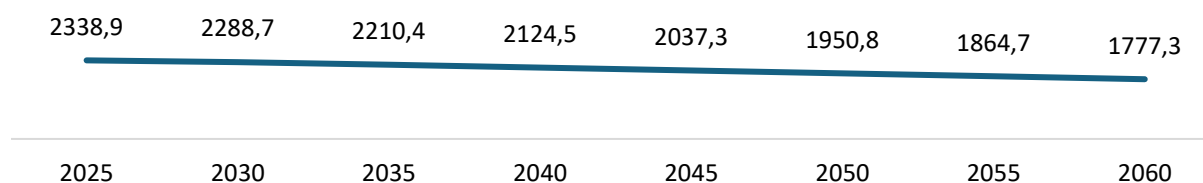
Na przestrzeni 12 miesięcy 2023 r. ubytek mieszkańców dotyczył 16 000 osób. Na dalszy spadek wskazują także opracowane przez GUS prognozy, według których przed 2050 r. liczba mieszkańców regionu spadnie poniżej 2 milionów. Analiza zmian liczby ludności województwa łódzkiego wskazuje stałą tendencję spadkową. Nie dotyczy ona jednak tylko tego regionu, którego udział procentowy w zaludnieniu kraju pozostaje – od 2013 r. – na tym samym poziomie. Rezultatem przemian w procesach demograficznych, a przede wszystkim trwającej od początku lat 90. ubiegłego wieku głębokiej depresji urodzeniowej są zmiany w liczbie i strukturze ludności według wieku.

Wykres 29: Liczba ludności [tys.]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 30: Prognozowana liczba ludności [tys.]

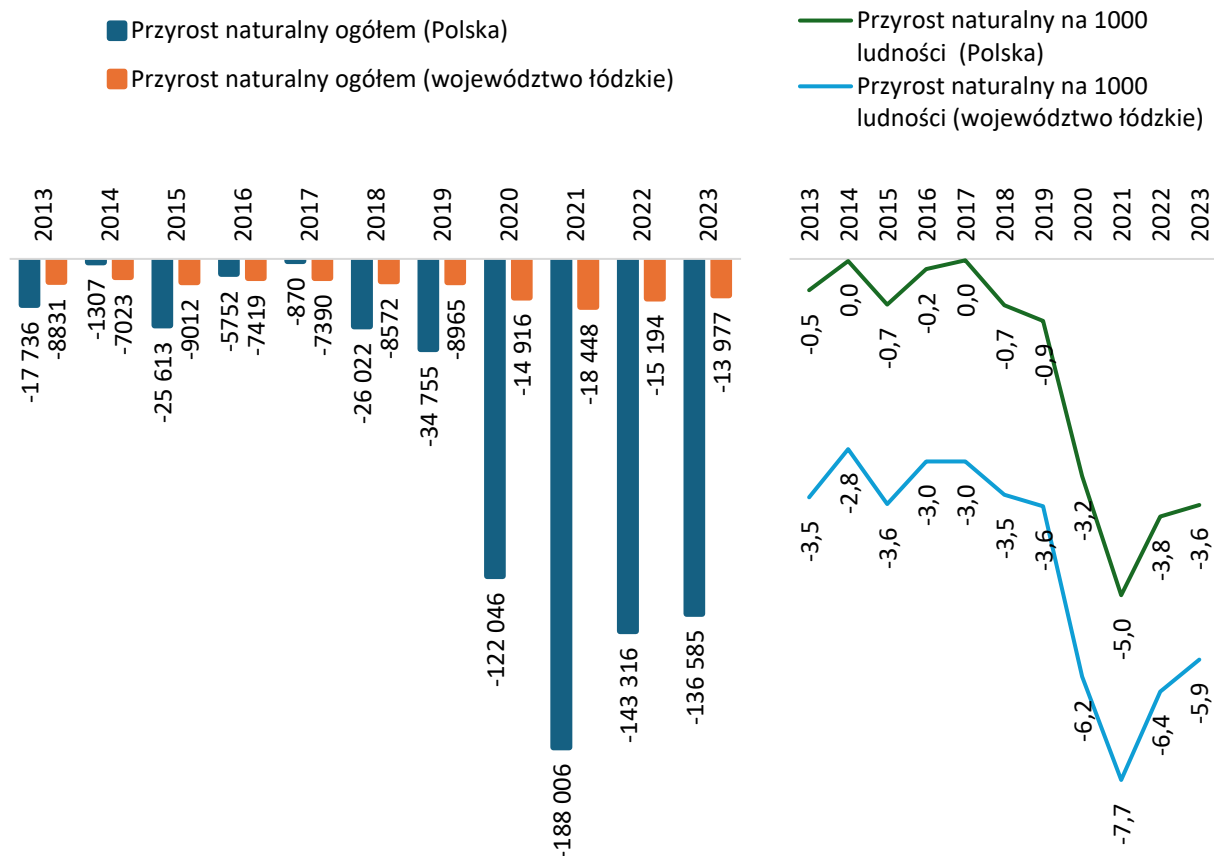


Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Na niekorzystne dla przyszłego rynku pracy w regionie łódzkim tendencje demograficzne składają się przede wszystkim utrzymujące się od lat ujemne wartości przyrostu naturalnego

(–13 977 osób w 2023 r.) oraz saldo migracji międzywojewódzkich i zagranicznych. Niemniej jednak, warto zwrócić uwagę na zmianę kierunku przyrostu naturalnego od 2021 r., który mimo wciąż ujemnej wartości wykazuje tendencję wzrostową w ostatnich latach.

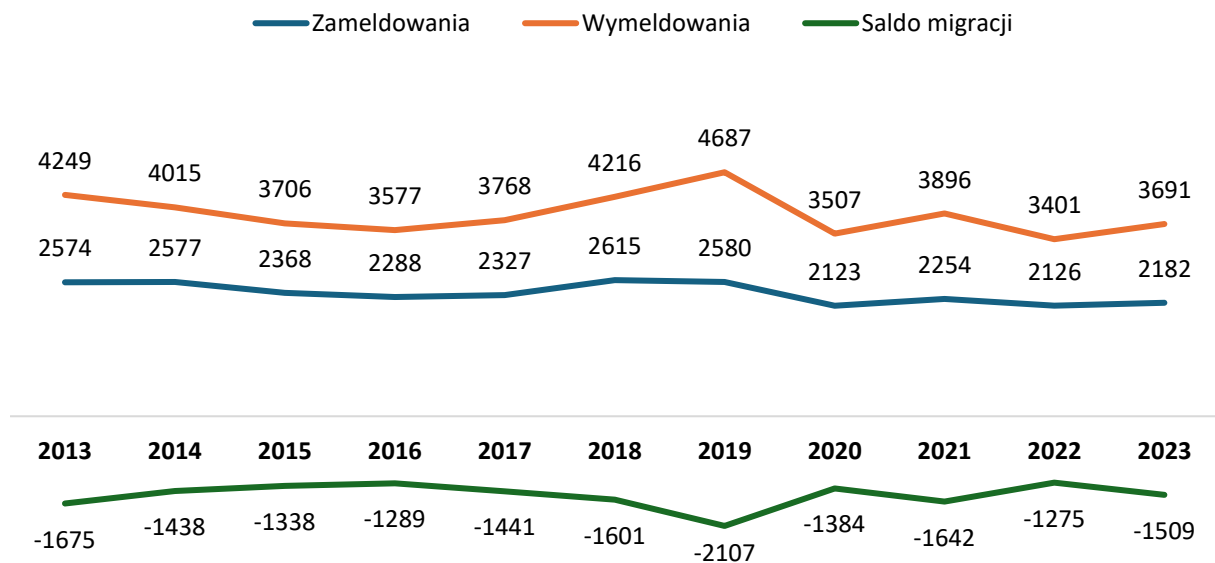
Wykres 31: Przyrost naturalny (saldo urodzeń i zgonów)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Saldo migracji jako wynik emigracji i imigracji międzywojewódzkich i zagranicznych na pobyt stały osób w wieku 15-39 lat wahało się w ostatnich latach od –1289 osób w 2016 r. do –2107 w 2019 r., w 2023 r., osiągając wartość –1509 osób w skali roku.

Wykres 32: Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób w wieku 15-39 lat

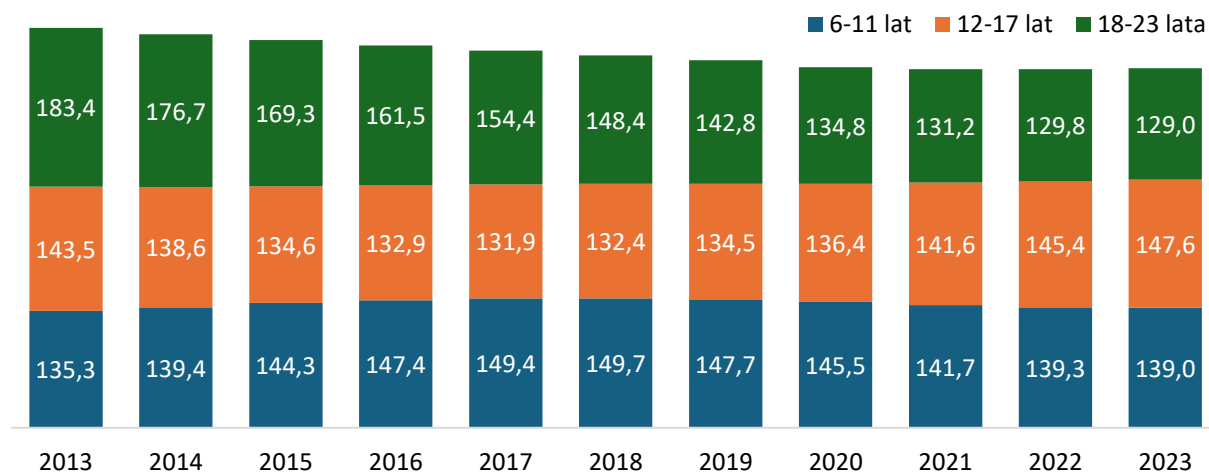


Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Spółeczeństwo Polski coraz bardziej się starzeje. W porównaniu z rokiem 2013 odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wzrósł o 5 p.p. Ponadto wśród województw z najwyższym odsetkiem osób w wieku poprodukcyjnym łódzkie znajduje się od lat (w 2023 r. 25,9% populacji wobec 23,3% dla kraju i drugie miejsce, licząc od najwyższych udziałów regionalnych po województwie świętokrzyskim). Zarówno w 2013 r., jak i 2023 r. panowała w regionie najmniej korzystna sytuacja pod względem obciążenia demograficznego, choć obserwowane w długookresowej perspektywie jej pogorszenie nie ma charakteru gwałtownego, lecz raczej jest wynikiem systematycznego pogarszania się sytuacji demograficznej regionu.

W populacji najmłodszych mieszkańców regionu (6-23 lata) wyraźnie widać skutki niżu demograficznego, a liczba osób wchodzących w dorosłość w ostatnich latach systematycznie malała. Nieznacznego odwrócenia tego trendu można spodziewać się za około 10 lat, kiedy na rynek pracy wchodzić zaczną obecni kilkunasto- i kilkulatekowie. Liczba tych ostatnich jednak w ostatnich latach ponownie maleje. Nie należy także oczekiwać powrotu do sytuacji demograficznej sprzed kilku lat.

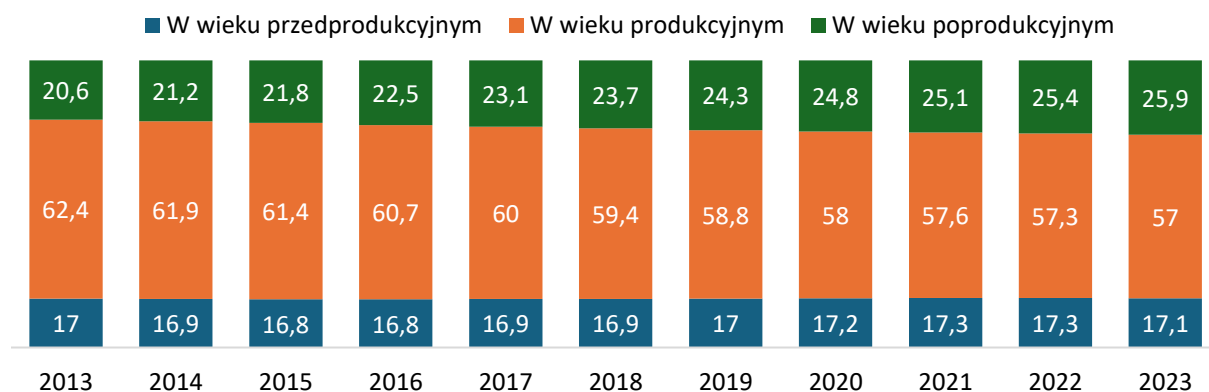
Wykres 33: Zmiany zaludnienia wg grup wiekowych 18-23 lata, 12-17 lat oraz 6-11 lat [tys. osób]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

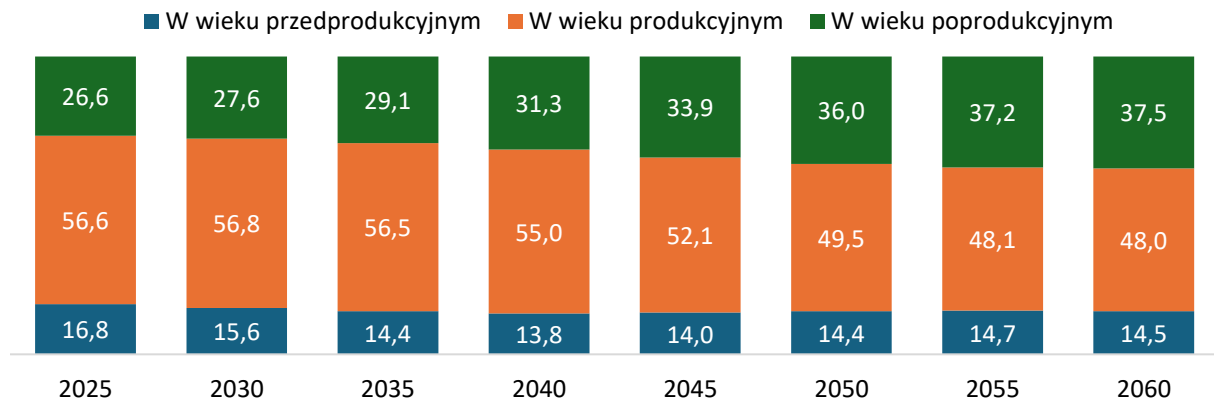
Kolejne niepożądane zmiany pokazuje analiza struktury wiekowej ludności województwa według ekonomicznych grup wieku, z której jednoznacznie wynika, że w kolejnych latach maleje – i zgodnie z prognozami maleć będzie – udział w populacji ogółem osób w wieku produkcyjnym oraz przedprodukcyjnym, przy istotnym wzroście udziału osób w wieku poprodukcyjnym.

Wykres 34: Struktura wieku ludności wg ekonomicznych grup wieku [%]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

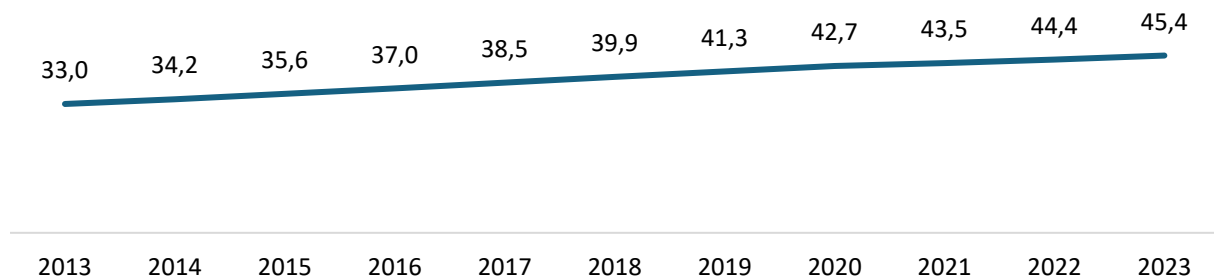
Wykres 35: Prognozowana struktura wieku ludności wg ekonomicznych grup wieku [%]



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

W efekcie powyższych procesów w regionie obserwuje się od lat i z dużym prawdopodobieństwem obserwować się będzie rosnący wskaźnik obciążenia demograficznego osobami w wieku poprodukcyjnym.

Wykres 36: Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

Opisanym przemianom demograficznym towarzyszy wchodzenie na rynek pracy kolejnych grup pracowników oraz związane z nimi zmiany pokoleniowe na rynku pracy.

Jak pokazują głosy wszystkich grup interesariuszy obecnych na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego, przemiany pokoleniowe są przez nich odczuwane zarówno we własnej codziennej działalności, jak i w kształtowaniu się popytu i podaży na rynku pracy. Wspominane przemiany pokoleniowe, a wśród nich szczególnie często podkreślane przez przedstawicieli różnych grup wchodzenie na rynek pracy przedstawicieli tzw. pokolenia Z⁷,

⁷ Pokolenie Z obejmuje osoby urodzone po 2000 r. Niektóre źródła podają, że zalicza się do niego także pracowników urodzonych po 1995 r. To pokolenie ceni zarówno dobrą płacę, jak i inspirującą pracę, najchętniej z misją i w nowoczesnym otoczeniu; nie jest mocno związane z pracodawcą i stosunkowo łatwo zmienia pracę, poszukując nowych wyzwań; jako narzędzie komunikacji najczęściej wykorzystuje aplikacje mobilne a także wideo – ceni szybki kontakt. Źródło: *4 Pokolenia na rynku pracy* (<https://www.eurokadra.com/porady/pokolenia-na-ryнку-pracy/>) [dostęp: grudzień 2024]. Według danych raportu „Pokolenia na polskim rynku pracy” Grafton Recruitment przedstawiciele pokolenia Baby Boomers (urodzeni w latach 1946-1964) stanowią 25% pracujących, o 20% więcej niż najmłodsze Zetki (1996-2000). Pomiędzy nimi plasują się

wpływają na regionalny rynek pracy w sposób fundamentalny, wprowadzając na niego – wraz z kolejnym pokoleniem – nowe wzorce zachowań, postawy i poglądy. Młodzi pracownicy postrzegani są zarówno przez pracodawców, jak i przez przedstawicieli różnego rodzaju instytucji rynku pracy, jako osoby o niespotykanych dotychczas zachowaniach w obszarze work-life balance, ukierunkowanych nie na sukces i karierę zawodową, ale na zachowanie odpowiednich w ich odczuciu proporcji między pracą zawodową a życiem osobistym, z wyraźnym nadrzędnym znaczeniem tego drugiego.

To młode pokolenie charakteryzuje się już nie taką rzędzą pracy, tylko po prostu w połączeniu z celami osobistymi zarabia się pieniądze po to, żeby żyć, a nie żyje się po to, żeby zarabiać pieniądze. Ja to rejestruje. – FGI PUP (1)

Sytuacja ta przekłada się wprost na motywacje i aspiracje zawodowe nowych pracowników, którzy – w odczuciu osób zaangażowanych w regionalny rynek pracy – niejednokrotnie przedkładają zadowolenie z pracy oraz komfortowe warunki jej wykonywania nad wysokość zarobków. Stawia to pracodawców – tak w województwie łódzkim, jak i w całym kraju – przed koniecznością rychłej modyfikacji zarówno sposobów postrzegania i traktowania pracowników, jak i w praktyce dotychczas wypracowanych mechanizmów zarządzania kadrami oraz systemów motywacyjnych w swoich firmach. W przyszłości istotnym elementem polityki kadrowej firmy będzie nie tylko jasny system wynagrodzeń i ścieżka awansu, ale także troska o atmosferę pracy, szeroko rozumiany dobrostan pracowników i relacje w miejscu pracy.

Jest coraz więcej osób, które mniej sobie ceni kryterium przy wyborze pracodawcy wynagrodzenie, a bardziej pewnego dobrostanu, warunków, atmosfery pracy. Oni nie pracują w Warszawie czy w korporacji. Są skłonni przejść do mniejszej spółki, do trochę innych warunków, albo pracować za mniejsze wynagrodzenie, w zamian za dobrą atmosferę, za pewien klimat u pracodawcy. – FGI instytucje rynku pracy (1)

Jednocześnie określonym zmianom w oczekiwaniach młodych pracowników (dotyczących atmosfery pracy i jej miejsca w hierarchii celów) towarzyszą – często postrzegane przez obecnych pracodawców jako nieadekwatne – określone, wyższe niż wśród przedstawicieli poprzednich pokoleń, oczekiwania finansowe. Jak pokazują liczne głosy przedstawicieli instytucji rynku pracy i pracodawców, są to oczekiwania, które – wbrew samoocenie nowych pracowników – najczęściej nie znajdują uzasadnienia w posiadanych przez nich umiejętnościach, kwalifikacjach i przygotowaniu do pracy zawodowej. Buduje to w oczach

Igreki (Millenialsi – 1980-1995) z 35-procentowym udziałem w rynku pracy oraz 33% aktywnych zawodowo Iksów (1965-1979). Źródło: *Pokolenia na polskim rynku pracy*, Grafton PL (<https://pl.grafton.com/pl/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy>) [dostęp: grudzień 2024].

pracodawców obraz nowego pokolenia jako osób o roszczeniowych postawach oraz niewielkich kwalifikacjach, którzy stanowią dla firmy mało wartościowych pracowników.

Młodzi ludzie mają widełki cenowe, kwotę, którą chcą otrzymać na dzień dobry. Czują się wielkimi specjalistami i chcą tę kwotę otrzymać od pracodawcy, nie mając też doświadczenia na rynku pracy. (...) A najlepiej, żeby jeszcze było tak, że może wyjść wcześniej z pracy albo nie przyjść do pracy, może zdalna, zero kontroli. – FGI instytucje rynku pracy (1)

Chociaż opisywane zmiany pokoleniowe stawiają pracodawców w trudnej sytuacji, w której wypracować muszą nowe mechanizmy funkcjonowania wśród niektórych przedsiębiorców biorących udział w badaniu pojawia się świadomość ich nieuchronnej konieczności.

Już niedługo będziemy musieli zatrudniać nowe pokolenia i może nie, że owocowe czwartki, ale najpierw pochwal tą zetkę i zrób miło, żeby było i daj jej coś ambitnego i kreatywnego i dbaj o nią, ale nie zdziw się jak ci nagle zaginie. I to też nie irytuj się, że ona nie chce się uczyć, na zasadzie ma duży work life balance, bo twierdzi, że i tak za tą wypłatę, którą dostaje mieszkania nie kupi, więc po co ma się zarządzać dla firmy. Więc na pewno to też nas dotknie i to jest duże wyzwanie w grupie firm, w których jesteście. – IDI lider zielonej transformacji (4)

Zmiany pokoleniowe wniosły na regionalny rynek pracy także zmiany w modelach podejmowania pracy zawodowej i strategiach podejmowania zatrudnienia przez nowych pracowników. Do najsilniej zauważanych należy bez wątpienia duża rotacja pracowników oraz bardziej chętnie podejmowanie przez nich zatrudnienia krótkoterminowego, częste zmiany pracy oraz niewiązanie swojego rozwoju zawodowego (zarówno formalnie, jak i emocjonalnie) z jednym przedsiębiorstwem, tak charakterystyczne dla poprzednich pokoleń pracowników. W efekcie tych przeobrażeń młodzi pracownicy są postrzegani przez pracodawców jako nielojalni, a ich zmienność i mobilność (określana jako niestabilność) postrzegana jest w negatywnych kategoriach, z pominięciem ich potencjalnych zalet.

Inni ludzie są dostępni na rynku pracy, to wiadomo, oczywiście i popyt też wpływa, bo jeżeli mamy pracowników, którzy nie wiążą kariery z daną firmą to kiedyś jednak bardziej popularne były (...) modele trwałego zatrudnienia. Często w firmach pracowali rodzice, potem dzieci przychodziły do tej firmy albo (...) ktoś pracuje od pierwszego zatrudnienia do ostatniego w jednej firmie. (...) człowiek, który jest długo w firmie zna procesy, często się z nią identyfikuje, jest z nią związany, to często jest to dobry pracownik. Teraz jest jednak ogromna zmienność, mobilność. (...) częściej trzeba poszukiwać pracowników, rekrutować nowych pracowników, wymieniać pracowników. Taka niestabilność rynku pracy ma wpływ na podaż i popyt. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Takie podejście do pracy zawodowej kontrastuje w istotny sposób z postawami starszych pracowników, którzy – posiadając odmienne wzorce zachowań – pozostaną na rynku pracy

przez kolejne lata. Sytuacja taka wymaga od regionalnych pracodawców nie tyle modyfikacji, co dywersyfikacji swoich strategii względem potencjalnych i obecnych pracowników, a także umiejętności zarządzania zróżnicowanymi pokoleniowo zespołami pracowników. To stawia pracodawców w wyjątkowo trudnej sytuacji, którą sami postrzegają jako uciążliwą.

Bo nawet jeśli widzimy, że osoba po 40. roku życia podejmuje pracę, czy to w DPS-ie, czy w cukierni, czy gdziekolwiek, to ona tą pracę zaczyna szanować, czyli w jakikolwiek sposób utożsamia się z tą firmą, wiadomo, że taka osoba może przyjść na jakieś nadgodziny. Natomiast młodzież jest tak szalenie roszczeniowa i dla nich porzucenie pracy jest czymś po prostu normalnym. Nie ma żadnych zahamowań, jeśli chodzi o to, żeby w jakiś sposób szanować tę pracę, być z nią związanym, z pracodawcą. Oni mówią, nie tutaj, to gdzie indziej. Nie pasują warunki, no to do widzenia. – FGI PUP (2)

Tymczasem, jak pokazują obserwacje przedstawicieli instytucji rynku pracy, duża rotacja pracowników będąca konsekwencją opisywanego nowego modelu pracy, ma charakter rynkowy i wynika z jego uwarunkowań oraz dostępnych możliwości. Traktując kolejne miejsca zatrudnienia jako sposób na wypróbowanie się oraz sprawdzenia własnych preferencji i predyspozycji zawodowych (czego nie daje najczęściej ścieżka edukacyjna), nowi pracownicy mają możliwość podjęcia stałego zatrudnienia w warunkach dla siebie optymalnych, stając się przy tym bardziej efektywnymi i wartościowymi pracownikami

Właśnie ta duża rotacja w podejmowaniu zatrudnienia wśród młodzieży czy młodych osób to jest właśnie to. Ktoś podejmuje, nie boi się pracy, nie podoba mi się ten rodzaj pracy, rezygnuje i idę do kolejnej. Tutaj też rynek sam to reguluje. Jest możliwość podejmowania krótkich umów czy zleceń czy jakiś okresów próbnych i osoby z tego korzystają. Bo widzimy naprawdę, że ta rotacja jest. Młodzież się nie boi podejmować krótkiego zatrudnienia albo podejmować zatrudnienia dłuższego, ale rezygnować z dnia na dzień. To się często zdarza i pracodawcy też o tym mówią, że po prostu nie podobało mu się i na drugi dzień nie przyszedł. – FGI PUP (1)

Ciekawą konsekwencją dużej rotacji i częstej zmiany miejsca pracy przez młodych pracowników, na którą zwracali uwagę przedstawiciele powiatowych urzędów pracy z województwa łódzkiego, jest także zmiana modeli korzystania przez nich ze wsparcia tych instytucji. Rejestrują się jako osoby bezrobotne na krótko, w przerwach pomiędzy kolejnymi etapami zatrudnienia, podczas gdy wśród starszych pracowników wypadających z różnych przyczyn z rynku pracy dominują długotrwałe okresy rejestracji w poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

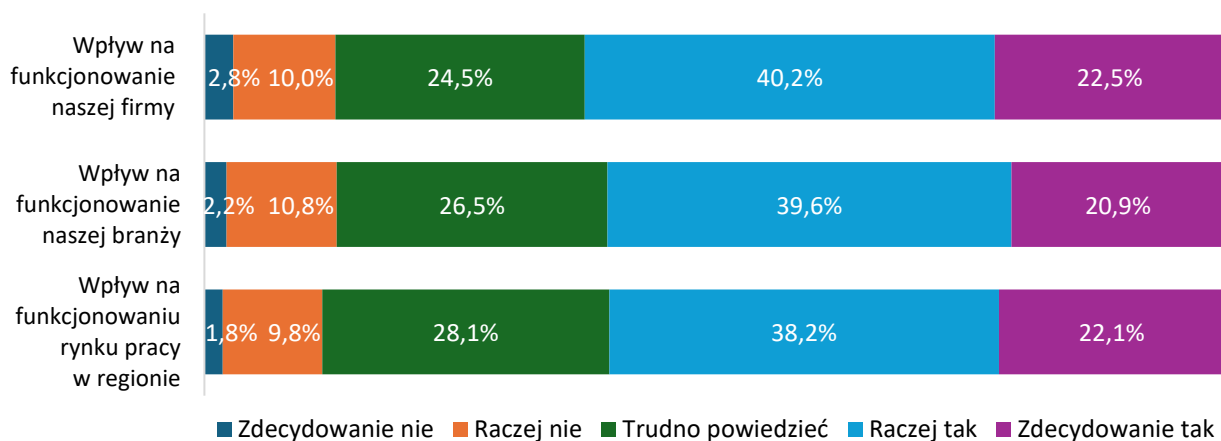
Natomiast młodzież rejestruje się na krótki czas, to są krótkotrwałe, do 3 miesięcy rejestracje. Więc tak naprawdę to się odbija na całym społeczeństwie, nie tylko osobach bezrobotnych, osoby młode podejmują krótkotrwałe zatrudnienie, osoby starsze jak trafią do naszych rejestrów pozostają długo. – FGI PUP (1)

Młodzi pracownicy nie tylko przeplatają okresy krótkiego zatrudnienia okresami krótkotrwałej rejestracji, ale często w ogóle rezygnują z rejestracji, decydując się na nią dopiero w obliczu możliwości otrzymania z tego tytułu dodatkowych gratyfikacji (np. dotacji do otworzenia własnej firmy – popularnej wśród nich formy samozatrudnienia).

Ileś lat temu jak dzieciaki dostawały świadectwo szkolne to się od razu rejestrowały, natomiast dzisiaj ta młodzież się u nas nie rejestruje, pomijają i dopiero pojawiają się, gdy są tak zwane akcje (...) jakieś dotacje na rozpoczęcie działalności albo jest możliwość wyjścia to tylko na ten moment, to jest tu i teraz i wtedy się rejestrują – FGI PUP (1)

Opisywane zmiany mają charakter powszechny, co potwierdzają ustalenia reprezentatywnych badań ilościowych. Dwóch na trzech badanych w ankiecie pracodawców dostrzega wpływ zmian pokoleniowych na rynku pracy (tj. zmian wynikających z wchodzenia na rynek pracy kolejnych pokoleń) w różnych obszarach. Najczęściej dostrzegany jest wpływ na funkcjonowanie własnej firmy (62,7%), następnie branży (61,5%) oraz regionu (60,3%). Co ciekawe, im większa skala ocenianego wpływu (własna firma – branża – rynek pracy w regionie), tym mniejszy był odsetek przedsiębiorców, którzy nie dostrzegali jego oddziaływania, a także wzrasta udział badanych, którzy nie mieli na ten temat ukształtowanej opinii.

Wykres 37: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy, jako pracodawca, dostrzegają Państwo wpływ zmian pokoleniowych na rynku pracy, tj. czy wchodzenie na rynek pracy kolejnych pokoleń zmienia go? Proszę ocenić ten wpływ w kilku obszarach”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Co istotne, omawiana tu zmiana pokoleniowa ma wymiar znacznie szerszy niż skoncentrowany na nowych pracownikach. Jak dostrzegali niektórzy z przedsiębiorców, wraz ze zmianami pokoleniowymi zmieniają się nie tylko pracownicy, ale na regionalny rynek wchodzi też nowi klienci. Zaspokojenie ich potrzeb stanowić będzie prawdopodobnie dla przedsiębiorców nie mniejsze wyzwanie niż wejście na rynek pracy nowych pracowników.

Zmienia się rynek i zmieniają się klienci. (...) Jak 20-latkowie otworzą firmę i będą chcieli od nas coś kupować to oni wymagają innej obsługi, dużo sprawniejszej logistyki, inne będą mieli oczekiwania związane z informatyzacją, zamawianiem przez Internet, z dostawami. Często mniejsze znaczenie będzie miało dla nich spotkanie twarzą w twarz. (...) I na pewno odczujemy to wśród naszych klientów. – IDI lider zielonej transformacji (4)

2.2. PRACOWNICY ZAGRANICZNI

Rosnący udział pracowników zagranicznych obecnych na rynku pracy w województwie łódzkim to trend ogólnopolski widoczny w sposób egalitarny we wszystkich branżach, w różnych segmentach gospodarki oraz rodzajach stanowisk, a także nie tylko w dużych, ale i mniejszych miejscowościach. W obliczu deficytów siły roboczej cudzoziemcy postrzegani są jako cenny zasób w części przynajmniej zdolny równoważyć odczuwalne braki kadrowe w regionie. Co więcej, zagraniczni pracownicy w województwie łódzkim, wbrew obiegowym opiniom, pochodzą z bardzo różnych krajów.

To ogólnopolski jest też trend, coraz więcej obcokrajowców. Mimo, że jesteśmy tutaj w naprawdę małej miejscinie, to widzimy, że na terenie tych naszych zakładów już nie Ukraina, Białoruś jak do tej pory, ale już i pracownicy hiszpańskojęzyczni, więc nie wiem, Wenezuela gdzieś zaczyna do nas sływać. – FGI PUP (2)

U nas w Łodzi są ściągani zewsząd Indie, Pakistan. Nie mówimy tylko o pracownikach z Ukrainy czy czasami się zdarza z Białorusi – FGI PUP (1)

Mamy nadal dużo pracowników z Rosji czy Ukrainy, Białorusi, których co prawda ubywa z miesiąca na miesiąc, bo wyjeżdżają w dalsze kierunki. Ale coraz więcej wiz wydajemy pracownikom z Azji czy Afryki. A ostatnio również z Ameryki Południowej. – FGI instytucje rynku pracy (3)

Pracownicy zagraniczni (szczególnie ze Wschodu) są ważnym uzupełnieniem luk kadrowych w obszarach niewymagających wyższych kwalifikacji, pomimo że niejednokrotnie takowe posiadają. Często pracują oni na stanowiskach niedopasowanych do ich profilu wykształcenia i wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Wynika to przede wszystkim z zapotrzebowania rynku pracy, ale pojawiają się także przeszkody formalne, które uniemożliwiają cudzoziemcom wykonywanie pracy na terenie Polski, pomimo posiadanej przez nich wiedzy. Są stanowiska, do objęcia których w polskim porządku prawnym wymagane są krajowe (polskie) uprawnienia i zezwolenia (uprawnienia do montażu rusztowań, kierowania wózkiem widłowym, SEP, książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, uprawnienia do pracy z osobami niepełnosprawnymi) lub prawo wykonywania zawodu (lekarza, pielęgniarki, nauczyciela).

Przed wybuchem wojny w Ukrainie popularną metodą zatrudniania cudzoziemców przez polskich pracodawców było skorzystanie z tzw. procedury uproszczonej. Polegała ona na

zatrudnianiu cudzoziemców określonych narodowości na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia im pracy, które było składane w powiatowym urzędzie pracy. W roku 2023 do ewidencji PUP z terenu województwa łódzkiego wpisano 50 100 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, tj. o 50 800 mniej niż w roku 2022. W urzędach pracy w regionie wydano także 1700 zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców, czyli o 1000 mniej niż rok wcześniej.

Wskutek wybuchu wojny w Ukrainie wprowadzone zostały uregulowania prawne ułatwiające legalizację zatrudnienia dla osób, które przybyły na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi⁸. Na mocy przepisów tzw. specustawy Ukraińcy mogą wykonywać pracę w naszym kraju bez dodatkowego obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca lub wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy ma jedynie obowiązek powiadomić o tym fakcie właściwy powiatowy urząd pracy. Jest to zasadniczy powód spadku liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom oraz zezwoleń na pracę sezonową. W 2023 r. pracodawcy z terenu województwa łódzkiego złożyli powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy dotyczące 99 500 osób.

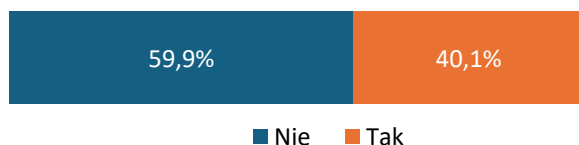
Cudzoziemcy uzupełniają deficyty kadrowe na stanowiskach, na które pracodawcy nie są w stanie zrekrutować polskich pracowników. Redukują deficyty w branżach kluczowych dla rozwoju regionu, takich jak chociażby „budowlanka”. Większość „ciężkich” zawodów budowlanych od kilku lat nie była wskazywana na liście zawodów deficytowych województwa łódzkiego, ponieważ wakaty uzupełniali migranci zza wschodniej granicy. Na podstawie informacji z CEIDG można także zaobserwować, że po wybuchu wojny w Ukrainie nastąpił znaczny wzrost liczby rejestracji ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych w Polsce. Najwięcej, bo ponad 20% zakładanych firm działa w branży budowlanej.

Coraz częściej przyjęcia do pracy obcokrajowców wspomagają już nie tylko branżę produkcyjną, budowlaną czy prężnie działającą w regionie – logistyczno-spedycyjną, ale także służbę zdrowia, opiekę nad osobami zależnymi, handel i usługi oraz transport.

Praca cudzoziemców jest w regionie zjawiskiem dość powszechnym, zatrudnia ich czterech na dziesięciu badanych przedsiębiorców (40,1%) z województwa łódzkiego. Jednocześnie wśród firm niezatrudniających obecnie obcokrajowców blisko połowa nie zamierza tego robić także w przyszłości (47,6%). Natomiast ponad ⅔ (69,7%) przedsiębiorców mających takie doświadczenie uważa pracowników-cudzoziemców za przygotowanych do pracy w ich firmie równie dobrze co pracownicy regionalni.

⁸ Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022 poz. 583 z późn. zm.).

Wykres 38: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zatrudniają Państwo pracowników zagranicznych w swojej firmie?”



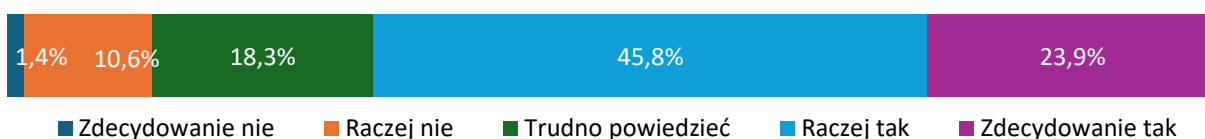
Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Wykres 39: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w przyszłości zatrudniać pracowników zagranicznych?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=637.

Wykres 40: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy pracownicy zagraniczni są przygotowani do pracy w Państwa firmie równie dobrze, co pracownicy regionalni?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=426.

Sposób postrzegania zagranicznych pracowników na regionalnym rynku pracy zależy jest od wielu czynników, wśród których – obok osobistych doświadczeń przedsiębiorcy – istotne miejsce zajmują także przygotowanie i doświadczenie zawodowe zatrudnianych cudzoziemców. Jak wskazują sami pracodawcy, szkolnictwo zawodowe – a co za tym idzie także praktyczne i teoretyczne przygotowanie do wykonywania zawodu – różni się w zależności od kraju pochodzenia pracownika. Są zatem regiony (np. Ukraina), które, posiadając system szkolnictwa zawodowego ukierunkowany na praktyczne umiejętności i kompetencje, dostarczają łódzkiemu rynkowi pracy cenionych specjalistów, których trudno było pozyskać wśród lokalnych pracowników.

To zależy o jakich cudzoziemcach mówimy. (...) Przed wojną na Ukrainie, byli zatrudniani fachowcy, osoby z wykształceniem technicznym, technologicznym z Ukrainy i muszę powiedzieć, że to były osoby bardzo często przygotowane. (...) Wynikało to z tego, że ich system szkolnictwa oparty był o te same zasady, które u nas w pewnym momencie uznano za niewłaściwe. (...) odchodzenie od szkolenia technicznego jak wiemy to oni tego błędy nie popełnili. (...) w Polsce poszliśmy tą drogą, która zachód poszedł wcześniej i ten słynny hydraulik z Polski, który był wybawieniem dla zachodniego rynku, bo tam tych specjalistów nie było. (...). Natomiast za naszą wschodnią granicą np. na Ukrainie oni zachowali ten system kształcenia technicznego, technologicznego na dobrym poziomie. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Jak nie ma fachowców krajowych, no to jak najbardziej. Nie mam problemu iść do lekarza, do dentysty, czy spotkać sprzedawcę, który zdecydowanie jest cudzoziemcem. I to obojętnie z jakiej strefy geograficznej do nas dociera więc ja jako odbiorca usług nie mam z tym problemu jako

pracodawca tak jak powiedziałam jeżeli miałby kompetencje to ja bardzo chętnie. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

Inną grupę stanowią natomiast pracownicy bez wykształcenia aplikujący na podstawowe stanowiska pracy, których charakteryzuje duża rotacja, zniechęcająca pracodawców do ich zatrudniania. W tej populacji pracownicy zagraniczni postrzegani są jako niskowyciekwalifikowani, często tańsi od rodzimych, którzy – chociaż zapełniają lukę w zatrudnieniu – nie są dla pracodawców atrakcyjni jako długofalowa inwestycja.

Myślę, że w gruncie rzeczy to jest tak, gdzie Polak nie chce pracować tam cudzoziemca ściągną. Myślę, że to jest taki ogólnopolski trend. Więc sporo jest takich miejsc pracy. - FGI PUP (1)

Natomiast problem jest z pracownikami, którzy przyjeżdżają, szukają tutaj pracy bez kwalifikacji, a ich jest bardzo dużo w tej chwili i oni zwykle nie za długo znajdują swoje miejsce w firmach, czyli przychodzą, pracują 3 miesiące, odchodzą i wielu pracowników, (...) mam 4 pracodawców, mam dane od pracodawców, mówią, że już po prostu zrezygnowali, ponieważ fluktuacja tych pracowników jest tak duża, że przygotowanie ich do prostych czynności, nie np. na budowie, gdzie układają cegły, ale do obsługi maszyn, do pracy, która wymaga dużo uważności jest dla nich za kosztowna, żeby potem wykształcić pracownika, który 2-3 miesiące pracuje, a potem odchodzi. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Większość doświadczeń regionalnych pracodawców, którymi podzielili się z zespołem badawczym, dotyczyła pracowników z bliskich Polsce kręgów kulturowych. Kwestia odmiennych od rodzimej kultur pracy wybrzmiewała w wywiadach stosunkowo rzadko. Wydaje się jednak, że wymaga ona lepszego poznania i uwzględnienia.

Niechlujność pracy, brak dokładności. To się też u nas zdarza, ale tam jest po prostu nadmierne tak jak mówię. (...) Jedyne problemy jakie są z tymi osobami, ja tutaj biorę pod uwagę osoby z Ukrainy to jest taki, że codziennie by chcieli od razu do ręki. To jest jedyny problem. Ale tych co ja miałem to chcieli pracować, (...) Fakt, że to było niechlujne, ale jak im się powiedziało (...) to robili. – IDI lider zielonej transformacji (3)

W związku z powyższym wydaje się, że pracownicy zagraniczni nie tylko mogliby, ale już teraz z powodzeniem zapełniają luki powstające na rynku pracy w województwie łódzkim. Ich rola wymaga jednak odpowiedniego uregulowania, ponieważ są oni narażeni na różnego rodzaju nadużycia. Ze względu na doświadczenie migracji oraz bariery językowe i kulturowe mają trudności w adaptacji do nowego środowiska.

Mam zaprzyjaźnioną Ukrainkę, która ciągle znajduje pracę i ciągle jej nie rejestrują, obiecując, że ją będą rejestrować. I jest dobrze, jak jej nie oszukają albo nie dochodzi wręcz do incydentów w pracy. To już jest kolejna jej próba w tej chwili, leczę się psychiatrycznie, ja trochę wspieram, bo już

po prostu odpadła w tym wszystkim. Ja nie wiem, bo ja w takim rynku nie funkcjonuję, ale myślę, że on jest. Płacenie pod stołem, nierozliczanie się z pracownikiem, oszukiwanie go. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

Zdania pracodawców na temat tego, czy w obecnej sytuacji plany rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim powinny uwzględniać potrzebę przygotowania do pracy uczniów i pracowników zagranicznych, są dość podzielone. O ile blisko połowa (45,4%) badanych popiera ten pomysł, a przeciwnego zdania prawie jest trzykrotnie mniej pracodawców (17,7%), to ponad 1/3 (37,3%) w ogóle nie ma zdania na ten temat. Co ciekawe, znacznie częściej uwzględnienie pracowników zagranicznych w rozwoju szkolnictwa zawodowego w regionie popierają pracodawcy, którzy ich zatrudniają (58,3% w stosunku do 36,9% odpowiedzi twierdzących).

Wykres 41: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy należy uwzględnić potrzebę przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Tabela 1. Opinie na temat konieczności uwzględnienia potrzeby przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim wśród pracodawców zatrudniających i niezatrudniających pracowników zagranicznych.

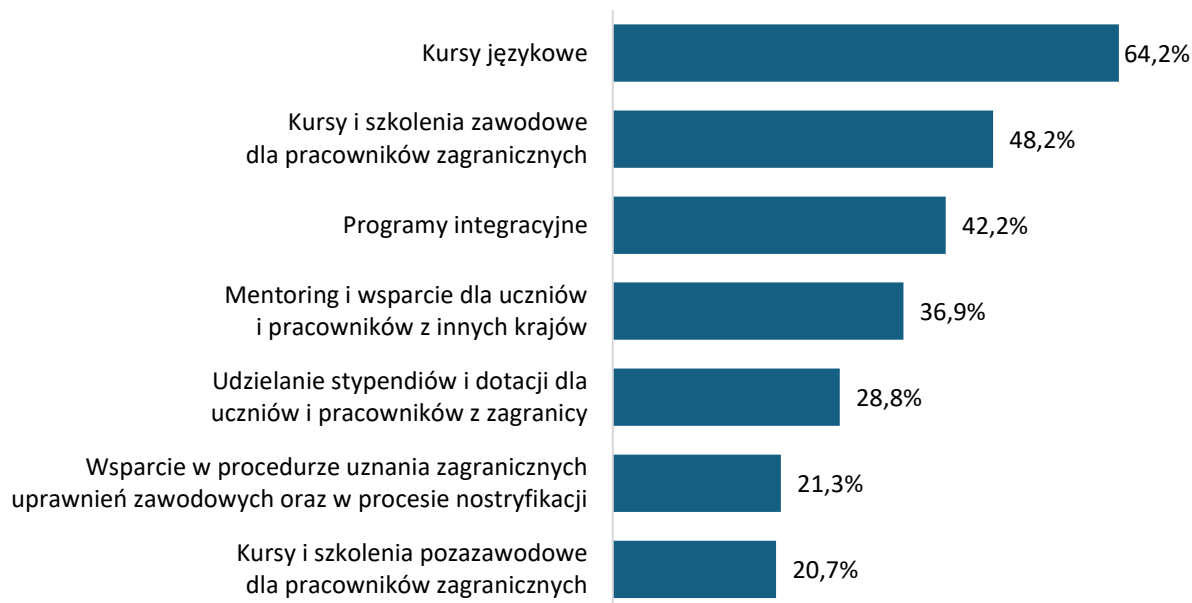
		Pytanie: „Czy zatrudniają Państwo pracowników zagranicznych w swojej firmie?”		
		Nie	Tak	Razem
Pytanie: „Czy należy uwzględnić potrzebę przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim?”	Zdecydowanie nie	5,7%	1,6%	4,0%
	Raczej nie	15,9%	9,4%	13,3%
	Trudno powiedzieć	41,6%	30,8%	37,3%
	Raczej tak	24,5%	34,7%	28,6%
	Zdecydowanie tak	12,4%	23,5%	16,8%
		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Za najlepszą formę uwzględnienia w rozwoju szkolnictwa zawodowego pracowników zagranicznych przedsiębiorcy uznali kursy językowe (64,2%). W dalszej kolejności powinny to być także kursy i szkolenia zawodowe adresowane do pracowników zagranicznych (48,2%) oraz programy integracyjne dla nich (42,2%). Co trzeci przedsiębiorca dostrzegający potrzebę podjęcia w ramach szkolnictwa zawodowego działań skierowanych do cudzoziemców

wskazał jako korzystne także mentoring i wsparcie dla uczniów i pracowników z innych krajów (36,9%) oraz – choć rzadziej – udzielanie im stypendiów i dotacji (28,8%). Najrzadziej, bo przez co piątego pracodawcę, wskazywane były takie formy, jak wsparcie w procedurze uznania zagranicznych uprawnień zawodowych oraz w procesie nostryfikacji (21,3%) oraz kursy i szkolenia pozazawodowe dla pracowników zagranicznych (20,7%).

Wykres 42: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób należy uwzględnić potrzebę przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=483.

Potrzebę uwzględnienia cudzoziemców i ich potrzeb szkoleniowych dostrzegają także przedstawiciele instytucji rynku pracy. Dotyczy to szczególnie kompetencji językowych.

To też jest ciekawy temat, który powinniśmy dobrze ugryźć w najbliższych latach. Być może tutaj wziąć przykład z Niemców, którzy inwestują w szkolenia znajomości języka, aby ci ludzie byli w stanie i skomunikować się w pracy i ze społeczeństwem. – FGI instytucje rynku pracy (3)

Co więcej – jak pokazują doświadczenia szkół zawodowych – pracownicy zagraniczni są już częścią edukacji zawodowej w regionie, w ramach której często nie tylko uczą się oni nowych rzeczy, ale podejmują próbę dostosowania posiadanych już kompetencji do realiów nowego rynku pracy, na którym się znaleźli.

Mnóstwo jest w tej chwili osób z Ukrainy, (...) które odnajdują się na rynku polskim. To są osoby, które bardzo często mają wykształcenie wyższe (...) po prawie, (...) ale to jest zupełnie inne prawo, (...) nie jest im prosto, bo w grę wchodzi jeszcze na dzień dzisiejszy dosyć duża bariera językowa, tak zazwyczaj to są osoby takie, które wiedzą po co przyszły. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Województwo łódzkie ulega stałej depopulacji. Chociaż obecnie liczy 2 362 500 mieszkańców, to liczba ta stale spada od 2013 r. Ubytek ludności wynosi 16 000 w ciągu 12 miesięcy, a prognozy przewidują spadek poniżej 2 milionów do 2050 r. Trendy demograficzne w regionie są niekorzystne, z ujemnym przyrostem naturalnym i saldem migracji. Co więcej, populacja regionu starzeje się, a udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogóle populacji wzrasta. W efekcie sytuacja demograficzna regionu systematycznie się pogarsza, ze zmniejszającą się liczbą młodych mieszkańców i rosnącym wskaźnikiem obciążenia demograficznego osób w wieku poprodukcyjnym.

Jak wynika z powyższego, obserwuje się spadek liczby ludności połączony z jednoczesnym jej starzeniem się, czyli wzrostem liczby i udziału osób starszych w populacji. Oba procesy, wg prognoz, będą postępować w przyszłości.

Tym przemianom demograficznym na rynku pracy województwa łódzkiego towarzyszy wejście na rynek pracy nowego pokolenia pracowników, w tym przedstawicieli pokolenia Z, którzy wnoszą nowe wzorce zachowań, postawy i poglądy. Młodzi pracownicy przedkładają satysfakcję z pracy, komfortowe warunki pracy i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym nad wysokość wynagrodzenia. W odmienny od poprzednich pokoleń pracowników sposób budują także swoją karierę zawodową, niechętnie wiążąc się trwale z jednym pracodawcą.

Przeobrażenia te tworzą nowe wyzwania, przed którymi muszą stanąć pracodawcy, żeby dostosować się do zmian zachodzących na rynku pracy. W ocenie pracodawców są oni zmuszeni koncentrować się na dobrym samopoczuciu pracowników, atmosferze i relacjach, a nie tylko na wynagrodzeniu i awansie. Jednocześnie nowe pokolenie pracowników ma wyższe oczekiwania finansowe, ale często jego przedstawicielom brakuje jeszcze umiejętności i kwalifikacji, aby je uzasadnić.

Opisywane zmiany mają charakter powszechny. Dwie trzecie ankietowanych pracodawców dostrzega wpływ zmian pokoleniowych na rynku pracy, najbardziej na własną firmę (62,7%), branżę (61,5%) i region (60,3%). Co więcej, zmiana pokoleniowa wpływa nie tylko na pracowników, ale przynosi firmom z województwa łódzkiego również nowych klientów i nowe potrzeby konsumenckie.

Kolejną zmianą w populacji regionu jest rosnący udział pracowników zagranicznych na rynku pracy w województwie. Region łódzki boryka się z niedoborem siły roboczej, a pracownicy z zagranicy są postrzegani jako cenny zasób do wypełnienia luk kadrowych. Praca cudzoziemców jest w regionie zjawiskiem dość powszechnym, zatrudnia ich czterech na dziesięciu badanych przedsiębiorców, którzy w większości uważają pracowników-cudzoziemców za przygotowanych do pracy w ich firmie równie dobrze, co pracownicy regionalni. Jednocześnie postrzeganie zagranicznych pracowników na rynku pracy zależy od takich czynników, jak osobiste doświadczenie pracodawcy oraz przygotowanie

i doświadczenie zawodowe pracownika. Warto pamiętać, że przygotowanie zawodowe pracowników zagranicznych różni się w zależności od kraju pochodzenia.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że pracownicy zagraniczni często pracują na stanowiskach niedopasowanych do ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Wynika to przede wszystkim z zapotrzebowania rynku pracy, ale istnieją też przeszkody formalne uniemożliwiające pełne wykorzystanie potencjału cudzoziemców na rynku pracy⁹.

Według pracodawców pracownicy zagraniczni jako stały zasób regionalnej siły roboczej powinni zostać uwzględnieni w planach rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim. Oferta edukacyjna w ramach przygotowania do pracy uczniów i pracowników zagranicznych powinna obejmować przede wszystkim: kursy językowe i szkolenia zawodowe oraz programy integracyjne. Są postrzegane jako najskuteczniejsze sposoby włączenia zagranicznych pracowników. Co więcej, pracodawcy dość krytycznie oceniają praktyczne przygotowanie do pracy obecnie dostępnych na rynku pracy pracowników w regionie.

3. NOWOCZESNE TENDENCJE NA RYNKU PRACY W REGIONIE

3.1. ZIELONA TRANSFORMACJA

Zielona transformacja to proces, który obserwujemy na świecie i w Europie od wielu lat. Pierwotnie jego znaczenie było pojmowane dość wąsko – jako transformacja energetyczna i popularyzacja zasooobszędnych technologii, następnie rozszerzał stopniowo swoje znaczenie w kierunku zrównoważonego rozwoju we wszystkich aspektach życia społecznego i gospodarczego w skali globalnej, europejskiej i krajowej.

Z punktu widzenia rynku pracy i popytu na pracę zielona transformacja oddziałuje zarówno na ogólną liczbę miejsc pracy w gospodarce, jak i na strukturę zatrudnienia (zarówno w ujęciu branż i zawodów, jak i kwalifikacji i kompetencji)¹⁰.

W szerokiej perspektywie do najważniejszych przejawów zielonej transformacji należą:

- wprowadzenie zrównoważonych działań na rzecz łagodzenia zmian klimatu;
- zwiększanie świadomości proekologicznej ludzi;
- wprowadzenie rozwiązań zmniejszających zużycie zasobów (np. odnawialne źródła energii);
- prowadzenie regulacji i rozwiązań polityki odpowiedzialnego podejścia do produkcji i usług;

⁹ Są stanowiska, do objęcia których w polskim porządku prawnym wymagane są krajowe (polskie) uprawnienia i zezwolenia (uprawnienia do montażu rusztowań, kierowania wózkiem widłowym, SEP, książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, uprawnienia do pracy z osobami niepełnosprawnymi) lub prawo wykonywania zawodu (lekarza, pielęgniarki, nauczyciela).

¹⁰ *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: lipiec 2024].

- rozwój systemów edukacji oraz rynku pracy w celu dostosowania oraz przygotowania do przyszłych wyzwań środowiskowych.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że: „zielona transformacja to proces, który ma na celu przekształcenie społeczeństwa i gospodarki w bardziej zrównoważone pod względem środowiskowym. Głównym założeniem zielonej transformacji jest przy tym osiągnięcie neutralności klimatycznej, a obejmuje ona inicjatywy w ściśle powiązanych ze sobą dziedzinach: klimatu, środowiska, energii, transportu, przemysłu, rolnictwa oraz zrównoważonego finansowania. Zielona transformacja obejmuje szeroki zakres działań, mających na celu zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, ograniczenie zużycia surowców naturalnych oraz rozwój ekologicznych technologii. Działania w tym zakresie obejmują zmiany w produkcji energii, transporcie, przemysłowych procesach produkcyjnych oraz sposobie użytkowania gruntów. W ramach zielonej transformacji stawia się na rozwój i promocję odnawialnych źródeł energii. Zielona transformacja obejmuje także rozwój systemów edukacji oraz rynku pracy w kierunku dostosowania oraz przygotowania się do przyszłych wyzwań środowiskowych”¹¹.

Zielone kompetencje, wynikające z zielonej transformacji, mogą mieć charakter horyzontalny, jak również mogą dotyczyć specyficznych umiejętności i wiedzy czy kwalifikacji formalnych wymaganych na danym stanowisku¹²:

- Horyzontalne – powiązane ze zrównoważonym myśleniem i działaniem, istotne dla pracy (we wszystkich sektorach gospodarki i zawodach) i życia. Alternatywnie określane jako kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju, umiejętności życiowe, umiejętności miękkie lub umiejętności podstawowe.
- Techniczne – wymagane do dostosowania lub wdrożenia norm, procesów, usług, produktów i technologii w celu ochrony ekosystemów, usług bioróżnorodności oraz

¹¹ Definicja opracowana na podstawie:

- *Czym jest zielona transformacja?*, Media-energetyczne (<https://media-energetyczne.pl/czym-jest-zielona-transformacja/>) [dostęp: lipiec 2024];
- Łukaszewicz, *Najważniejsze założenia Europejskiego Zielonego Ładu*, Baza wiedzy – Akademia ESG (<https://akademiaesg.pl/baza-wiedzy/najwazniejsze-zalozenia-europejskiego-zielonego-ladu/#:~:text=Pakiet%20obejmuje%20inicjatywy%20w%20C5%9Bci%20C5%9Ble%20powi%20C4%85zanych%20ze%20Osob%20C4%85,Zielony%20C5%81ad%20zak%20C5%82ada%20sprawiedliwe%20roz%20C5%82o%20C5%BCenie%20k%20oszt%20C3%B3w%20transformacji%20klimatycznej.>) [dostęp: lipiec 2024];
- K. Wiązowska, *W tej branży przybędzie 300 tys. miejsc pracy. Można dobrze zarobić*, Bankier.pl (<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zielona-transformacja-na-ryнку-pracy-W-Polsce-stworzy-300-tys-stanowisk-8827663.html>) [dostęp: lipiec 2024];
- *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf) [dostęp: lipiec 2024];
- G.J. Leśniak, *Lewiatan: Zielona transformacja powinna pozytywnie wpłynąć na rynek pracy*, Lewiatan [dostęp: lipiec 2024];
- *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-ryнку-pracy-wynikajace-z-wdraania-koncepcji-zrwnowaonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: lipiec 2024].

¹² *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: lipiec 2024].

zmniejszenia zużycia energii, zasobów, materiałów i wody. Umiejętności techniczne mogą być specyficzne dla zawodu lub międzysektorowe¹³.

O ile określenie kompetencji technicznych jest stosunkowo łatwe ze względu na powiązanie danych umiejętności bezpośrednio z konkretnym zawodem, o tyle ich wielość znacząco utrudnia stworzenie wyczerpującego katalogu. Stąd popularność w różnego rodzaju opracowaniach typologii opartej na kompetencjach dość ogólnych, gdzie za kluczowe elementy tzw. zielonych kompetencji uznać należy:

- zieloną świadomość, rozumianą jako świadomość wpływu działalności człowieka na środowisko i klimat (przyczyny i skutki);
- zieloną wiedzę, która dotyczy ogólnej wiedzy na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego;
- zielone postawy, rozumiane jako postrzeganie wartości ochrony środowiska naturalnego i klimatu przez poszczególne osoby;
- zielone zdolności istotne dla samorozwoju oraz zwiększania wydajności w zielonej gospodarce;
- zielone zachowania wspierające równowagę środowiskową oraz redukujące negatywny wpływ człowieka na klimat;
- zielone umiejętności, tj. umiejętności o charakterze zawodowym i ogólnym, które są niezbędne do przeprowadzenia zielonej transformacji¹⁴.

Zarówno zielona, jak i cyfrowa transformacja są dostrzegane i definiowane przez regionalnych pracodawców w sposób dość zróżnicowany – wśród niektórych z rozmówców tendencje te były dobrze znane i prawidłowo identyfikowane, podczas gdy inni nie znali ich w ogóle. Co ciekawe, trudności definicyjne dotyczyły także przedstawicieli tych przedsiębiorców, których biznesowa działalność była klasyfikowana jako „zielona”, a ich firmy należały do grona liderów zielonej transformacji w regionie. Do najczęściej przywoływanych przez rozmówców elementów zielonej transformacji należał jej proekologiczny wymiar.

Wśród uczestników wywiadów jakościowych byli przede wszystkim pracodawcy, którzy:

- mieli istotne trudności ze zdefiniowaniem zielonej transformacji, a nawet nie mieli skojarzeń z tym terminem, co jednak istotne, często wcale nie przekładało się to na brak „zielonych” i proekologicznych działań w ich firmach:

¹³ J. Szczepanik, *Pokolenie Z a zielone umiejętności*. Raport dla Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć (<https://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport-Pokolenie-Z-a-zielone-umiejtnosci-%E2%80%93-Polska-Zielona-Siec.pdf>), s. 12 [dostęp: lipiec 2024].

¹⁴ C. Cabral, R. Dhar Lochan, *Green competencies: Construct development and measurement validation*, „Journal of Cleaner Production”, 2019, 235, [za:] J. Szczepanik, *Pokolenie Z a zielone umiejętności*. Raport dla Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć (<https://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport-Pokolenie-Z-a-zielone-umiejtnosci-%E2%80%93-Polska-Zielona-Siec.pdf>), rozdz. 3 [dostęp: lipiec 2024].

Powiem pani szczerze, że zielona transformacja chyba nie potrafię jej zdefiniować. Nie kojarzę, z czym mogłoby się to wiązać. – IDI RIS usługi przyszłości

- definiowali zieloną transformację prawidłowo, choć często fragmentarycznie, najsilniej kojarząc ją z działaniami proekologicznymi, oszczędzającymi zasoby oraz ukierunkowanymi na zmniejszanie obciążania środowiska naturalnego swoją działalnością biznesową:

Zielona transformacja to dla mnie przede wszystkim kierunek, w którym obejmujemy w ramach firmy takie działania ograniczające zużycie energii bądź też pozyskiwanie energii z odnawialnych źródeł energii, to też niwelowanie na przykład produkcji papieru i bardziej cyfryzacja samego przedsiębiorstwa. Zielona transformacja to również u mnie w działalności takie krótkie łańcuchy dostaw. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

- definiowali zieloną transformację prawidłowo, deklarowali zainteresowanie problematyką, a co więcej, wskazywali na dotyczące tego obszaru wątpliwości, np. w określeniu rzeczywistej ekologiczności niektórych uważanych za „zielone” działań:

Pojęcie „zielona transformacja” jest w tej chwili bardzo modne. Ja się nad tym wielokrotnie zastanawiałam, czytałam na ten temat artykuły. Jest to bardzo problematyczne (...) Jest to pojęcie bardzo szerokie, bardzo modne, natomiast pozostawiające wg mnie bardzo wiele niedopowiedzeń z punktu widzenia naukowego. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Co ciekawe, trudności ze zdefiniowaniem zielonej transformacji mieli także przedstawiciele przedsiębiorstw, które działają w jej obrębie.

Mam problem, żeby definiować takie rzeczy, ale wydaje mi się, że zielona transformacja to na pewno branża, w której pracuję, mam firmę, czyli odchodzenie od tradycyjnych źródeł ciepła, produkowania energii i pozyskiwanie energii na przykład ze słońca. – IDI lider zielonej transformacji (3)

Może to z jednej strony wynikać z faktu, że wpływ zielonej transformacji na rynek oraz obecne na rynku pracy zielone kompetencje mają charakter punktowy, tj. „zielone” zmiany i działania są wdrażane doraźnie – tam, gdzie w ocenie przedsiębiorców są potrzebne, a dla pozostałych osób pozostają ukryte.

Kompetencja jest potrzebna, ale bardziej punktowo. Jeżeli mamy jakąś inwestycję, żeby był specjalista, co możemy, gdzie ten zielony komponent możemy zaimplementować, albo jakie są oczekiwania regulatora, potem jak aplikować o pieniądze specjalistyczne. To jest bardziej punktowo niż systemowo. (...) sama kompetencja rynku pracy wydaje się, że nie jest

pożądana, bardziej jak mówię w konkretnych sytuacjach – FGI instytucje rynku pracy (1)

Z drugiej strony, przejawy zielonej transformacji w działalności firm – jako wynikające nie tyle z biznesowego funkcjonowania poszczególnych przedsiębiorstw, co – bardziej – z szerokich przemian świadomościowych oraz codziennego życia ich właścicieli i pracowników – mają często trudno dostrzegalny, również dla nich samych, charakter. Jako implementatorzy zielonych zmian w przedsiębiorstwach postrzegani są często nowi, młodzi pracownicy, dzięki którym zielona transformacja, zachodzi jako naturalna zmiana w firmach, w których pracują.

Więc jest trochę tak, że to bardziej przychodzi z pokoleniem do tych firm, niż te firmy mają takie zapotrzebowanie na takich ludzi. Ciężko mi sobie wyobrazić, może funkcjonuje też w swojej bance, ale dzisiaj nie widzę takich osobnych ról dla takich osób. – FGI instytucje rynku pracy (1)

Istotnym elementem narracji na temat zielonej transformacji i związanych z nią zmian w działalności firm były rozbudowywane wymagania i standardy narzucane przedsiębiorstwom przez Unię Europejską. Chociażby konieczność dostosowania się firm do zaostrzających się standardów ekologicznych w długofalowej perspektywie, do zmiany nawyków oraz zmian świadomościowych – jako obligatoryjne i odgórne – początkowo odbierane jednak często dość krytycznie.

Niektóre z proponowanych przeobrażeń moim zdaniem są obecnie na takim etapie, że nie możemy jednoznacznie ocenić ich środowiskowego wpływu. A ponieważ wiążą się z tymi modnymi hasłami są jednoznacznie przez administrację unijną wprowadzane. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Opór przed „zielonymi” zmianami wśród pracodawców – szczególnie tych posiadających jakąś wiedzę i przekonania dotyczące zielonej transformacji – wzmacniały dodatkowo dość częste wątpliwości co do ich rzeczywistej ostatecznej racjonalności i ekologiczności w szerokiej skali i długofalowej perspektywie.

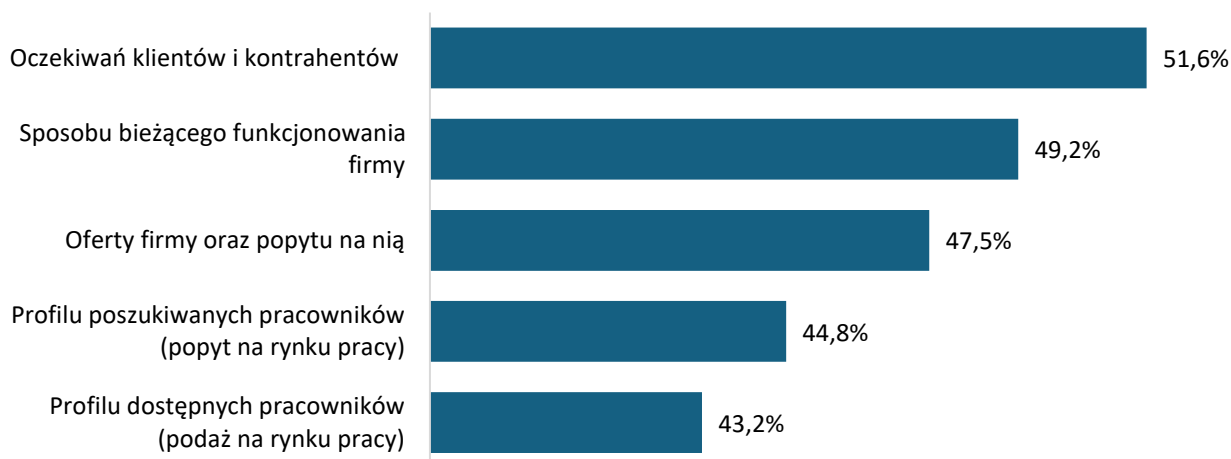
Założmy przechodzenie na źródła energii odnawialnej brzmi bardzo atrakcyjnie, ale z punktu widzenia oceny wiąże się z niemożnością zapewnienia energii w takiej ilości w jakiej by gospodarka potrzebowała, z drugiej strony ustabilizowania tej energii, bo niestety źródła naturalne są najczęściej kapryśne. Trzeci aspekt związany jest np. z utylizacją tego wszystkiego co służy do powstawania tzw. „zielonej energii”, tzn. np. panele solarne, które są bardzo kłopotliwe, kiedy już wychodzą z użycia, do utylizacji, odzysku i technologie ich wytwarzania również trudno nazwać zielonymi. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Respondenci ankiety zapytani o to, czy dostrzegają wpływ przemian związanych z zieloną transformacją na funkcjonowanie swojej firmy, zadeklarowali, że widzą go niemal we

wszystkich aspektach swojego biznesowego funkcjonowania – odsetki respondentów, którzy to deklarowali, nie były jednak wysokie (43,2–51,6%).

Najczęściej wpływ zielonej transformacji na działanie firmy jest zdaniem badanych widoczny w zmianach oczekiwań klientów i kontrahentów (51,6%), sposobie bieżącego funkcjonowania firmy (49,2%) oraz jej ofercie i popycie na nią (47,5%). Nieznacznie rzadziej pracodawcy dostrzegają wpływ zielonej transformacji na rynek pracy w zakresie profilu poszukiwanych pracowników (44,8%) oraz profilu dostępnych pracowników (43,2%).

Wykres 43: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie firmy w zakresie:...?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Relatywnie niski (około połowa firm) poziom dostrzegania wpływu zielonej transformacji na firmę może mieć z jednej strony źródło w jej – wspomianej wcześniej – ograniczonej rozpoznawalności wśród pracodawców w regionie, z drugiej natomiast może wynikać ze zróżnicowanej siły wpływu tych przemian na firmy w poszczególnych branżach. Zielona transformacja dotyka przede wszystkim branży energetycznej, transportowej, produkcji pojazdów i budownictwa¹⁵, podczas gdy w pozostałych przedsiębiorstwach może nie być tak silnie odczuwana.

Wpływ zielonej transformacji na regionalny rynek pracy ma jednak szerszy charakter i dotyczy także ogólnej struktury zatrudnienia w województwie. Z punktu widzenia rynku pracy zielona transformacja oddziałuje (i będzie to coraz bardziej znaczące) zarówno na ogólną liczbę miejsc pracy w gospodarce, jak i zmiany w popycie na „zielone zawody”. Jako przykład mogą służyć prognozowane zmiany w branży odnawialnych źródeł energii. Do 2030 r. przynajmniej 42,5% energii wykorzystywanej w Unii Europejskiej powinno pochodzić ze źródeł odnawialnych, co doprowadzi do rewolucji na rynku pracy. Eksperti przewidują

¹⁵ Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: lipiec 2024].

zapotrzebowanie na setki tysięcy specjalistów o określonych kwalifikacjach, nowe zawody i wyższe płace¹⁶.

Według ekspertów Konfederacji Lewiatan do 2030 r. transformacja energetyczna ma doprowadzić do powstania w Polsce około 300 000 nowych miejsc pracy¹⁷. Prognozuje się, że zmiany wynikające z wdrażania transformacji energetycznej będą wiązać się m.in. ze zmianami zapotrzebowania na pracowników w: sektorze energetyki opartej na tradycyjnych źródłach energii, branży morskich/lądowych farm wiatrowych, branży fotowoltaiki, sektorze wydobywania węgla, produkcji, serwisowania i napraw pojazdów transportu indywidualnego, sektorze produkcji, serwisowania i napraw pojazdów transportu zbiorowego/ciężarowego, budownictwie, rolnictwie¹⁸. A także przy wzroście w branżach takich, jak: odnawialne źródła energii, energetyka jądrowa, elektromobilność i termomodernizacja budynków, a powiększające się specjalizacje obejmują na przykład magazynowanie energii, infrastrukturę ładowania pojazdów elektrycznych, mikrosieci i monitorowanie farm wiatrowych¹⁹.

W skali kraju do 2030 r. liczba pracujących w kluczowych dla Polski branżach ze względu na transformację energetyczną zmieni się następująco:

- w górnictwie i wydobywaniu liczba osób pracujących w spadnie o 87 000, czyli 16% w porównaniu z 2021 r.;
- w przetwórstwie przemysłowym liczba pracujących wzrośnie o niecałe 50 000 osób – wzrost o 1,6% w porównaniu z 2021 r.;
- w budownictwie przewidywana jest stabilizacja liczby pracujących na poziomie 1 200 000-1 250 000 osób;
- liczba pracujących w transporcie i magazynach wzrośnie o prawie 116 000 osób (wzrost o prawie 11%)²⁰.

Pojawiają się w kraju także nowe zawody. Według wyników badań przeprowadzonych przez Konfederację Lewiatan²¹ wśród nowych stanowisk pracy, które powstały w odpowiedzi na procesy zielonej transformacji, znalazły się:

¹⁶ K. Wiązowska, *W tej branży przybędzie 300 tys. miejsc pracy. Można dobrze zarobić*, Bankier.pl (<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zielona-transformacja-na-ryнку-pracy-W-Polsce-stworzy-300-tys-stanowisk-8827663.html>) [dostęp: grudzień 2023].

¹⁷ *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: grudzień 2024].

¹⁸ *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-ryнку-pracy-wynikajce-z-wdraania-koncepcji-zrwnowaonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: grudzień 2024].

¹⁹ K. Wiązowska, *W tej branży przybędzie 300 tys. miejsc pracy. Można dobrze zarobić*, Bankier.pl (<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zielona-transformacja-na-ryнку-pracy-W-Polsce-stworzy-300-tys-stanowisk-8827663.html>) [dostęp: grudzień 2023].

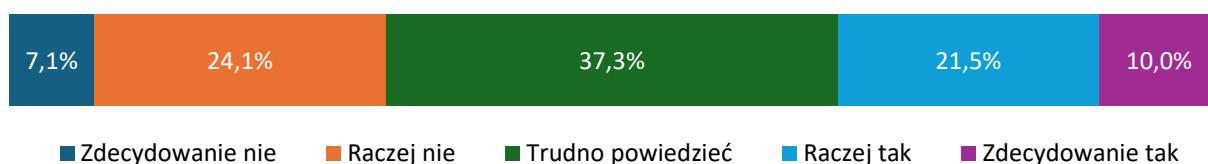
²⁰ *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-ryнку-pracy-wynikajce-z-wdraania-koncepcji-zrwnowaonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: grudzień 2024].

²¹ *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: grudzień 2024].

- w energetyce: audytor energetyczny; kierownicy i koordynatorzy projektów środowiskowych; specjaliści ds. efektywności procesów technologicznych, zarządzania energią, turbin gazowych i parowych, instalacji fotowoltaicznych;
- w branży samochodowej: inżynierowie napędów elektrycznych i wodorowych; menadżerowie ESG; battery product manager;
- w przetwórstwie przemysłowym: kierownicy i specjaliści ds. dekarbonizacji, ochrony środowiska; specjaliści ds. certyfikacji; automatycy;
- w bankowości: specjaliści ds. transformacji energetycznej; Chief Sustainability Officer;
- w farmacji: specjaliści ds. efektywności energetycznej;
- w FMCG: kierownicy ds. projektów zrównoważonego rozwoju; liderzy ds. zielonej transformacji.

Chociaż nie ma wątpliwości, że przynajmniej część z tych zmian dotknie także województwo łódzkie, dokonane przez pracodawców w badaniu oceny tego, czy zielona transformacja wpłynie na strukturę zatrudnienia w ich własnej firmie, są podzielone: 31,2% pracodawców nie spodziewa się takich zmian w swoim przedsiębiorstwie, 31,5% liczy się z ich pojawieniem się, a 37,3% nie ma zdania na ten temat.

Wykres 44: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa zdaniem zielona transformacja wpłynie na zmiany w zatrudnieniu w Państwa firmie?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Do zmian, których pracodawcy z województwa łódzkiego spodziewają się w tym zakresie najczęściej należą te związane z kompetencjami i składem kadry pracowniczej, tj.:

- wzrost zapotrzebowania na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju w naszej branży – 48,7%;
- wzrost zapotrzebowania na specjalistów ds. OZE²² – 38,2%;
- powstanie konieczność zatrudnienia nowych pracowników odpowiedzialnych za wdrażanie zielonych zmian w firmie – 35,5%;
- wzrost zapotrzebowania na umiejętności wprowadzania i wykorzystywania technologii niskoemisyjnych – 21,8%.

Mniej licznie wskazywane były zmiany świadomościowe, np.:

²² Ustawa z dnia 20 lutego 2015 r. o odnawialnych źródłach energii (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1361) definiuje OZE jako „odnawialne, niekopalne źródła energii obejmujące energię wiatru, energię promieniowania słonecznego, energię aerotermalną, energię geotermalną, energię hydrotermalną, hydroenergię, energię fal, prądów i pływów morskich, energię otrzymywaną z biomasy, biogazu, biogazu rolniczego oraz z bioptynów”.

- zwiększenie się znaczenia umiejętności marketingowych dla promowania bardziej ekologicznych produktów i usług – 25,1%;
- wzrost nacisku na zwiększenie u pracowników świadomości wpływu, jaki firma ma na środowisko i klimat – 23,0%;
- wzrost znaczenia ogólnej wiedzy na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego pracowników – 17,9%;
- wzrost znaczenia umiejętności doradczych pracowników, aby wspierać konsumentów w zakresie rozumienia ekologicznych rozwiązań i rozpowszechnianie zielonych technologii – 16,7%.

Jeden na ośmiu badanych spodziewa się także, że pojawi się konieczność przekwalifikowania się niektórych pracowników na tradycyjnych stanowiskach (12,5%).

Wykres 45: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie mogą być zmiany w zatrudnieniu w Państwa firmie w związku z zieloną transformacją?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=335.

Zielona transformacja i jej wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw, wiążąc się zarówno ze zmianami w zakresie świadczonej pracy, jak i sposobami jej świadczenia, tworzy nowe wyzwania dotyczące kreowania umiejętności dla zielonych miejsc pracy. Są to m.in.:

- brak koordynacji między działaniami dotyczącymi zielonej transformacji a kształceniem zielonych kompetencji;
- potrzeba położenia większego nacisku na zmiany i podniesienie kompetencji w ramach istniejących zawodów niż na wyodrębnienie się całkiem nowych zielonych zawodów;
- trudność w identyfikacji zmian w zapotrzebowaniu na zielone umiejętności w ramach zawodów²³.

Trudności i wyzwania związanych z koniecznością dostosowania się kadry pracowniczej do wymogów zielonej transformacji spodziewają się także ankietowani pracodawcy. Wśród najczęściej wskazywanych przez nich odpowiedzi znalazły się przede wszystkim ogólne zielone kompetencje i umiejętności pracowników i predyspozycje do ich rozwijania, które wskazała blisko połowa badanych (42,5%). Co czwarty z pracodawców spodziewa się natomiast trudności w obszarach:

- miękkich kompetencji pracowników – 27,5%;
- twardych kompetencji pracowników – 27,7%;
- zielonych kompetencji i umiejętności związanych z funkcjonowaniem branży lub działalnością firmy – 26,2%;
- profili wykształcenia: branże zawodowe/kierunki wykształcenia – 23,8%.

²³ International Labour Organization, Meeting skill needs for green jobs: Policy recommendations, Inter-Agency Working Group on Greening Technical and Vocational Education and Training and Skills Development, International Labour Organization, [za:] *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-rynku-pracy-wynikajce-z-wdraania-koncepcji-zrwnowaonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: grudzień 2024].

Wykres 46: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakich obszarach spodziewają się Państwo problemów lub wyzwań w związku z koniecznością dostosowania się kadry pracowniczej do wymogów zielonej transformacji?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

W sytuacji pojawienia się trudności w którymś z ww. obszarów pracodawcy planują w pierwszej kolejności podniesienie kompetencji posiadanych pracowników (53,6%). Co trzeci z nich będzie oczekiwał, że pracownicy sami nabędą odpowiednie umiejętności lub kwalifikacje (34,3%), bądź zatrudni nowych pracowników (28,6%).

Wykres 47: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W sytuacji wystąpienia tych trudności w firmie, jaka strategia działania jest/byłaby najczęściej preferowana przez Państwa przedsiębiorstwo?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

3.2. CYFROWA TRANSFORMACJA

Cyfrowa transformacja to kompleksowy proces przechodzenia na nowe sposoby pracy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii cyfrowych w kolejnych obszarach życia społecznego i gospodarki. W chwili obecnej obejmuje wszystkie obszary życia ludzi i ma bezpośredni wpływ na rynek pracy.

Do najważniejszych przejawów cyfrowej transformacji należą:

- rozwój i upowszechnienie się sztucznej inteligencji;
- integracja technologii i rozwiązań cyfrowych z każdym obszarem działalności ludzi;
- adaptacja nowoczesnych cyfrowych technologii w organizacjach, gospodarce i życiu codziennym;
- digitalizacja i cyfryzacja procesów organizacyjnych i biznesowych;
- rozwój Internetu rzeczy (IoT, *internet of things*), tj. sieci obiektów, które łączą się z Internetem i komunikują się z innymi urządzeniami i systemami w sieci za pomocą czujników, interfejsów API i innego oprogramowania;
- upowszechnienie się komunikacji opartej na cyfrowych narzędziach komunikacyjnych lub platformach do spotkań służbowych lub konferencji.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że: „[c]yfrowa transformacja polega na zintegrowanym wykorzystywaniu ICT (*information and communications technology*; technologii informacyjno-telekomunikacyjnych) w każdej dziedzinie działalności człowieka, prowadząc do zmian nie tylko technologicznych, ale i kulturowych, m.in. w sposobie działania organizacji (przedsiębiorstw), w celu zwiększenia ich efektywności, poprzez np. zapewnienie nowych korzyści klientom. W ramach transformacji cyfrowej upowszechniają się nowoczesne rozwiązania (jak np. platformy cyfrowe, Internet rzeczy, przetwarzanie w chmurze, blockchain czy sztuczna inteligencja), które wpływają np. na transport, energetykę, sektor rolno-spożywczy, telekomunikację, usługi finansowe, produkcję fabryczną, opiekę zdrowotną, a także pomagają optymalizować produkcję, ograniczać emisje i odpady, wzmocnić przewagę konkurencyjną firm oraz zapewnić konsumentom nowe usługi i produkty”²⁴.

Cyfrowa transformacja pociąga za sobą konieczność nabywania przez ludzi nowych, cyfrowych kompetencji. Po raz kolejny, tak jak w przypadku zielonych umiejętności, wiele z nich ma charakter ogólny i wiąże się np. z umiejętnością analitycznego myślenia lub różnego rodzaju kompetencjami miękkimi. Łatwiejsze do precyzyjnego określenia kompetencje techniczne są natomiast tak liczne i zróżnicowane, że stworzenie ich wyczerpującego katalogu okazuje się niemożliwe. Obszary kompetencji cyfrowych można natomiast podsumować w następujący sposób:

- Informacja i dane: identyfikacja, lokalizacja, pobieranie, przechowywanie, organizacja i analiza informacji cyfrowych, zdolność oceny ich wartości, znaczenia i celu.

²⁴ Na podstawie:

- *Kształtowanie transformacji cyfrowej: strategia UE*, Parlament Europejski (<https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20210414STO02010/ksztaltowanie-transformacji-cyfrowej-strategia-ue>) [dostęp: lipiec 2024];
- O. Shelest-Szumilas, P. Trąpczyński, *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf) [dostęp: lipiec 2024];
- *13 faktów o transformacji cyfrowej...* (<https://digitalpoland.org/assets/publications/13-tez-digital-shapers/13-faktow-o-transformacji-cyfrowej-digital-shapers.pdf>) [dostęp: lipiec 2024].

- Komunikacja i współpraca: komunikacja w środowiskach cyfrowych, udostępnianie zasobów za pomocą narzędzi internetowych, łączenie i kontakt z innymi, współpraca za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, interakcja i uczestnictwo w działaniach społecznościowych i sieciach, świadomość międzykulturowa.
- Tworzenie treści cyfrowych: tworzenie i edytowanie nowych treści (od przetwarzania tekstu do obrazów i wideo); integracja i ponowne przetwarzanie dotychczasowej wiedzy i treści; tworzenie nowych pojęć, treści cyfrowych i programowanie; rozumienie, poszanowanie i stosowanie prawa własności intelektualnej i licencji.
- Bezpieczeństwo: ochrona osobista, ochrona danych, ochrona tożsamości cyfrowej, środki bezpieczeństwa, bezpieczne i zrównoważone użytkowanie.
- Rozwiązywanie problemów: identyfikacja potrzeb i zasobów cyfrowych, podejmowanie świadomych decyzji co do wyboru odpowiednich narzędzi cyfrowych w zależności od celów i potrzeb, rozwiązywanie problemów koncepcyjnych za pomocą środków cyfrowych, twórcze wykorzystanie technologii, rozwiązywanie problemów technicznych, aktualizacja kompetencji własnych i kompetencji innych²⁵.

Podobnie do zielonej transformacji transformacja cyfrowa była przez różnych pracodawców definiowana z różną szczegółowością i precyzją. W powszechnym odbiorze wiązała się ona z komputeryzacją i cyfryzacją, a w zależności od branży także z automatyzacją, a niekiedy również ze zwiększonym wykorzystaniem sztucznej inteligencji w działalności przedsiębiorstwa.

Cyfrowa to przede wszystkim zautomatyzowanie wszystkich procesów zarówno w ramach produkcji jak i logistyki. (...) To coraz większe zautomatyzowanie tych procesów w ramach przedsiębiorstwa, wyłączenie takiej pracy fizycznej na rzeczy właśnie automatyzacji i zarządzania takiego no zdalnego. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

Jeśli chodzi o „transformację cyfrową” oczywiście korzystanie z Internetu i technologii cyfrowych wchodzimy coraz bardziej do środowiska wirtualnego, rozszerzonej rzeczywistości zaczynając od takich najdrobniejszych rzeczy związanych z komputerowym wspieraniem procesów wytwórczych, z tego też, że my korzystamy z różnego rodzaju technologii informatycznych po bardzo zaawansowane procesy kończąc na (...) sztucznej inteligencji. (...) Sztuczna inteligencja, która z jednej strony będzie dawała nam oczywiście możliwość wykonywania pewnych prac w sposób bardzo szybki eliminujący człowieka, ale z drugiej strony też trzeba to dokładnie przemyśleć, gdzie w tym wszystkim my jesteśmy i jaka jest szansa na zachowanie wielu zawodów, możliwość znalezienia się nas jako ludzi w tym świecie, który coraz bardziej staje się wirtualny i nigdy nie

²⁵ O. Shelest-Szumilas, P. Trąpczyński, *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf)[dostęp: lipiec 2024].

*był naturalnym środowiskiem funkcjonowania człowieka. – IDI RIS
innovacyjne włókiennictwo i przemysł mody*

Wśród biorących udział w badaniu przedsiębiorców dość powszechnie panuje przekonanie, że przyczynkiem do szybszego rozwoju cyfryzacji w firmach była pandemia. Pandemia przyspieszyła cyfrową transformację w wielu branżach, a które już przyjęły innowacje technologiczne osiągają lepsze wyniki niż te, które opierały się cyfryzacji. Praca zdalna, zdalne zarządzanie i automatyzacja mają kluczowe znaczenie, umożliwiając firmom bezpieczne, wydajne i zrównoważone działanie, a w czasach po pandemii przynosząc dalsze wymierne korzyści. Automatyzacja pozwoliła firmom kontynuować produkcję podczas ograniczeń, a rozwiązania cyfrowe, takie jak rzeczywistość wirtualna i rzeczywistość rozszerzona, usprawniają bieżącą pracę, szkolenia pracowników i obsługę sprzętu²⁶. Badani przedsiębiorcy wskazali dodatkowo na towarzyszącą pandemii konieczności w przeobrażeniu funkcjonowania urzędów oraz zmiany legislacyjne i normatywne, których przedsiębiorcy wyczekiwali już wcześniej.

Generalnie w cyfryzacji przeszkodą są przepisy i regulacje. I my przez wiele lat próbowaliśmy wprowadzać cyfrowy dokument. No i zakłady były niezainteresowane, ponieważ wszelkiego rodzaju nadzory akceptowały tylko papierowe dokumenty. (...) I w pandemii podpis cyfrowy, skan dokumentu stały się rzeczywiście akceptowanym powszechnie dokumentem. W związku z tym spotkania zespołów się stały standardem w online, przynajmniej jak już się ludzie znają. No zdecydowanie te doświadczenia posunęły aspekty cyfryzacyjne do przodu. I myślenie o akceptacji właśnie dokumentu cyfrowego, o gromadzeniu tego dokumentu cyfrowego, o jego obiegu jako dokumentu bardzo się zmieniło. To jest szalony postęp rzeczywiście. (...) urzędy i plus potem przepisy, które zaczęły akceptować. Za tym poszli usługodawcy, ja już nie mam problemu w tej chwili, nie szukam usługodawcy tylko w swoim mieście, ale tam, gdzie mi bardziej pasuje, w całej Polsce, bo mogę się z nim kontaktować online i to jest ta sama jakość, co bezpośrednio, prawie ta sama. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

Na krajowym i wojewódzkim rynku pracy zachodzą przemiany technologiczne, które będą oddziaływać na produktywność i styl pracy oraz zmieniać strukturę samego popytu na pracę²⁷. Respondenci ankiety, zapytani o dostrzeganie wpływu przemian związanych z cyfrową transformacją, zwrócili uwagę na jego występowanie we wszystkich wymienionych aspektach. Dostrzegane zmiany cyfrowe najczęściej dotyczyły kwestii związanych z funkcjonowaniem firmy (wyposażenia firmy, w tym np. wykorzystywanego oprogramowania – 65,9%; sposobu bieżącego funkcjonowania firmy (np. organizacji pracy – 62,9%) oraz jej oferty (oferty firmy oraz popytu na nią – 60,9%) i działalnością rynkową

²⁶ COVID-19 przyspiesza transformację cyfrową na świecie i w Polsce (<https://ceo.com.pl/jak-covid-19-przyspiesza-transformacje-cyfrowa-na-swiecie-i-w-polsce-13704>) [dostęp: grudzień 2024].

²⁷ COVID-19 przyspiesza transformację cyfrową na świecie i w Polsce (<https://ceo.com.pl/jak-covid-19-przyspiesza-transformacje-cyfrowa-na-swiecie-i-w-polsce-13704>) [dostęp: grudzień 2024].

(oczekiwań klientów i kontrahentów – 59,7%). Niewiele rzadziej wskazywane były zmiany dotyczące rynku pracy, w tym: profilu poszukiwanych pracowników (popyt na rynku pracy) – 57,2%; profilu dostępnych pracowników (podaż na rynku pracy) – 54,3%.

Co ciekawe, wpływ cyfrowej transformacji na funkcjonowanie firmy jest przez pracodawców częściej dostrzegany w poszczególnych obszarach działania niż wpływ zielonej transformacji. Może to wynikać z faktu, że przejawy cyfrowej transformacji są dla przedstawicieli firm bardziej widoczne i przy tym bardziej powszechne.

Wykres 48: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie firmy w zakresie:...?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Pomimo niewątpliwej cyfryzacji przedsiębiorstw w regionie łódzkim zmiana ta jest mniej widoczna dla przedstawicieli urzędów i instytucji rynku pracy. Przedstawiciele urzędów pracy biorący udział w badaniu zwrócili uwagę, że – ich zdaniem – częściej mają do czynienia z grupą pracowników o niższych kwalifikacjach, a zmiany w ich pracy i kompetencjach wynikające z cyfrowej transformacji wdrażają się znacznie wolniej.

R1: U nas w urzędzie nie było jakiegoś skoku związanego z ofertami w ramach tych nowych technologii. Większość takich stanowisk idzie poza urząd. (...) R2: Urząd pracy ma określony segment i my nawet takich ofert nie pozyskujemy, ponieważ nasi klienci nie mają do tego kompetencji. W związku z tym dzielimy się rynkiem, z (...) agencjami i tak dalej. (...) R3: Nawet jeżeli się rejestrują ci specjaliści różnych branż to w gruncie rzeczy oni się rejestrują po to, żeby dostać dotacje lub pod wyposażenie stanowiska. Jakiś tam pracodawca składa wnioski i pod takiego specjalistę tworzy to miejsce. Tacy ludzie są na chwilę. – FGI PUP (1)

Jednocześnie przedstawiciele tych samych urzędów zwracali uwagę na niedawną popularyzację szkoleń cyfrowych poświęconych zagadnieniom wykorzystania AI lub cyberbezpieczeństwa, które organizują i które wprost wynikają z zapotrzebowania rynku pracy i są odpowiedzią na zgłaszane do urzędów prośby.

I oczywiście są prawa jazdy kategorii C, są wózki wspomniane, (...), ale coraz więcej jest szkoleń ze sztucznej inteligencji. I hotelarstwo, czy to restauracja, czy to nauczyciele kształcą się w takich kierunkach, cyber bezpieczeństwo, nawet starostwo nasze skierowało kogoś z pracowników „sztuczna inteligencja w pracy Gen Z”. – FGI PUP (1)

Cyfrowa transformacja z pewnością zmienia i zmieni rynek pracy, wpływając na strukturę zatrudnienia, kompetencje wymagane w poszczególnych zawodach oraz sposób pracy. W wyniku tego procesu wzrośnie zapotrzebowanie na wysoko wyspecjalizowane umiejętności cyfrowe, a jednocześnie niektóre tradycyjne zawody znikną lub ulegną zmianie. Główne tendencje zmian w zatrudnieniu oraz prognozy na przyszłość, ze szczególnym uwzględnieniem skutków cyfrowej transformacji, obejmują kilka kluczowych obszarów:

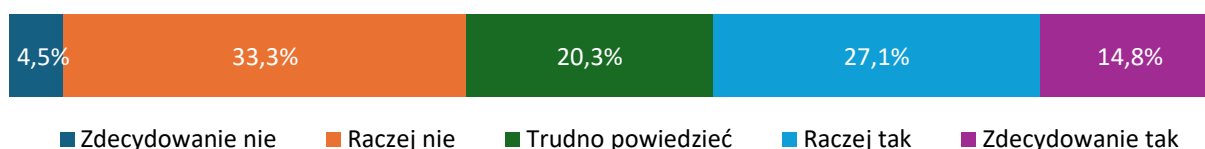
- **Automatyzacja i robotyzacja pracy.** Zwiększone wdrażanie automatyzacji oraz robotyzacji prowadzi do eliminacji niektórych stanowisk, zwłaszcza tych, które wiążą się z powtarzalnymi i manualnymi czynnościami. Przewiduje się, że stanowiska w obszarze produkcji, magazynowania czy transportu, które są oparte na prostej pracy fizycznej, mogą zniknąć lub zostać zredukowane. Nadal jednak wiele przedsiębiorstw nie stać na takie rozwiązania. Z drugiej strony pojawią się nowe zawody, związane z projektowaniem, wdrażaniem i nadzorowaniem systemów automatycznych, takie jak specjaliści ds. robotyzacji czy opiekunowie systemów AI.
- **Wzrost zapotrzebowania na kompetencje cyfrowe (ICT).** Cyfrowa transformacja wpływa na wzrost zapotrzebowania na pracowników posiadających umiejętności związane z nowymi technologiami, takimi jak sztuczna inteligencja, big data, blockchain czy analiza danych. Przewiduje się, że kompetencje cyfrowe będą obowiązkowe na niemal każdym stanowisku, a pracownicy będą musieli nieustannie aktualizować swoją wiedzę, by nadążyć za szybko zmieniającym się rynkiem pracy. Dlatego te kompetencje świadomego i odpowiedzialnego korzystania z technologii należy zacząć kształtować już u dzieci wczesnoszkolnych, tak aby wyrobić właściwy nawyk korzystania z nich, daleki od obecnych częstych wśród młodzieży uzależnień.
- **Wzrost elastyczności i pracy zdalnej.** Wraz z cyfrową transformacją i rozwojem narzędzi do komunikacji i współpracy online (CSCW) praca zdalna oraz elastyczne modele zatrudnienia stają się coraz bardziej popularne. Wiele organizacji przechodzi na model pracy zdalnej lub hybrydowej, co wpływa na zmniejszenie zapotrzebowania na biura, a także daje pracownikom większą niezależność w organizowaniu swojego czasu pracy.
- **Znikanie tradycyjnych zawodów i powstawanie nowych ról.** W miarę jak technologia rozwija się, tradycyjne zawody mogą zanikać lub ewoluować, a na ich miejscu pojawiają

się nowe, np. specjaliści ds. danych, programiści AI, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa czy analitycy big data. W szczególności wiele nowych zawodów będzie związanych z tworzeniem, zarządzaniem i kontrolowaniem nowych technologii.

- **Skutki społeczne i etyczne cyfryzacji pracy.** Cyfrowa transformacja może także prowadzić do zmian w strukturze zatrudnienia, np. poprzez wzrost nierówności społecznych, gdyż niektóre grupy zawodowe będą miały większy dostęp do nowych technologii, podczas gdy inne zostaną wykluczone. Przewiduje się, że konieczne będzie stworzenie polityk, które pomogą w przejściu do bardziej cyfrowego świata pracy, w tym programy przekwalifikowania i rozwoju nowych umiejętności.
- **Zmiany w strukturze zatrudnienia i potrzeba umiejętności społecznych.** Cyfrowa transformacja wymaga także od pracowników umiejętności miękkich, takich jak: kreatywność, zdolności interpersonalne, rozwiązywanie problemów czy elastyczność. W miarę jak technologia przejmuje rutynowe zadania, pracownicy będą musieli skupić się na rozwoju kompetencji, które są trudniejsze do zautomatyzowania, takich jak praca zespołowa czy umiejętność adaptacji do zmieniającego się środowiska²⁸.

Po raz kolejny opinie pracodawców z województwa łódzkiego biorących udział w ankiecie na temat tego, czy cyfrowa transformacja wpłynie na zmiany w zatrudnieniu w ich firmie, były jednak podzielone i niejednoznaczne. Zmian takich nie spodziewa się 37,8% z nich, a spodziewa – 41,9%. Warto natomiast zwrócić uwagę na znacząco niższy niż w przypadku oceny analogicznego wpływu zielonej transformacji udział odpowiedzi „trudno powiedzieć”, którą wskazał jedynie co piąty respondent (blisko dwukrotnie mniej niż poprzednio).

Wykres 49: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa zdaniem cyfrowa transformacja wpłynie na zmiany w zatrudnieniu w Państwa firmie?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

²⁸ Typologię opracowała dr inż. Magdalena Wróbel-Lachowska, patrz:

- M. Wróbel-Lachowska, *Zarządzanie wiedzą w procesie kształcenia logistycznego na przykładzie regionu łódzkiego* (Praca doktorska), 2017;
- M. Wrobel-Lachowska, Z. Wisniewski, A. Polak-Sopinska, *The Role of the Lifelong Learning in Logistics 4.0*, [w:] T. Andre (red.), *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences. AHFE 2017*, Springer, 2018, s. 402-409.
- M. Wrobel-Lachowska, Z. Wisniewski, A. Polak-Sopinska, R. Lachowski, *ICT in Logistics as a Challenge for Mature Workers. Knowledge Management Role in Information Society*, [w:] R. Goossens (red.), *Advances in Social & Occupational Ergonomics. AHFE 2017*, Springer, 2018, s. 171-178.
- M. Wrobel-Lachowska, *Wyzwania elastyczności czasowej i przestrzennej pracy – studium teoretyczne*, [w:] A. Walaszczyk, M. Koszewska (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem wobec współczesnych wyzwań technologicznych, społecznych i środowiskowych*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2021, s. 140-160.

Najbardziej odczuwalnych zmian w strukturze zatrudnienia regionalni przedsiębiorcy spodziewają się w obszarze zapotrzebowania firmy na różnego rodzaju specjalistów. Przede wszystkim będzie to ich zdaniem zapotrzebowanie na specjalistów IT (60,9%) oraz specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa (51,0%), a w dalszej kolejności także specjalistów technologii operacyjnych (39,1%) oraz specjalistów nowoczesnych cyfrowych technologii, takich jak big data, uczenie maszynowe, sztuczna inteligencja (27,4%). Pracodawcy spodziewają się także wzrostu zapotrzebowania na specjalistów ds. mediów społecznościowych (22,0%) oraz zwiększenia się udziału pracy zdalnej wraz ze wzrostem zapotrzebowania na umiejętność jej świadczenia (23,1%). W efekcie, zdaniem co dziesiątego przedsiębiorcy, pojawi się konieczność przekwalifikowania się niektórych pracowników na tradycyjnych stanowiskach (12,6%) oraz spadnie zapotrzebowanie na pracowników wykonujących rutynowe, powtarzalne zadania (12,4%).

Wykres 50: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są główne tendencje zmian w zatrudnieniu w Państwa firmie w związku z cyfrową transformacją? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=445.

* technologia operacyjna, tj. wszelkie urządzenia i software (systemy) do zarządzania i monitorowania fizycznych urządzeń, takich jak maszyny produkcyjne, pompy, urządzenia kolejowe itd.

Rosnące zapotrzebowanie na specjalistów potwierdzili także uczestnicy wywiadów:

Przedsiębiorstwa się przekwalifikują, ale w związku z tym, że się przekwalifikujemy potrzebujemy też specjalistów w innym wymiarze. Będziemy może mniej potrzebowali osób, które jakby realizują prace taką fizyczną na rzecz większej kontroli jakości bądź właśnie większą pracę tutaj

przy komputerach i weryfikacji no pracy maszyn. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

Liczne pozytywne zmiany wynikające z wpływu cyfrowej transformacji na rynek pracy przyczynią się do pojawienia się przed pracodawcami nowych trudności i wyzwań w obszarach związanych z zarządzaniem pracą zespołów i organizacją pracy. Badania pokazują, że zmiana technologiczna w większości przypadków przynosi rozwiązania podnoszące produktywność, jednak są one bardzo komplementarne względem pracy ludzkiej, która musi ulec przeobrażeniom.

Tabela 2. Skutki zmian technologicznych z perspektywy rynku pracy.

Pozytywne	Negatywne
Nowe technologie wpływają na wzrost produktywności pracy	Wiele badań przewiduje utratę miejsc pracy z powodu nowych technologii i automatyzacji. Prognozy te opierają się na szacunkach zdolności technologii do zastępowania ludzi, czyli produktywności technologii
Nowe technologie często automatyzują tylko niektóre zadania, a nie całą pracę. Każda praca składa się z wielu zadań, które można sklasyfikować jako rutynowe lub nie, manualne lub poznawcze. Automatyzacja jest ukierunkowana głównie na rutynowe zadania	Zmniejszenie popytu na pracę zarówno w wymiarze zadań, jak i całych zawodów
Automatyzacja zadań odbywa się tylko tam, gdzie jest to technicznie i ekonomicznie wykonalne, co oznacza spowolnienie tempa wdrożenia. W efekcie czas na adaptację wydłuża się	Znaczne obniżenie dynamiki wzrostu płac w zawodach wymagających kwalifikacji rutynowych i manualnych
Większa produktywność i niższe ceny często pobudzają wyższy popyt. Zwiększony popyt może zwiększyć liczbę miejsc pracy w fabrykach, które automatyzują część procesu produkcyjnego. Ekstensywny wzrost zatrudnienia	Pogłębia nierówności dochodowe, redukuje klasę średnią
Badania pokazują, że rosnący popyt rekompensuje z nawiązką miejsca pracy zastąpione przez technologię	Nowe technologie pozwalają na produkcję danego produktu przez mniejszą liczbę pracowników – silna substytucja
Wyższa produktywność pracy może wpłynąć na powrót produkcji do gospodarek rozwiniętych i zapoczątkować proces reindustrializacji	Konieczność przekwalifikowania znacznej części słabo wykształconych i słabo wykwalifikowanych pracowników, co jest kosztowne.
Pojawią się nowe rodzaje miejsc pracy związane z nowymi technologiami	Nawet niektóre zorientowane poznawczo, ale rutynowe prace mogą zostać zastąpione. Przykładem jest branża outsourcingu procesów biznesowych (BPO)
Znaczny potencjał innych sektorów do przejmowania pracowników w wyniku „nadrabiania produktywności” względem sektorów bardziej produktywnych	Uberyzacja zatrudnienia, brak stabilności pracy i prekaryzacja zatrudnienia

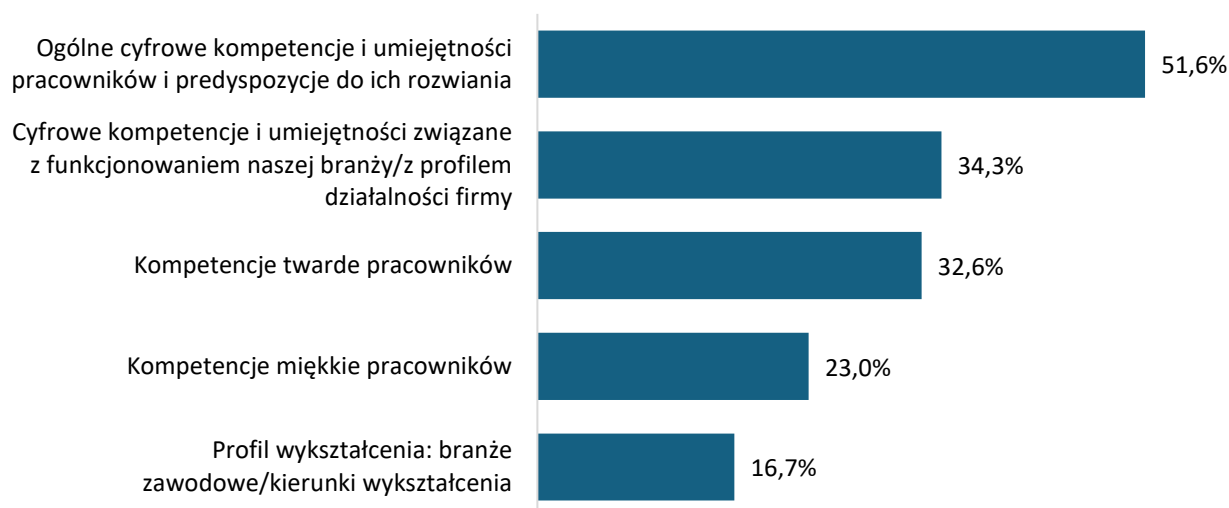
Źródło: M. Ćwiek, M. Ćwiklicki, D. Firszt, M. Jabłoński, N. Lauriusz, A. Pacut, M. Sołtysik, *Cyfryzacja a rynek pracy*, Centrum Polityk Publicznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2021.

Niezależnie od powyższych po raz kolejny pracodawcy z województwa łódzkiego lokują spodziewane trudności wynikające z koniecznością dostosowania się kadry pracowniczej do wymogów cyfrowej transformacji w podobnych obszarach, co może wynikać częściowo

z ogólnych obaw przedsiębiorców związanych z ich przyszłym funkcjonowaniem, nie zaś wprost z przewidywanego przez nich wpływu zielonej czy cyfrowej transformacji na firmę.

Ponad połowa badanych uważa, że będą to ogólne cyfrowe kompetencje i umiejętności pracowników i predyspozycje do ich rozwijania (51,6%), a co trzeci wskazał na cyfrowe kompetencje i umiejętności związane z funkcjonowaniem branży lub profilem działalności firmy (34,3%). Nieznacznie rzadziej jako pole wyzwań wskazywane były obszary dostosowania kompetencji twardych (32,6%) oraz miękkich (23,0%) pracowników. Jeden na sześciu respondentów spodziewa się natomiast trudności ulokowanych w obszarze profilów wykształcenia, tj. dostępnych branż zawodowych oraz kierunków wykształcenia (16,7%).

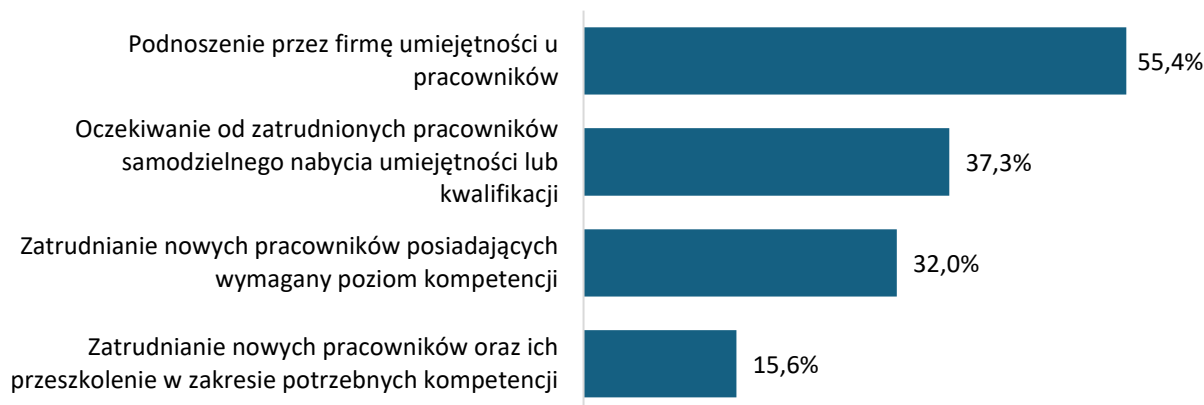
Wykres 51: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakich obszarach spodziewają się Państwo problemów lub wyzwań w związku z koniecznością dostosowania się kadry pracowniczej do wymogów cyfrowej transformacji? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Gdyby w którymś z wymienionych obszarów pojawiły się trudności, pracodawcy planują przede wszystkim podniesienie kompetencji posiadanych pracowników (55,4%). Co trzeci z nich będzie oczekiwał, że pracownicy sami nabędą odpowiednie umiejętności lub kwalifikacje (37,3%) bądź zatrudni nowych pracowników (32,0%).

Wykres 52: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W sytuacji wystąpienia tych trudności w firmie, jaka strategia działania jest/byłaby najczęściej preferowana przez Państwa przedsiębiorstwo?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

3.3. WYKORZYSTANIE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI (AI)

Kolejnym istotnym zjawiskiem wpływającym na kształtowanie się regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim jest rosnące wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) przez przedsiębiorstwa działające w regionie. Technologia ta znajduje zastosowanie w różnych sektorach gospodarki, przyczyniając się do zwiększenia efektywności procesów biznesowych oraz optymalizacji kosztów. Adaptacja rozwiązań opartych na AI nie tylko sprzyja modernizacji przedsiębiorstw, lecz także wpływa na strukturę zatrudnienia, stwarzając zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów w zakresie technologii informatycznych, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby miejsc pracy wymagających powtarzalnych czynności.

Sztuczna inteligencja jest tematem obszernym i szeroko omawianym zarówno w sferze naukowej, publicystycznej, jak i politycznej. Są to działania oparte na modelowaniu wiedzy, danych i rozwijaniu systemów algorytmów oraz mocy obliczeniowych, co przy obecnym stanie techniki pozwala na uzyskanie względnie zautomatyzowanego systemu pozyskiwania, przetwarzania i analizy danych, który daje możliwość samoistnego (autonomicznego) ulepszania systemu lub przewidywania zachowań i działań na podstawie analizy zebranych danych i korelacji między nimi, z możliwością wpływu na środowisko zewnętrzne oraz pozostające z nim w interakcji za pomocą sensorów i siłowników. Interakcje te mogą zachodzić mechanicznie lub z udziałem człowieka w cyklu życia AI począwszy od etapu kreacji, rozwoju, wdrożenia, stosowania, aż po etap decyzji o wyłączeniu z pracy i utylizacji²⁹.

Uważa się, że AI będzie miała na ludzkość wpływ porównywalny do upowszechnienia się elektryczności czy Internetu, a w efekcie zmieni funkcjonowanie wszystkich branż

²⁹ Czym jest sztuczna inteligencja (<https://www.gov.pl/web/ai/czym-jest-sztuczna-inteligencja2>) [dostęp: grudzień 2024].

(medycznej, rolnictwa, transportu, finansowo-ubezpieczeniowej, handlu, produkcji, edukacji itd.) oraz wpłynie na rynek pracy³⁰.

Według World Economic Forum do 2022 r. dzięki nowym technologiom powstanie 133 000 000 miejsc pracy, często związanych z nowymi zawodami. Chociaż część obecnych stanowisk zniknie, ogólny bilans pozostanie dodatni i powstanie dodatkowych 58 000 000 miejsc pracy³¹. W skali kraju do 2025 r. potrzebnych będzie około 200 000 specjalistów ds. AI. W tym samym czasie, globalna wartość AI wzrośnie do ponad 190 000 000 000 dolarów, a rozwiązania oparte na AI wdroży 97% największych międzynarodowych firm³².

Sztuczna inteligencja może być wykorzystywana na wielorakie sposoby, a jej zastosowanie w różnych sektorach gospodarki może przybierać zróżnicowane formy³³. Rozpoznanie trendów związanych z korzystaniem z AI przez polskie firmy pokazało, że z punktu widzenia problematyki badania w analizie uwzględnić należy następujące tendencje:

- wzrost zapotrzebowania na specjalistów IT (technologia informatyczna, tj. sieci komunikacyjne, dostęp do danych, aplikacje, zasoby Data Center);
- wzrost zapotrzebowania na specjalistów OT (technologia operacyjna, tj. wszelkie urządzenia i software (systemy) do zarządzania i monitorowania fizycznych urządzeń jak maszyny produkcyjne, pompy, urządzenia kolejowe itd.);
- wzrost zapotrzebowania na specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa;
- wzrost zapotrzebowania na specjalistów nowoczesnych cyfrowych technologii (np. big data, uczenia maszynowego, AI);
- wzrost zapotrzebowania na specjalistów ds. mediów społecznościowych;
- zwiększenie się udziału pracy zdalnej, wzrost zapotrzebowania na umiejętność jej świadczenia;
- spadek zapotrzebowania na pracowników wykonujących rutynowe, powtarzalne zadania;
- pojawienie się konieczności przekwalifikowania się niektórych pracowników na tradycyjnych stanowiskach.

Zastosowanie AI ma potencjał do automatyzacji procesów pracy, które dzisiaj pochłaniają znaczącą część czasu pracowników. Może to przyczynić się do zwiększenia efektywności i redukcji kosztów operacyjnych, przenosząc pracę ludzi do strategicznych obszarów działalności firmy. Rozwój i wdrażanie AI jest niewątpliwie jednym z kluczowych czynników kształtujących przyszłość transformacji cyfrowej. Wiele firm nie jest jednak gotowych na

³⁰ Przyszłość w erze cyfrowej zmiany (<https://infuture.institute/raporty/transformatcja-cyfrowa/>) [dostęp: grudzień 2024].

³¹ *Kto się boi sztucznej inteligencji?*, Digital and more (<https://digitalandmore.pl/kto-sie-boi-sztucznej-inteligencji/>) [dostęp: grudzień 2024].

³² 2019. *Monitoring trendów w innowacyjności. Raport 7* (https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/RAPORT_NSI_7_2019.pdf) [dostęp: grudzień 2024].

³³ Patrz: 2019. *Monitoring trendów w innowacyjności. Raport 7* (https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/RAPORT_NSI_7_2019.pdf) [dostęp: grudzień 2024].

wdrożenie generatywnej AI ze względu na ograniczenia infrastrukturalne. Sukces AI zależy od technologii, zdolności adaptacyjnych i rozwoju kompetencji pracowników, co wymaga od firm zrównoważenia możliwości AI z potrzebami biznesowymi, infrastrukturą i możliwościami finansowymi³⁴.

Sztuczna inteligencja i jej wykorzystanie postrzegane jest przez pracodawców z województwa łódzkiego jako integralny element cyfrowej transformacji. Wśród badanych przedsiębiorstw były zarówno takie, które wykorzystywały AI jako istotny element podstawowej aktywności firmy, jak i takie, które z rozwiązań AI nie tylko jeszcze nie korzystały, ale w ogóle nie widziały dla niej zastosowania swojej działalności i branży.

Najczęstsze wykorzystanie AI w codziennej działalności firmy deklarowały przedsiębiorstwa identyfikowane jako liderzy cyfrowej transformacji, których działalność rynkowa lokowała się w obszarach związanych z IT i wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Nawet jednak wśród nich AI miała charakter narzędzia wspomagającego, wykorzystywanego jako usprawnienie i automatyzacja niektórych procesów i znajdującego się pod stałą kontrolą pracowników-specjalistów z danego obszaru.

Korzystamy [z AI] do tworzenia takich modułów pracy (...) do codziennych rutyn programistów. Na przykład (...) w każdym systemie, który powstaje zawsze jest moduł logowania i jak się zrobiło 15 projektów to w 16 też trzeba będzie zrobić ten moduł logowania (...). Czyli takich elementów składowych dzięki którym robienie tego 16 raz w podobnej technologii będzie ułatwione i będzie przyspieszone. Na pewno bardzo dużo do takiego dyskusowania nad rozwiązaniem korzystamy ze sztucznej inteligencji. Czyli, karmimy czaty GPT informacjami po to, żeby pomagały nam doradzać różne rozwiązania i patrzyły z innej swojej automatycznej strony na to jak powinien być wykonany kolejny ruch. Korzystamy z wielu narzędzi, które ktoś inny oparł na sztucznej inteligencji, które automatyzują pewne ruchy i pewne komendy i funkcje w programach. Na co dzień (...) całe biuro i cała infrastruktura też korzystają ze sztucznej inteligencji do poszukiwania różnych interesujących rzeczy. Bardzo dużo działań opiera się na tym, żeby włączyć automatyczne myślenie. – IDI lider cyfrowej transformacji (15)

Firmy, które już wprowadziły do swojej aktywności AI, są zadowolone z tych rozwiązań, a niekiedy planują także ich dalszy rozwój.

Jesteśmy w trakcie analizy, ale no ogólnie rzecz biorąc na pewno wpływa pozytywnie, ale nie wydaje mi się, żeby w naszej branży był to element, który powoduje, że nasza wydajność rośnie 100%. (...) Wykorzystujemy głównie do powtarzalnych rzeczy i tak do analizy kodu, analizy tekstów, czy jakieś takie podstawowe zagadnienia (...) w mojej branży nie koniecznie

³⁴ Czy Twój biznes zanurzył się w cyfrowej transformacji, czy tylko powierzchownie dotknął jej możliwości? Transformacja Cyfrowa 2024 (https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pl_pl/noindex/2024/ey-transformacja-cyfrowa-2024.pdf?mkt_tok=NTIwLVJYUC0wMDMAAAGXqRwXXUMHgOz5dsE9lmsxJPpFcoOZBlb9qSzVAjxinBrV0wUyvrJwD9hJR3O6JUGbwMHWTuwim1LvKOLbepJB3FM8IXF3VJb87ySZxAbv-dUs9RDAMME) [dostęp: grudzień 2024].

[wpływie na poziom zatrudnienia] po prostu zwiększy efektywność. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

Najczęściej AI w firmach wykorzystuje się do tworzenia opisów lub kontynuowania powtarzalnych i rutynowych działań, a pracodawcy dostrzegają pozytywny wpływ tych rozwiązań na efektywność pracy ich zespołów.

Troszkę tam korzystam na przykład z czata GPT, ale to bardziej na zasadzie tworzenia jakiś opisów czy takich rzeczy, natomiast nie do jakiś tam bardziej zaangażowanych spraw. – IDI RIS usługi przyszłości

Wiele przedsiębiorstw, mimo iż obecnie nie wykorzystuje wsparcia AI, dostrzega potencjał jej zastosowania w przyszłości. Najczęściej przewidywane obszary implementacji dotyczą automatyzacji prostych, powtarzalnych czynności oraz generowania dodatkowych treści. Co więcej, część organizacji deklaruje gotowość do wdrożenia rozwiązań opartych na AI już w chwili obecnej, co wskazuje na rosnącą świadomość korzyści płynących z technologii wspierających efektywność operacyjną i kreatywność.

Jeszcze w tej chwili nie. W programach szkoleń, które ja prowadzę (...) wprowadzane elementy związane z możliwością wykorzystania sztucznej inteligencji w różnych obszarach, ponieważ ona w mojej branży również wchodzi. Branża odzieżowa, zwłaszcza branża mody przechodzi już na technologie wirtualne projektowanie, symulacji, czyli braku trzymania wzorców, też funkcjonowania w tzw. świecie metawersum. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

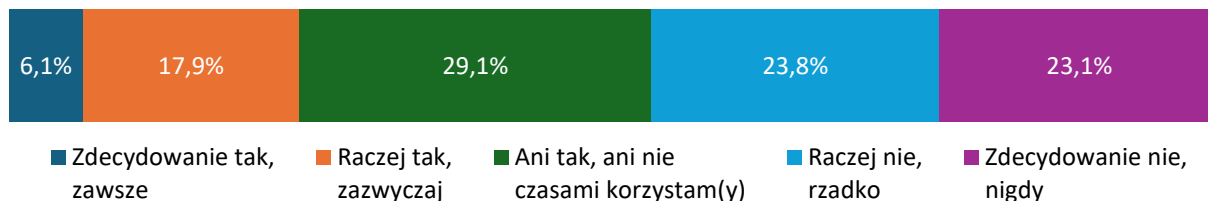
Wie pani, ja to widzę szansę (...) po prostu trzeba się przekwalifikować lub szukać pracy gdzie indziej. Ja widzę szansę na to, że lekarz nie będzie musiał głupot po prostu się uczyć i wypisywać. Mój marketingowiec będzie opracowywał kampanię, a nie dziubał i tworzył po prostu jakieś teksty, tylko je weryfikował. Ja tu widzę szansę, że po prostu będzie można robić więcej i lepiej. To tak jak we wszystkim. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

A inni, choć próbowali wykorzystać w swojej firmie AI, nie widzą dla niej zastosowania.

Nie wiem. Nie korzystam z tego, (...) W swojej działalności myślałem, ale nie znalazłem zastosowania. Nie widzę, gdzie, w jakiej formie miałoby mi tu pomoc rozwiązać problem. Od tego mam swoją głowę, żeby pogłówkować i ja to widzę. – IDI lider zielonej transformacji (3)

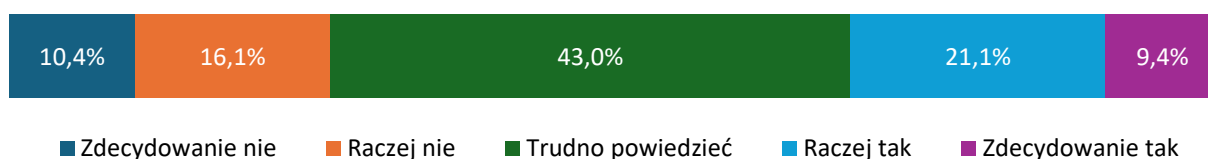
Wykorzystanie rozwiązań z zakresu AI w badanych przedsiębiorstwach było bardzo zróżnicowane. Co czwarta firma robi to zawsze lub często (24,0%), czasami (29,1%), rzadko (23,8%) lub nigdy (23,1%). Jednocześnie co piąty (16,5%) przedsiębiorca nie planuje wprowadzania nowych sposobów wykorzystania AI w swojej działalności, co trzeci chce to zrobić w przyszłości (30,5%), a blisko połowa nie ma jeszcze planów w tym zakresie (43,0%).

Wykres 53: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy i jak często wykorzystują Państwo w firmie sztuczną inteligencję (AI)?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Wykres 54: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w przyszłości wprowadzić nowe sposoby wykorzystywania sztucznej inteligencji (AI)?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Opinie te znajdują potwierdzenie w wywiadach jakościowych. Na podstawie informacji przekazanych przez respondentów wnioskować można, że AI w ich przedsiębiorstwach ma i będzie miała w przyszłości zróżnicowane zastosowanie zależne zarówno od branży i profilu samej firmy, jak i konkretnej grupy jej pracowników.

Wyjdzie sztuczna inteligencja, która będzie w ten sposób oprogramowana, że będzie te strategie rozwoju przedsiębiorstw, kalkulacje, np. z wprowadzania produktów na rynek, czy nawet będzie wymyślała nowe produkty analizując bardzo duże bazy danych. Ale w tej chwili nie widzimy jeszcze takich zastosowań, że jednak na tym poziomie, szczeblu zarządzającym, menadżerskim, czy nawet technologów no to tutaj mamy to wsparcie, bo możemy korzystać z różnego rodzaju narzędzi analitycznych, ale jednak ta koncepcja człowieka, analiza człowieka jest bardzo potrzebna. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Najczęściej AI wykorzystywana jest w regionalnych przedsiębiorstwach do generowania nowych lub korekty wytworzonych treści, np. poprzez włączanie treści opracowywanych przez AI do własnej pracy twórczej (55,3% firm korzystających z AI) lub generowanie podsumowań, notatek i streszczeń (34,1%) oraz wykorzystywanie translatorów i systemów korekty pisowni (45,1%). W dalszej kolejności AI wykorzystywana jest do zarządzania pracą i strukturyzacji posiadanych zasobów oraz analizy danych, np. w zarządzaniu projektami, wiedzą firmy i wspólnej pracy w chmurze (26,7%); analizy danych, Big Data (21,2%), zarządzania wiadomościami, automatyzacji tworzenia maili i dokumentów (20,4%) lub automatyzacji procesów biznesowych (16,5%). Co czwarta firma korzystająca z AI wykorzystuje ją w działalności zewnętrznej, np. chatboty i wirtualni asystenci (18,0%), we

współpracy z klientem (16,1%) lub, choć rzadziej, do zarządzanie mediami społecznościowymi (11,4%). Mniej niż jeden na dziesięciu przedsiębiorców wskazał na:

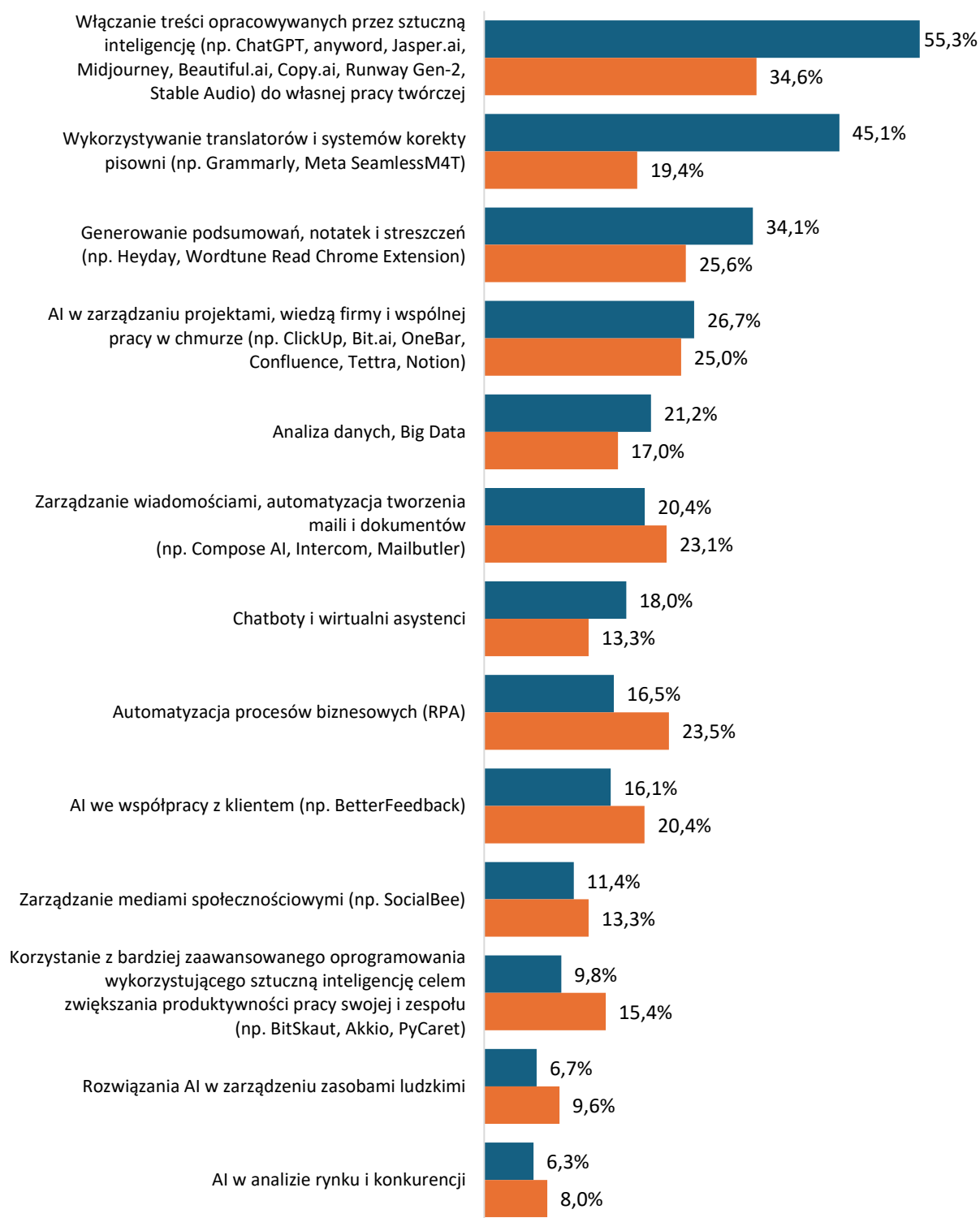
- korzystanie z bardziej zaawansowanego oprogramowania wykorzystującego AI w celu zwiększania produktywności pracy swojej i zespołu – 9,8%;
- rozwiązania AI w zarządzaniu zasobami ludzkimi – 6,7%;
- korzystanie z AI w analizie rynku i konkurencji – 6,3%.

Wśród rozwiązań, których wprowadzenie jest dopiero planowane ponownie prym wiedzie włączanie treści opracowywanych przez AI do własnej pracy twórczej (34,6% firm planujących rozwinięcie wykorzystania AI). Co czwarty pracodawca planuje także generowanie podsumowań, notatek i streszczeń (25,6%); wykorzystanie AI w zarządzaniu projektami, wiedzą firmy i wspólnej pracy w chmurze (25,0%); automatyzację procesów biznesowych (23,5%); zarządzanie wiadomościami, automatyzację tworzenia maili i dokumentów (23,1%). A jeden na pięciu ma w planach: wykorzystanie AI we współpracy z klientem (20,4%); wykorzystywanie translatorów i systemów korekty pisowni (18,9%).

Rzadziej wskazywane rozwiązania to:

- analiza danych, Big Data – 17,0%;
- korzystanie z bardziej zaawansowanego oprogramowania wykorzystującego AI w celu zwiększania produktywności pracy swojej i zespołu (np. BitSkaut, Akkio, PyCaret) – 15,4%;
- chatboty i wirtualni asystenci – 13,3%;
- zarządzanie mediami społecznościowymi (np. SocialBee) – 13,3%;
- rozwiązania AI w zarządzaniu zasobami ludzkimi – 9,6%;
- AI w analizie rynku i konkurencji – 8,0%.

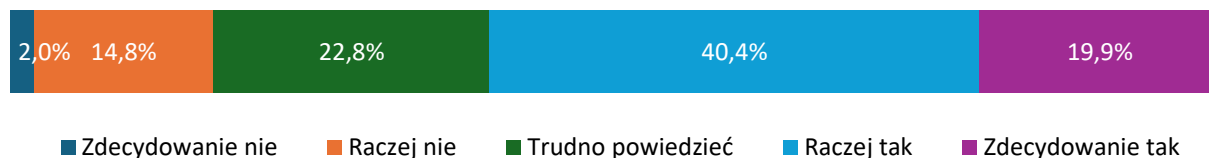
Wykres 55: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie konkretne narzędzia/rozwiązania w ramach sztucznej inteligencji wykorzystują Państwo w firmie?” oraz pytanie „Jakie narzędzia/rozwiązania w ramach sztucznej inteligencji planują Państwo wprowadzić?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=255 (dla wykorzystujących AI) oraz n=324 (dla planujących wprowadzić nowe narzędzia AI).

W ocenie blisko dwóch na trzech przedsiębiorców, którzy wykorzystują lub planują wykorzystywać w swoich firmach AI, ma lub może mieć to wpływ na strukturę zatrudnienia w ich firmach (60,3%), a co szósty z nich nie zauważa i nie spodziewa się takiego wpływu (16,8%).

Wykres 56: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy wykorzystywanie sztucznej inteligencji w codziennej pracy wpływa/może wpłynąć na strukturę zatrudnienia w Państwa firmie?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=391.

Pracodawcy dostrzegający obecny lub potencjalny wpływ AI na zatrudnienie w swojej firmie, a jako najbardziej prawdopodobne jego konsekwencje uznają: wzrost udziału zadań o charakterze intelektualnym (51,7%) oraz zmniejszenie udziału prac o charakterze rutynowym, powtarzalnym (45,3%), a także usieciowienie i uelastycznienie pracy, np. poprzez zwiększenie udziału pracy zdalnej poprzez platformy online, aplikacje mobilne (43,2%), oraz automatyzację pracy i konieczność współpracy z systemami opartymi na AI (42,4%).

Co trzeci (31,4%) pracodawca dostrzega w rozwoju AI przyczynę pojawienia się w jego firmie nowych zawodów i stanowisk, a co czwarty (24,2%) - zwiększenie udziału pracy wykonywanej przez pracowników zewnętrznych.

Co dziesiąty przedsiębiorca spodziewa się polaryzacji zatrudnienia w swojej firmie, tj. wzrostu udziału najprostszyc zawodów oraz zawodów wymagających bardzo wysokich kwalifikacji przy jednoczesnym spadku zapotrzebowania na zawody wymagające średnich kwalifikacji (11,0%). A nieliczni (0,9%) łączą z AI potrzebę wymagania od pracowników w ramach dotychczasowych stanowisk nowych umiejętności.

Wykres 57: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak to wpływa/może wpłynąć na sposób funkcjonowania i strukturę zatrudnienia Państwa firmy? Proszę wskazać te 3 zmiany, które będą odczuwane w największym stopniu”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=236.

* Na przykład zwiększenie udziału pracy zdalnej poprzez platformy online, aplikacje mobilne).

** To jest wzrost udziału najprostszyc zawodów oraz zawodów wymagających bardzo wysokich kwalifikacji przy jednoczesnym spadku zapotrzebowania na zawody wymagające średnich kwalifikacji.

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Zielona transformacja to globalne zjawisko, które od wielu lat pozostaje w zakresie zainteresowania badaczy i analityków, a także bezpośrednio oddziałuje na sposób funkcjonowania i potrzeby rynku pracy. Chociaż pracodawcy w regionie dostrzegają wpływ zielonej transformacji na biznes, to wiedza na jej temat jest bardzo zróżnicowana. Wprawdzie są firmy, których przedstawiciele prawidłowo identyfikują zieloną transformację i jej przejawy, ale świadomość i wiedza większości z nich są ograniczone. Co szczególnie istotne, nawet firmy działające w obszarze nowoczesnych zielonych technologii mogą mieć istotne trudności ze zdefiniowaniem tego terminu, a za ich biznesową działalnością nie kryje się rozbudowana świadomość proekologiczna.

Badanie przeprowadzone wśród pracodawców w regionie łódzkim wykazało, że dostrzegają oni wpływ zielonej transformacji na działalność swoich firm w różnych aspektach, w tym szczególnie w zakresie zmian oczekiwań klientów, codziennych operacji i oferty. Spodziewają się także zmian w strukturze zatrudnienia swoich firm, które wiązać się będą ze wzrostem

zapotrzebowania na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju i OZE, a także potrzebą zatrudnienia nowych pracowników odpowiedzialnych za wdrażanie zielonych zmian.

Transformacja cyfrowa to równie kompleksowy proces, obejmujący wiele aspektów codziennego życia oraz funkcjonowania różnych obszarów gospodarki, w tym rynek pracy. Proces cyfryzacji przyspieszył istotnie w związku z pandemią. Automatyzacja, praca zdalna i rozwiązania cyfrowe usprawniły procesy w wielu firmach, umożliwiając im bezpieczne i wydajne działanie, a korzyści z tego płynące utrwaliły cyfrowe zmiany. Transformacja cyfrowa wpływa obecnie nie tylko na produktywność przedsiębiorstw, ale także na obowiązujące w nich style pracy i zapotrzebowanie na siłę roboczą (spadek zapotrzebowania na niskowyzkwalifikowaną pracę fizyczną, przy rosnącym zapotrzebowaniu na specjalistyczne umiejętności cyfrowe) i zmiany w tradycyjnych zawodach.

Można przypuszczać, że już w najbliższym czasie automatyzacja i robotyzacja doprowadzą do eliminacji niektórych stanowisk, zwłaszcza tych wymagających powtarzalnych i manualnych czynności. Pojawiają się nowe zawody związane z projektowaniem, wdrażaniem i nadzorowaniem zautomatyzowanych systemów. Kompetencje cyfrowe, takie jak współpraca z AI, big data i blockchain, będą istotne dla większości stanowisk. Praca zdalna i elastyczne modele zatrudnienia staną się coraz bardziej popularne i umożliwią pracę w ponadregionalnych zespołach eksperckich. Podobnie jednak jak w przypadku transformacji zielonej, cyfrowe przemiany rynku pracy wymagać będą od przyszłych pracowników rozbudowanych kompetencji społecznych i emocjonalnych.

Dodatkowo na rynek pracy w województwie łódzkim wpływa rosnące wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) przez firmy. Sztuczna inteligencja pomaga zwiększyć wydajność i zoptymalizować koszty, ale stwarza zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów IT i zmniejsza liczbę miejsc pracy wymagających powtarzalnych czynności. Pracodawcy postrzegają AI jako część cyfrowej transformacji, a liderzy cyfrowej transformacji wykorzystują AI do usprawniania procesów. Firmy, które wdrożyły AI są zadowolone i planują jej dalszy rozwój, podczas gdy inne widzą jej potencjalne zastosowanie w przyszłości. Sztuczna inteligencja jest wykorzystywana przez regionalne firmy przede wszystkim do generowania, korekty i zarządzania treścią. Ponad połowa badanych firm wykorzystuje AI do pracy twórczej, a jedna na trzy do generowania podsumowań i notatek. Sztuczna inteligencja jest również wykorzystywana do analizy danych, zarządzania projektami i współpracy z klientami.

Wszystkie wymienione wyżej przemiany (zielona transformacja, cyfrowa transformacja oraz AI) silnie oddziałują zarówno na wszystkie aspekty życia ludzi, jak i na funkcjonowanie regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim. Zmieniają przy tym przyszłą strukturę zatrudnienia, tworząc przestrzeń dla kompetencji i umiejętności bardziej zaawansowanych, koncepcyjnych ról. Wymusza to na pracodawcach i pracownikach dynamiczne dostosowywanie się do nowej rzeczywistości, co czyni rozwój kompetencji zielonych

i cyfrowych oraz kompetencji miękkich kluczowym elementem przystosowania się do tych zmian.

Chociaż nie ma wątpliwości, że dynamiczne przemiany, które możemy obserwować, wpłyną na redukcję liczby miejsc pracy w branżach obciążających środowisko oraz w obszarach wymagających powtarzalnych działań, dla pracowników pojawią się szybko nowe możliwości zatrudnienia. Wymagać to będzie jednak rozwoju kompetencji i umiejętności pod kątem nowego zatrudnienia.

Transformacje stwarzają zatem nowe wyzwania w zakresie upowszechniania nowych umiejętności i kompetencji wśród przyszłych i obecnych pracowników rynku pracy w regionie. Szczególnie ważny jest w tym aspekcie deficyt koordynacji pomiędzy wysiłkami na rzecz dynamicznego wprowadzania zmian w przedsiębiorstwach a edukacją zawodową w zakresie identyfikacji i nauczania kompetencji potrzebnych do ich realizacji. Podkreślenia wymaga potrzeba zmian i aktualizacji treści w ramach edukacji do wykonywania istniejących zawodów oraz edukacji na rzecz zawodów przyszłości.

4. KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Identyfikacja kompetencji przyszłości – szczególnie kompetencji przyszłości w regionie łódzkim – była istotnym celem analizy w przedmiotowym projekcie, jako jeden z kluczowych elementów umożliwiających dopasowanie oferty regionalnego szkolnictwa zawodowego do bieżących i przyszłych potrzeb rynku pracy. Już jednak analiza opracowań na ten temat pokazała, że problematyka kompetencji przyszłości – tak w ujęciu globalnym, jak i branżowym – może być rozpatrywana z wielu perspektyw.

Biorąc pod uwagę omawianą wyżej zieloną transformację oraz jej wpływ na pracę, należy przyjąć, że coraz więcej zawodów będzie wymagało posiadania zielonych kompetencji. Będą to kompetencje zarówno ogólne, jak zielona świadomość czy zielone postawy i zachowania, jak i konkretne zielone umiejętności zawodowe, których precyzyjne rozpoznanie następuje licznymi trudnościami ze względu na ich liczbę oraz dywersyfikację ze względu na konkretne stanowisko pracy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała zestaw kluczowych umiejętności, które odnoszą się do umiejętności ogólnych, niepowiązanych z konkretnym stanowiskiem pracy. Są to:

- świadomość i szacunek dla środowiska;
- chęć uczenia się o zrównoważonym rozwoju;
- umiejętność adaptacji w celu umożliwienia pracownikom pozyskania wiedzy teoretycznej i praktycznej dotyczącej nowych technologii i procesów niezbędnych do zazieleniania ich miejsc pracy;

- umiejętność pracy zespołowej odpowiadająca na potrzebę wspólnej pracy wewnątrz organizacji nad poszukiwaniem rozwiązań ograniczających ślad środowiskowy organizacji;
- elastyczność – zdolność dostosowywania się do zmiennych warunków;
- umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne, aby promować wymagane zmiany wśród współpracowników i klientów
- przedsiębiorczość – dla wykorzystania możliwości technologii niskoemisyjnych do adaptacji i zmniejszenia wpływu na środowisko³⁵.

W dalszej kolejności eksperci wyróżnili także kluczowe umiejętności dla zielonych miejsc pracy w zawodach wymagających średnich i wysokich kwalifikacji:

- myślenie analityczne (w tym analiza ryzyka i systemów) – niezbędne do interpretacji i zrozumienia potrzeby zmian oraz wymaganych do tego środków i nakładów;
- umiejętności koordynacyjne, zarządcze i biznesowe, które mogą obejmować interdyscyplinarne podejście do celów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych;
- umiejętności w zakresie innowacji, identyfikowania możliwości i tworzenia nowych strategii reagowania na zielone wyzwania;
- umiejętności marketingowe dla promowania bardziej ekologicznych produktów i usług;
- umiejętności doradcze, aby wspierać konsumentów w zakresie rozumienia ekologicznych rozwiązań i rozpowszechnianie zielonych technologii;
- umiejętności sieciowania, informatyczne i językowe, aby działać na rynkach globalnych;
- umiejętności strategiczne i przywódcze, aby pomóc politykom i menadżerom firm w określeniu odpowiednich zachęt i stworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi zielonej produkcji i transportu³⁶.

Podobnych trudności dostarcza analiza cyfrowych kompetencji przyszłości, które z jednej strony są wynikiem upowszechniania się cyfrowych rozwiązań, a co za tym idzie mają charakter ogólny, a także dotyczą bieżącego wykorzystywania nowych technologii, z drugiej natomiast strony, w efekcie ścisłej indywidualizacji cyfrowych rozwiązań względem konkretnego stanowiska pracy, na każdym z nich będą wyglądać inaczej. Ogólnie rzecz biorąc, nie ma wątpliwości, że szacowana liczba godzin pracy w ramach zawodów/zadań, do których wykonania potrzebne są małe kompetencje, ulegnie zmniejszeniu. Natomiast rosnąć będzie zapotrzebowanie na pracę, do której potrzebne jest wykorzystywanie innych, bardziej

³⁵ *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-rynku-pracy-wynikajce-z-wdraania-koncepcji-zrwnowaonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: grudzień 2024].

³⁶ *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-rynku-pracy-wynikajce-z-wdraania-koncepcji-zrwnowaonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: grudzień 2024].

zaawansowanych i nierutynowych kompetencji. Eksperti prognozują, że w ciągu najbliższych lat:

- zmniejszy się zapotrzebowanie na pracę fizyczną oraz na proste umiejętności poznawcze, czyli na podstawowe umiejętności, takie jak czytanie i pisanie, liczenie i komunikacja oraz proste wprowadzanie i przetwarzanie danych;
- będzie rosnąć zapotrzebowanie na wysokie kompetencje poznawcze, do których zalicza się m.in. zaawansowaną umiejętność pracy i analizy tekstów, umiejętności ilościowe i statystyczne, krytyczne myślenie i podejmowanie decyzji, zarządzanie projektami oraz przetwarzanie i interpretacja informacji³⁷.

Kolejnymi grupami kwalifikacji przyszłości są kompetencje społeczne i emocjonalne – rozumiane jako umiejętność pracy w zespołach, radzenie sobie ze zmianami czy przejmowanie odpowiedzialności i/lub przywództwa oraz wysokie kompetencje w zakresie technologii – rozumiane jako zdolność do pracy z nowymi technologiami w zakresie zarówno ich obsługi, jak i ich tworzenia oraz rozumienia. W szybko zmieniającym się krajobrazie biznesowym pracownicy muszą rozwijać umiejętności miękkie, takie jak praca w międzynarodowych zespołach, dostosowywanie się do zmian i uwzględnianie różnic kulturowych. Nowe realia wymagają od pracowników nieustannego kształcenia się. Zamiany w konwencjonalnej edukacji zachodzą zbyt wolno, aby się do tego dostosować, więc alternatywne i nieformalne metody uczenia się będą odgrywać kluczową rolę w przygotowaniu pracowników do nowych realiów³⁸.

Na podstawie wyników badań realizowanych w latach 2016-2017 w ramach pracy doktorskiej pt. „Zarządzanie wiedzą w procesie kształcenia logistycznego na przykładzie regionu łódzkiego”³⁹ opracowano model kompetencji (strukturę kompetencji), rozumiany jako zbiór kompetencji i ich wyznaczników behawioralnych dla pracowników branży logistycznej. Kompetencje te są uniwersalne i wymagane także w całym przemyśle 4.0. Do

³⁷ M. Ćwiek, M. Ćwiklicki, D. Firszt, M. Jabłoński, N. Lauriusz, A. Pacut, M. Sołtysik, *Cyfryzacja a rynek pracy*, Centrum Polityk Publicznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2021, s. 29.

³⁸ M. Ćwiek, M. Ćwiklicki, D. Firszt, M. Jabłoński, N. Lauriusz, A. Pacut, M. Sołtysik, *Cyfryzacja a rynek pracy*, Centrum Polityk Publicznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2021, s. 29.

³⁹ Autorstwa dr inż. Magdaleny Wróbel-Lachowska, patrz:

- M. Wróbel-Lachowska, *Zarządzanie wiedzą w procesie kształcenia logistycznego na przykładzie regionu łódzkiego* (Praca doktorska), 2017;
- M. Wrobel-Lachowska, Z. Wisniewski, A. Polak-Sopinska, *The Role of the Lifelong Learning in Logistics 4.0*, [w:] T. Andre (red.), *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences. AHFE 2017*, Springer, 2018, s. 402-409.
- M. Wrobel-Lachowska, Z. Wisniewski, A. Polak-Sopinska, R. Lachowski, *ICT in Logistics as a Challenge for Mature Workers. Knowledge Management Role in Information Society*, [w:] R. Goossens (red.), *Advances in Social & Occupational Ergonomics. AHFE 2017*, Springer, 2018, s. 171-178.
- M. Wrobel-Lachowska, *Wyzwania elastyczności czasowej i przestrzennej pracy – studium teoretyczne*, [w:] A. Walaszczyk, M. Koszewska (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem wobec współczesnych wyzwań technologicznych, społecznych i środowiskowych*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2021, s. 140-160. W zestawieniu pominięto **zdolności planistyczne oraz organizacyjne**, które – choć bez wątplenia stanowią kompetencje przyszłości w wielu branżach – cechują się mniejszą uniwersalnością od pozostałych.

kluczowych kompetencji wymaganych od pracowników zatrudnionych na stanowiskach logistycznych można zaliczyć:

- **Myślenie krytyczne.** Nowe zawody wymagać będą pracowników, którzy potrafią efektywnie zarządzać ogromną ilością dostępnych danych i informacji, dlatego kluczową kompetencją staje się myślenie krytyczne. Można je rozumieć jako połączenie: umiejętności analizy, oceny, interpretacji i wnioskowania na podstawie dostępnych danych i informacji z różnych punktów widzenia oraz umiejętność syntezy informacji, czyli zdolność do łączenia informacji z różnych źródeł w całość i podejmowania decyzji na ich podstawie.
- **Myślenie twórcze i innowacyjne.** Kreatywne i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów, zarówno operacyjnych, jak i strategicznych, stanowić będzie jedną z kluczowych kompetencji. W miarę jak coraz więcej procesów podlega automatyzacji i robotyzacji przyszłe role pracowników skupią się głównie na zadaniach koncepcyjnych, wymagających twórczego i nowatorskiego myślenia. Takie podejście oznacza umiejętność redefiniowania problemów oraz tworzenia rozwiązań od podstaw, bez polegania na dotychczasowych modelach czy wzorcach, a także otwartość na inicjowanie i wprowadzanie zmian.
- **Uczenie i oduczenie się.** Współczesne społeczeństwo cechuje ciągła zmiana, co wymaga zarówno umiejętności uczenia się, jak i oduczania się. Osoba ucząca się powinna wykazywać wysoki poziom kompetencji poznawczych, obejmujących szybkie i efektywne czytanie, zrozumienie tekstu, zapamiętywanie, robienie notatek oraz koncentrację, często z wykorzystaniem narzędzi wspierających uczenie społeczne. Kluczowa jest również umiejętność wyznaczania celów edukacyjnych i konsekwentnego ich realizowania, a także rozpoznawania własnego stylu uczenia się i dostosowywanie się do niego. Niezbędne jest także krytyczne podejście do wyboru wartościowych źródeł wiedzy, w tym zasobów dostępnych w sieci profesjonalistów. Uczenie się oznacza zdolność do zmiany schematów działania i zachowania poprzez doświadczenie, poznanie, powtarzanie i zapamiętywanie, podczas gdy oduczanie się wymaga rewizji dotychczasowej wiedzy oraz porzucenia tej, która straciła na aktualności.
- **Komunikowanie się.** Komunikacja jest kluczową aktywnością zawodową w wielu branżach. Bez względu na zajmowane stanowisko pracownicy muszą wymieniać informacje z różnymi grupami, takimi jak pracownicy własnego działu, przedstawiciele innych działów, przełożeni, podwładni, klienci wewnętrzni i zewnętrzni, dostawcy oraz inni partnerzy biznesowi. Komunikacja, jako proces wymiany informacji, wymaga rozwiniętych kompetencji komunikacyjnych, które obejmują zarówno umiejętność uważnego słuchania, jak i skutecznego przekazywania informacji, czy to w formie mówionej, pisanej, czy za pomocą innych środków. Proces ten może odbywać się bezpośrednio – w kontaktach osobistych – lub pośrednio – z wykorzystaniem narzędzi komunikacyjnych. W procesie komunikacji kluczowe jest uwzględnianie kontekstu rozmowy oraz specyfiki językowej odbiorcy (kodu językowego). Szczególną uwagę należy poświęcić kształtowaniu umiejętności posługiwania się pocztą elektroniczną w sposób

przejrzysty, logiczny i zgodny z ogólnie przyjętymi zasadami komunikacji z zachowaniem prostego i dostępnego języka.

- **Współpraca.** Wiele zawodów opiera się na szeroko pojętej współpracy, co czyni jej rozwijanie kluczowym elementem w procesie edukacji. Współpraca oznacza zdolność do nawiązywania relacji, wspólnego działania z innymi, a także efektywnego wykonywania zadań, rozwiązywania problemów i osiągania założonych celów w grupie. Obejmuje ona różne aspekty, takie jak umiejętność pracy zarówno w zespołach zadaniowych w ramach działu, jak i w zespołach projektowych, współpracę z innymi działami, przełożonymi oraz podwładnymi, a także funkcjonowanie w środowiskach międzynarodowych i międzykulturowych. Ważnym elementem jest również zdolność do efektywnej pracy w zespołach wirtualnych oraz budowania i utrzymywania relacji z innymi pracownikami, przełożonymi, podwładnymi, klientami czy partnerami biznesowymi.
- **Kompetencje ICT** są jednymi z kluczowych umiejętności oczekiwanych od pracowników w logistyce (dla tej branży przygotowano odrębne opracowanie, choć wydaje się, że kompetencje te znacząco się popularyzują w różnych branżach). W codziennej pracy muszą oni sprawnie poruszać się w ogromnych zbiorach danych, selekcionując te, które są istotne dla podejmowania decyzji. Szczególnym wyzwaniem jest obsługa Big Data – dużych, różnorodnych i zmiennych zbiorów danych, co wymaga zarówno ciągłej analizy napływających informacji, jak i zaawansowanego korzystania z narzędzi ICT. Kompetencje ICT można zdefiniować jako zdolność do ciągłego identyfikowania, lokalizowania, wykorzystywania, udostępniania, przetwarzania i tworzenia treści przy użyciu technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Kwestię kompetencji przyszłości poruszały także badania zrealizowane w projekcie. Dość powszechne wśród biorących udział w wywiadach przedstawicieli różnych grup zaangażowanych w rynek pracy regionu łódzkiego było przekonanie, że w obecnych czasach podlega on na tyle dynamicznym i trudnym do przewidzenia zmianom, że przewidywanie, jakie kompetencje będą potrzebne pracownikom w przyszłości, jest bardzo trudne, a nawet niemożliwe.

Żyjemy w takim momencie przelomowym, zmiany technologii, które są wykorzystywane, trudno powiedzieć, wnioskować co będzie za 3-5 lat. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Wśród badanych pojawiały się nieliczne opinie, że kluczowe w przyszłości będą kompetencje twarde związane z programowaniem i sektorem IT.

No na pewno kompetencje twarde w formie umiejętności programowania (...) cały czas kreatywne myślenie. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

Na szczególne znaczenie kompetencji twardych na tynku rynku pracy wskazuje z kolei szkoleniowa działalność PUP. W opinii przedstawicieli urzędów realizowane przez nich

szkolenia dotyczą wyłącznie tego, czego potrzebują pracodawcy, i wprost odpowiadają na zgłaszane przez nich prośby. Większość tych szkoleń rozwija kompetencje twarde. Jednocześnie można przypuszczać, że organizacja szkoleń rozwijających kompetencje miękkie – a więc o mniej wymiernym znaczeniu dla działalności przedsiębiorstwa – jest po prostu mniej popularna.

Ale to wszystko reguluje rynek i pracodawcy. Jeżeli pracodawcy będą zgłaszać do nas zapotrzebowanie na określone umiejętności to my mamy ten instrument w ręku, w ramach których możemy wspomagać. Więc dla nas, dla urzędów pracy myślę, że to nie ma przełożenia. Bo to czy to będzie szkolenie na wózki, czy szkolenie związane z ekologią szeroko rozumianą to nie ma znaczenia. (...) To kogo my szkolimy to jest zapotrzebowanie na deficyt. Bo my poza tym bez uprawdopodobnienia, bez potwierdzenia pracodawcy, że osoba dana znajdzie pracę u niego nie szkolimy. (...) Realizujemy potrzeby tych luk kompetencji dostępnych w ogłoszeniach. – FGI PUP (1)

Przeszkoliliśmy w tym roku powiedzmy około 70-60 osób bezrobotnych (...) gdzieś 60% to jest prawo jazdy. (...) Jest też dużo szkoleń makijażystki, czyli branża beauty. Głównie to jest pod działalność gospodarczą, bo to są młode dziewczyny, ale też i pod zapotrzebowanie pracodawców, czyli gdzieś tu też jest, u nas jest tego bardzo dużo. Po kierowcach to jest druga branża (...), ale też i magazynierzy się pojawiają (...) I wózki – FGI PUP (1)

Zdecydowana większość głosów przekonywała jednak, że kluczowe kompetencje w przyszłości stanowić będą właśnie kompetencje miękkie, w szczególności te związane z umiejętnością uczenia się nowych rzeczy oraz zawodową elastycznością i otwartością na zmiany.

Tak dynamiczne są zmiany w obszarze technologii, że na pewno zdolność dostosowania się, czyli uniwersalność człowieka, to że nie kopiujemy się, że wg tylko tych samych schematów działamy, to właśnie, że jesteśmy elastyczni. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Otwartość na zmianę, komunikacja międzyludzka, jasność tej komunikacji, czytelność. Kreatywność, otwartość na rozwiązywanie problemów. Patrzmy, co jeszcze. Umiejętność uczenia się nowych rzeczy, ale bardziej poprzez zrozumienie ich, a nie takie pamięciowe uczenie, czyli logika. Nowe systemy, nowa logika, nowe podejścia, po prostu umiejętność uczenia się tego i wchodzenia w to bez blokady. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

Drugą grupą kluczowych kompetencji miękkich są te związane z umiejętnościami komunikacyjnymi. Choć w większości pracodawcy zwracali uwagę na – niejako wygaszone w konsekwencji pandemii – umiejętności związane z komunikacją z innymi ludźmi oraz pracą zespołową, to wydaje się, że ma to także przełożenie na pracę z nowoczesnymi, interaktywnymi technologiami.

W branży techniki grzewczej czy w branży handlowej, w której pracuję, ale może to jest kwestia mojego punktu widzenia, ważne są umiejętności miękkie. Z uwagi na ograniczony zakres klientów w Łodzi jest 1000 firm, które są naszymi klientami i o które konkurujemy z kilkudziesięcioma firmami, ważne są umiejętności miękkie. Czyli umiejętność rozmowy, znalezienia sposobu na danego klienta, nawet kwestia uśmiechu czy umiejętności prowadzenia rozmowy. – IDI lider zielonej transformacji (4)

Istotę kompetencji miękkich, przy ich obecnym deficycie, dostrzegają nie tylko pracodawcy, ale także przedstawiciele powiatowych urzędów pracy.

R1: W bardzo dużym stopniu są potrzebne kompetencje miękkie. I to jest to duży worek, to nie są wózki, prawo jazdy kategorii C i tak dalej. To są kompetencje miękkie. Bo jest wiele osób, które ma takie kompetencje twarde, a mimo wszystko i tak nie jest na rynku. (...)

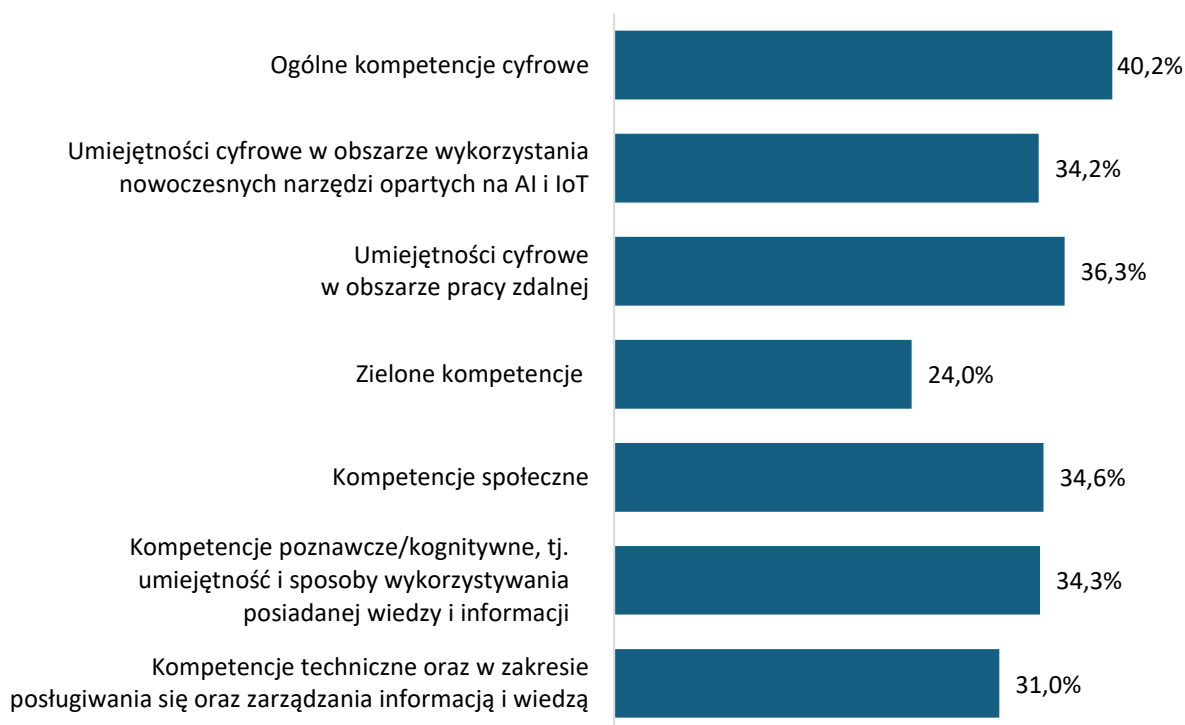
R2: Komunikacja i współpraca w grupie. Elastyczność też. (...)

R3: Najbardziej umiejętność rozmowy, a nie siadania z nosem w telefonie, komputerze, laptopie w czymkolwiek. To jest największy myślę teraz problem wśród młodych ludzi, którzy przychodzą. Jak do nas nawet do urzędu przychodzą nie potrafią wyartykułować tego czego oczekują, czego by chcieli, czego by sobie życzyli od nas. – FGI PUP (1)

Analizując problematykę kompetencji przyszłości na regionalnym rynku pracy, pracodawców w ankiecie zapytano na początku o to, w jakich obszarach umiejętności i kompetencje będą szczególnie ważne w ich branży. Następnie każdą z grup poproszono o uszczegółowienie jakie dokładnie umiejętności w tym zakresie będą szczególnie pożądane u pracowników w ich branży.

Biorąc pod uwagę ogół respondentów, za najważniejsze uznać należy ogólne kompetencje cyfrowe, wskazane przez 40,2% badanych, a za najmniej istotne kompetencje zielone, wskazane przez 24,0% badanych. Pomiedzy tymi grupami znalazły się – wskazywane przez co trzeciego ankietowanego – umiejętności cyfrowe w obszarze wykorzystania nowoczesnych narzędzi opartych na AI i IoT, umiejętności cyfrowe w obszarze pracy zdalnej, zielone kompetencje, kompetencje społeczne, kompetencje poznawcze/kognitywne, tj. umiejętność i sposoby wykorzystywania posiadanej wiedzy i informacji, a także kompetencje techniczne oraz w zakresie posługiwania się oraz zarządzania informacją i wiedzą. Niemniej jednak duże rozproszenie odpowiedzi i brak wyraźnych preferencji mogą świadczyć – potwierdzając niejako wcześniejsze ustalenia analityczne – o różnorodności i nieswoistości kompetencji przyszłości jako takich.

Wykres 58: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Biorąc pod uwagę przyszłość Państwa branży, które obszary kompetencji i umiejętności będą szczególnie ważne? Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi”



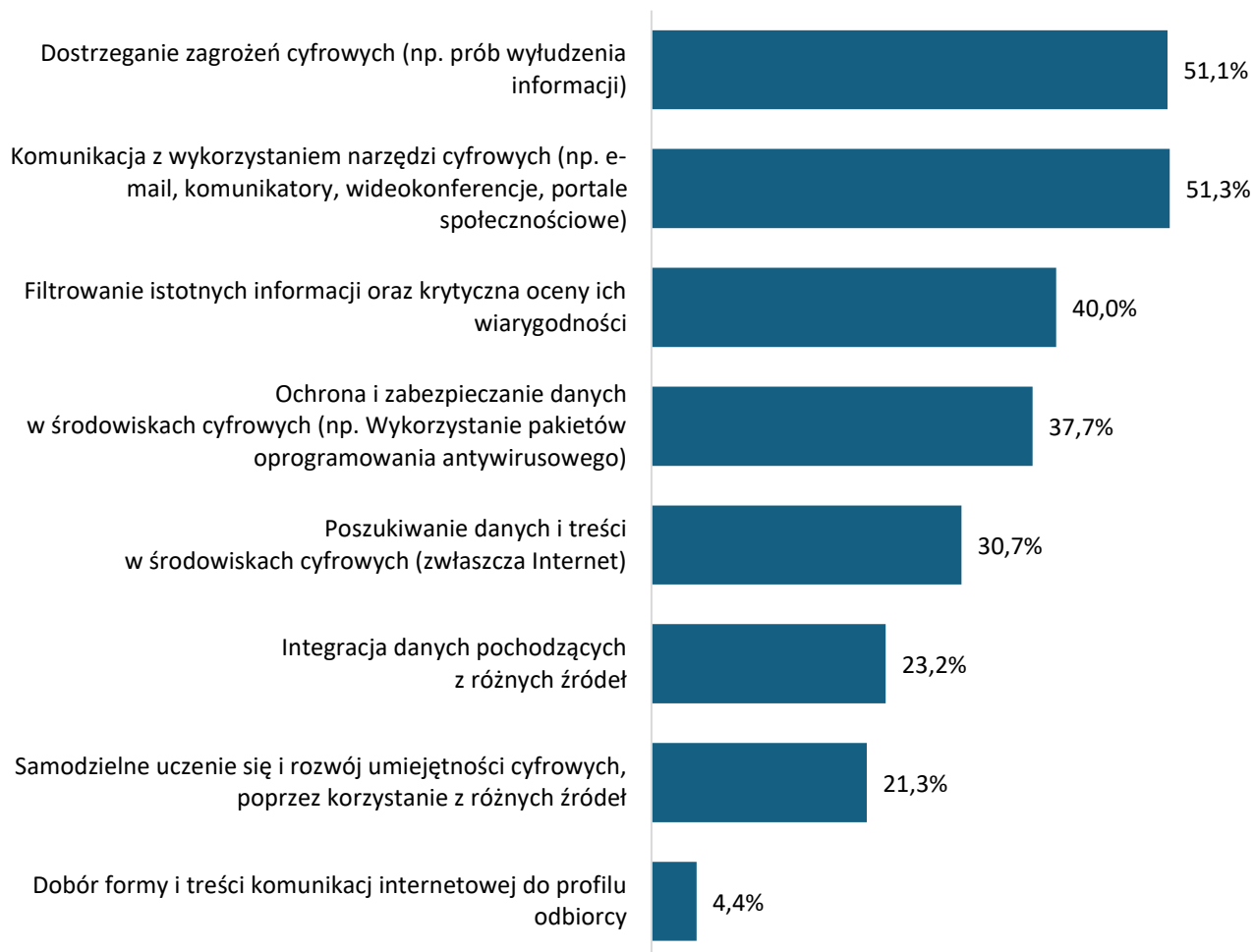
Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

W dalszej kolejności każdego z pracodawców, którzy wskazali dany obszar kompetencji, poproszono o doprecyzowanie, jakie kompetencje i umiejętności pracowników są dla niego najbardziej pożądane. Szczegółowe wyniki przedstawiono na kolejnych wykresach.

Wśród najbardziej pożądanych u pracowników ogólnych kompetencji cyfrowych pracodawcy wskazali kolejno:

- dostrzeganie zagrożeń cyfrowych (np. prób wyłudzenia informacji) – 51,1%;
- komunikację z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (np. e-mail, komunikatory, wideokonferencje, portale społecznościowe) – 51,3%;
- filtrowanie istotnych informacji oraz krytyczną ocenę ich wiarygodności – 40,0%;
- ochronę i zabezpieczanie danych w środowiskach cyfrowych (np. wykorzystanie pakietów oprogramowania antywirusowego) – 37,7%.

Wykres 59: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Ogólne kompetencje cyfrowe – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”

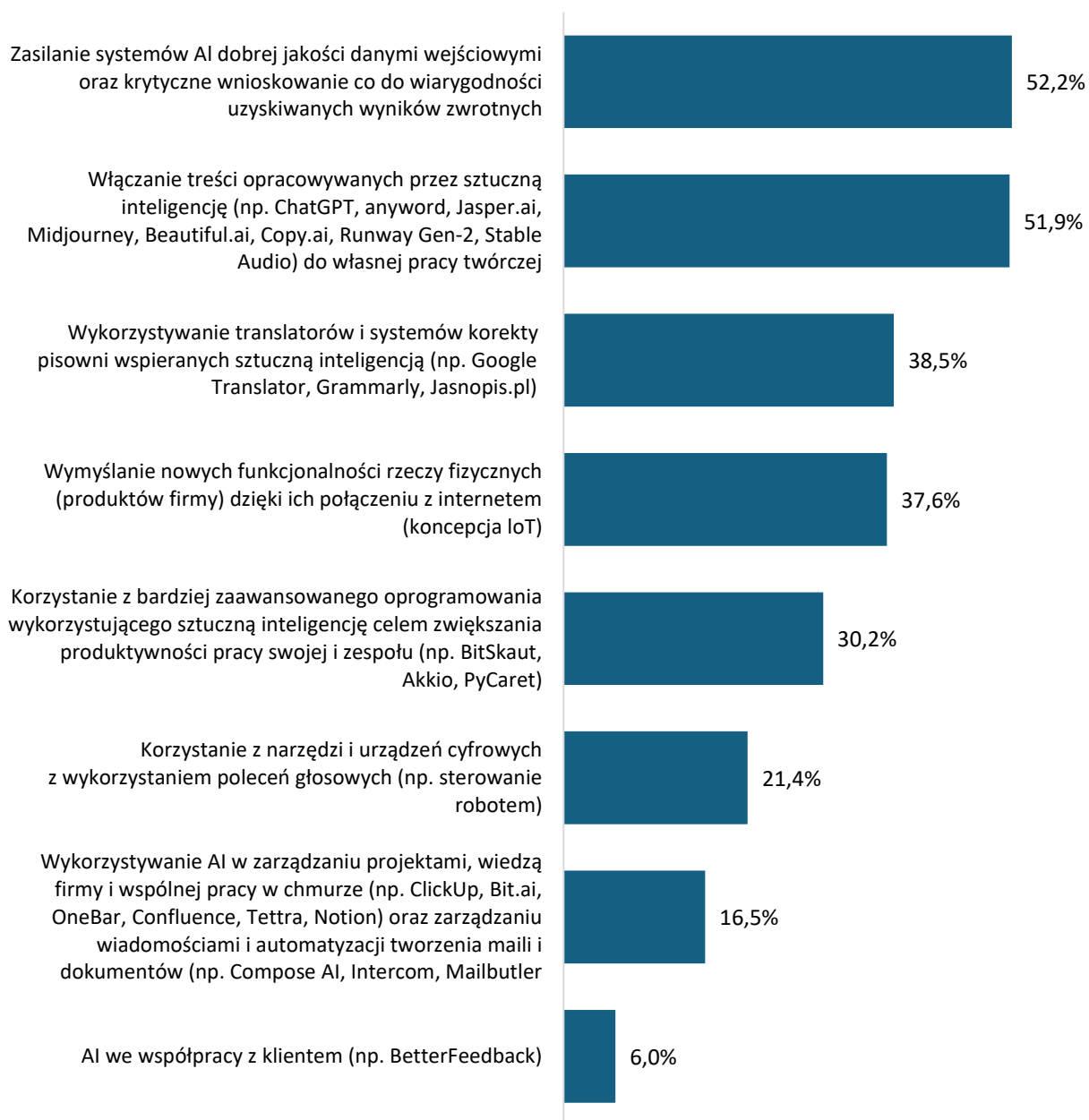


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=427.

Wśród najbardziej pożądanych u pracowników kompetencji cyfrowych w obszarze wykorzystania nowoczesnych narzędzi opartych na AI i IoT pracodawcy wskazali kolejno:

- zasilanie systemów AI dobrej jakości danymi wejściowymi oraz krytyczne wnioskowanie co do wiarygodności uzyskiwanych wyników zwrotnych – 52,2%;
- włączanie treści opracowywanych przez AI (np. ChatGPT, anyword, Jasper.ai, Midjourney, Beautiful.ai, Copy.ai, Runway Gen-2, Stable Audio) do własnej pracy twórczej – 51,9%;
- wykorzystywanie translatorów i systemów korekty pisowni wspieranych AI (np. Google Translator, Grammarly, Jasnopis.pl) – 38,5%;
- wymyślanie nowych funkcjonalności rzeczy fizycznych (produktów firmy) dzięki ich połączeniu z Internetem (koncepcja IoT) – 37,6%.

Wykres 60: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Umiejętności cyfrowe w obszarze wykorzystania nowoczesnych narzędzi opartych na AI i IoT – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”



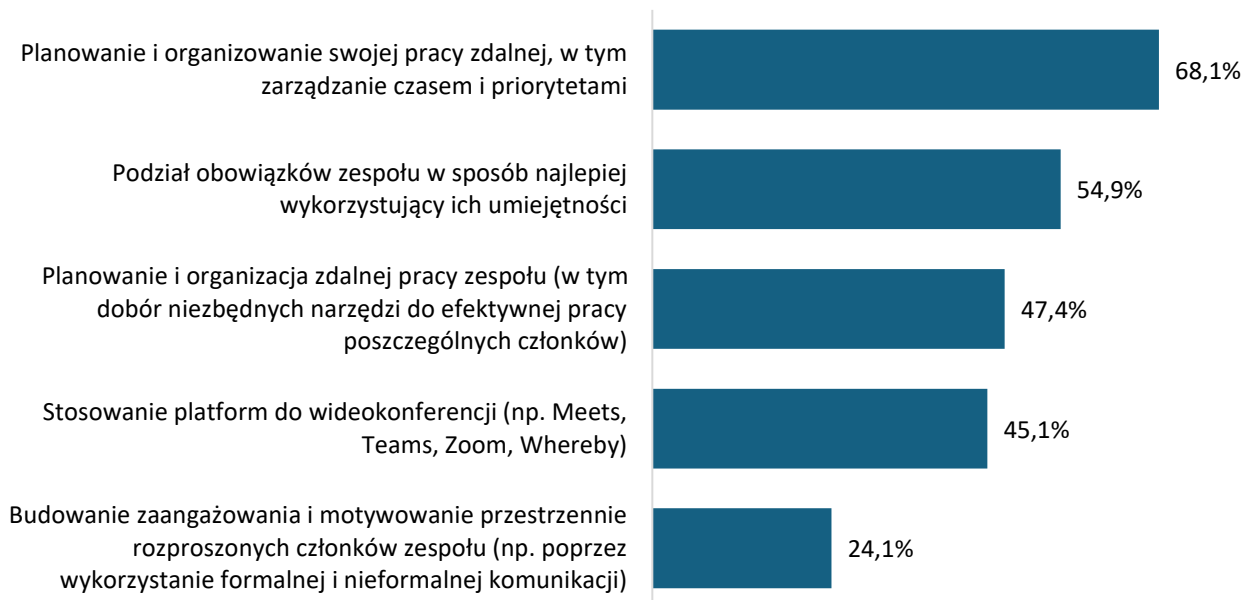
Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=364.

Wśród najbardziej pożądanych u pracowników kompetencji cyfrowych w obszarze pracy zdalnej pracodawcy wskazali kolejno:

- planowanie i organizowanie swojej pracy zdalnej, w tym zarządzanie czasem i priorytetami – 68,1%;
- podział obowiązków zespołu w sposób najlepiej wykorzystujący ich umiejętności – 54,9%;
- planowanie i organizację zdalnej pracy zespołu (w tym dobór niezbędnych narzędzi do efektywnej pracy poszczególnych członków) – 47,4%;

- stosowanie platform do wideokonferencji (np. Meets, Teams, Zoom, Whereby) – 45,1%.

Wykres 61: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Umiejętności cyfrowe w obszarze pracy zdalnej – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”

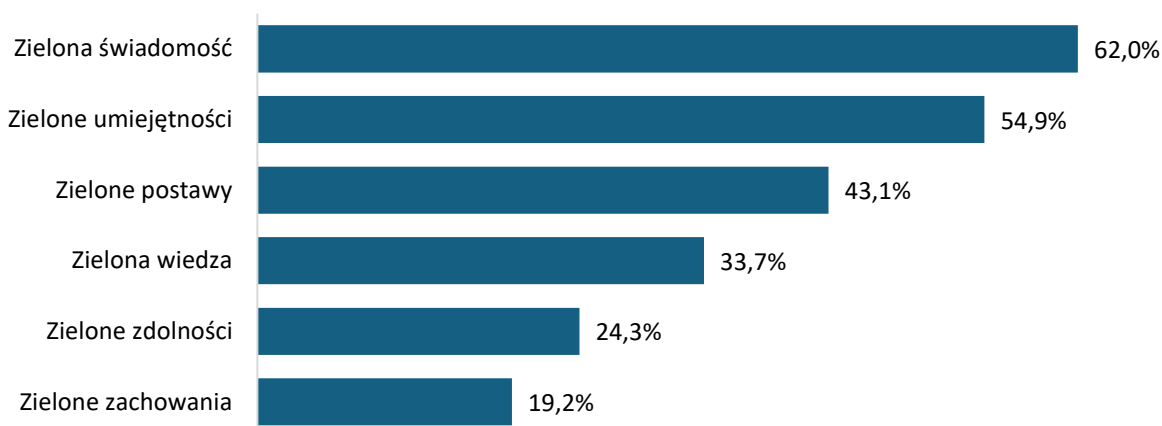


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=386.

Wśród najbardziej pożądanych zielonych kompetencji pracodawcy wskazali kolejno:

- zieloną świadomość, która dotyczy świadomości wpływu działalności człowieka na środowisko, m.in. zanieczyszczenie powietrza, ślad węglowy itp. – 62,0%;
- zielone umiejętności, tj. umiejętności o charakterze zawodowym i ogólnym, które są niezbędne przede wszystkim w zielonych zawodach, ale także pozostałych zawodach, na które oddziałuje zielona transformacja – 54,9%;
- zielone postawy, rozumiane jako postrzeganie wartości ochrony środowiska przez poszczególne osoby – 43,1%;
- zieloną wiedzę, która dotyczy ogólnej wiedzy na temat środowiska przyrodniczego – 33,7%;

Wykres 62: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Zielone kompetencje – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”

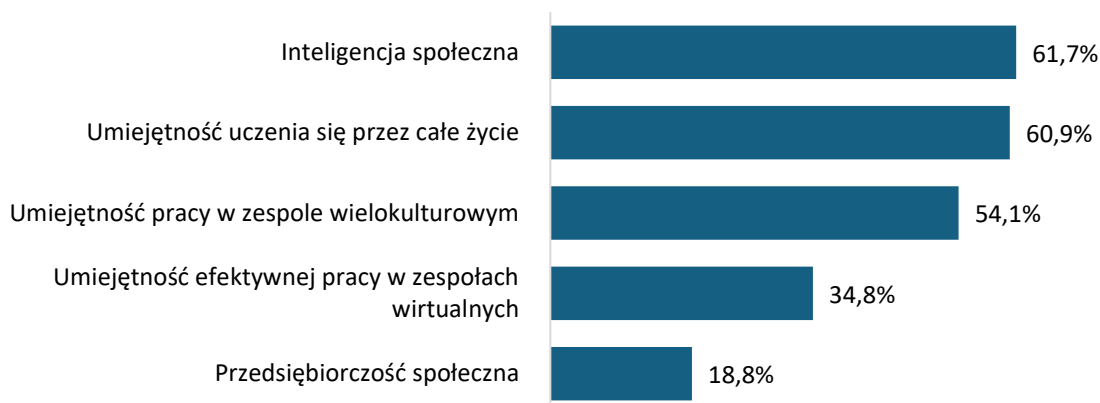


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=255.

Wśród najbardziej pożądanych u pracowników kompetencji społecznych pracodawcy wskazali kolejno:

- inteligencję społeczną, tj. umiejętność budowania głębokich relacji z innymi ludźmi opartych na zaufaniu, rozumieniu ich potrzeb, empatii, wycuciu i stymulowaniu pożądanych interakcji interpersonalnych i społecznych – 61,7%;
- umiejętność uczenia się przez całe życie, w tym podnoszenia kwalifikacji i doksztalcania się po zakończeniu edukacji formalnej, umiejętność zwiększenia własnych zasobów kompetencyjnych, a w konsekwencji własnej atrakcyjności i wartości na rynku pracy – 60,9%;
- umiejętność pracy w zespole wielokulturowym, czyli umiejętność działania w kulturowo zróżnicowanym środowisku, opartą m.in. na znajomości języków obcych, umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków, umiejętność wyczuwania i reagowania na zróżnicowany kontekst kulturowy – 54,1%.

Wykres 63: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Kompetencje społeczne – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=368.

Wśród najbardziej pożądanых u pracowników kompetencji kognitywnych pracodawcy wskazali kolejno:

- nieszablonowe myślenie i kreatywną adaptację rozwiązań, tj. umiejętność tworzenia rozwiązań innych niż już istniejące czy oparte na znanych zasadach i schematach, umiejętność szybkiej reakcji na zmiany – 61,4%;
- umiejętności analityczne związane z wykorzystaniem technologii, czyli umiejętność przetwarzania dużych zbiorów danych w celu uzyskania informacji i wiedzy, pozwalającej na argumentację opartą na liczbach, umiejętność rozumowania i wnioskowania opartego na danych – 53,7%.

Wykres 64: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Kompetencje kognitywne – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=365.

Wśród najbardziej pożądanых u pracowników kompetencji technicznych, pracodawcy wskazali kolejno:

- biegłość w obsłudze nowych mediów – 64,5%;
- umiejętność zarządzania przeciążeniem informacyjnym – 52,7%;
- umiejętność integracji stanowisk zrobotyzowanych, umiejętność pracy na linii człowiek–maszyna – 44,5%.

Wykres 65: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Kompetencje techniczne – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=330.

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Identyfikacja kompetencji przyszłości jest niezwykle istotna w dostosowaniu oferty szkolnictwa zawodowego do rzeczywistych potrzeb rynku pracy, szczególnie biorąc pod uwagę odroczony charakter korzyści ze zmian w edukacji (absolwenci wchodzą na rynek pracy dopiero po zakończeniu określonego cyklu kształcenia). W badaniu w sposób szczególny wzięto pod uwagę kompetencje zielone i kompetencje cyfrowe, uzupełniając je o kompetencje społeczne i emocjonalne, a także sposób postrzegania kompetencji przyszłości przez różne grupy interesariuszy regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego.

Zgodnie z literaturą przedmiotu wpływ zielonej transformacji na rynek pracy wprowadzi do zestawu oczekiwań względem pracowników określone zielone kompetencje. Pracodawcy będą wymagać w tym obszarze przede wszystkim ogólnych umiejętności, takich jak świadomość ekologiczna i zdolność adaptacji. Nie bez znaczenia pozostaną jednak na przyszłym rynku pracy także umiejętności konkretne, takie jak zielone umiejętności zawodowe, dopasowane nie tyle do poszczególnych branż, co już do konkretnych stanowisk pracy w poszczególnych firmach. A wśród kluczowych zielonych umiejętności znajdą się takie jak świadomość, zdolność adaptacji, praca zespołowa, elastyczność, komunikacja i przedsiębiorczość. Ekspertki identyfikują również umiejętności związane z zielonymi miejscami pracy, w tym myślenie analityczne, koordynację, innowacyjność, marketing, doradztwo, tworzenie sieci kontaktów i przywództwo strategiczne.

Kompetencje cyfrowe przyszłości także będą zarówno ogólne, jak i specyficzne dla danego stanowiska. Cyfrowa transformacja wiązać się będzie ze spadkiem zapotrzebowania na proste zadania (tj. czynności powtarzalne, rutynowe i w obszarze pracy fizycznej), któremu towarzyszyć będzie wzrost zapotrzebowania na zaawansowane umiejętności, takie jak zaawansowana praca intelektualna, biegła analiza tekstu oraz krytyczne myślenie. Zapotrzebowanie na ogólne kompetencje cyfrowe wynikać będzie nie tyle z przemian

samego rynku pracy, co z szerszych przemian technologicznych i postępów rewolucji cyfrowej we wszystkich obszarach życia.

Analizy pokazują jednak, że niezależnie od powyższych kluczowy w przyszłości będzie rozwój kompetencji społecznych i emocjonalnych. W szybko zmieniającym się krajobrazie biznesowym pracownicy muszą rozwijać umiejętności miękkie, takie jak praca w często międzynarodowych zespołach oraz dostosowywanie się do dynamicznych zmian społecznych i technologicznych. Wydaje się, że w takich warunkach spadnie znaczenie edukacji formalnej, a kluczową rolę w przygotowaniu pracowników do nowych realiów odgrywać będą alternatywne i nieformalne metody uczenia się.

Trudności w jednoznacznym określeniu kompetencji przyszłości potwierdziły także zrealizowane badania. Przedstawiciele różnych grup interesariuszy rynku pracy w regionie łódzkim uważają, że przewidywanie przyszłych kompetencji jest trudne ze względu na dynamiczne zmiany. Natomiast niektórzy uważają, że kluczowe będą kompetencje twarde, takie jak programowanie i IT, inni twierdzą, że ważniejsze będą kompetencje miękkie, takie jak uczenie się, elastyczność i umiejętności komunikacyjne. Większość uznała ogólne kompetencje cyfrowe za najważniejsze, podczas gdy kompetencje ekologiczne zostały uznane za najmniej ważne. Pracodawcy z regionu łódzkiego zidentyfikowali pożądane (wybrane przez co najmniej połowę respondentów, którzy wskazali dany obszar kompetencji jako istotny w przyszłości w ich branży) kompetencje cyfrowe u pracowników, w tym rozpoznawanie zagrożeń cyfrowych oraz komunikowanie się za pomocą narzędzi cyfrowych. W obszarze AI i IoT pracodawcy będą w przyszłości poszukiwali pracowników, którzy byliby w stanie zasilać systemy AI dobrymi danymi oraz włączać treści generowane przez AI. W pracy zdalnej potrzebni będą pracownicy, którzy potrafią planować i organizować swoją pracę i efektywnie dzielić zadania. Najbardziej pożądane kompetencje ekologiczne to świadomość i ekologiczne umiejętności. Jeśli chodzi o kompetencje społeczne, poszukiwane będą kompetencje w zakresie inteligencji społecznej, umiejętności uczenia się przez całe życie i wielokulturowej pracy zespołowej. Kompetencje poznawcze obejmują natomiast nieszablonowe myślenie i umiejętności analityczne. Kompetencje techniczne obejmowały natomiast biegłość w zakresie nowych mediów oraz zarządzanie przeciążeniem informacyjnym.

5. SZKOLNICTWO ZAWODOWE W REGIONIE OCZAMI PRACODAWCÓW

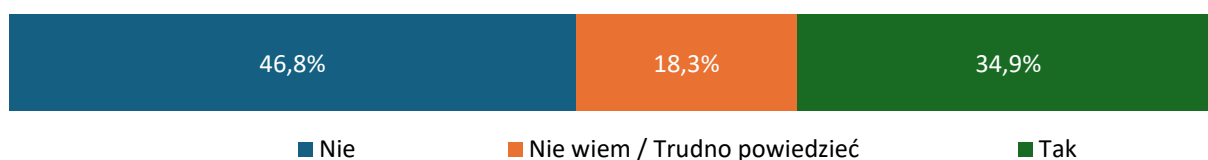
Z punktu widzenia problematyki badania oraz potencjalnych korzyści wynikających z zacieśniania relacji pomiędzy podmiotami rynku pracy (a w tej grupie szczególnie pracodawcami) a szkolnictwem zawodowym bardzo istotne było zrekonstruowanie sposobu postrzegania przez nie szkół zawodowych w regionie łódzkim. Kwestię tę poddano analizie w projekcie.

Jak ustalono na potrzeby projektu „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w tym szkolnictwa wyższego”, oferta edukacji zawodowej dla osób dorosłych

w województwie łódzkim jest bardzo bogata i umożliwia kształcenie się na różnych poziomach edukacji w różnorodnych formach kształcenia zawodowego. Składają się na nią przede wszystkim kierunki i profile kształcenia zawodowego oferowane przez szkoły policealne; placówki/centra kształcenia ustawicznego i/lub zawodowego; ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego (ODDZ); placówki doskonalenia nauczycieli oraz szkoły wyższe. Samo kształcenie może natomiast odbywać się w formie: szkoły dla dorosłych (w regionie wyłącznie szkoły policealnej); kursu kwalifikacji zawodowych lub kursu umiejętności zawodowych; studiów wyższych (I stopnia i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich); studiów podyplomowych; a także kształcenia specjalistycznego. Na terenie województwa łódzkiego w roku szkolnym 2024/2025 funkcjonowało 760 podmiotów edukacyjnych oferujących kształcenie zawodowe dla osób dorosłych. Poza powyższymi na terenie województwa łódzkiego, zgodnie z informacjami FRSE⁴⁰, swoją działalność rozpoczną od 2025 r. branżowe centra umiejętności.

Niezależnie jednak od bogactwa oferty szkolnictwa zawodowego w regionie kluczowe znaczenie ma jej dostosowanie do realnych potrzeb rynku pracy. Tymczasem jedynie jeden na trzech (34,9%) badanych przedsiębiorców posiadał różnego rodzaju doświadczenia związane ze szkolnictwem zawodowym, w tym szkolnictwem wyższym, w regionie, np. w obszarze współpracy ze szkołami, zatrudniania absolwentów szkół i uczelni zawodowych lub kierowaniu pracowników do szkół zawodowych/na kursy zawodowe.

Wykres 66: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy mają Państwo jako pracodawca jakieś doświadczenie ze szkolnictwem zawodowym, w tym szkolnictwem wyższym, w regionie, także w obszarze zatrudniania absolwentów szkół i uczelni zawodowych lub kierowaniu pracowników do szkół zawodowych/na kursy zawodowe?”

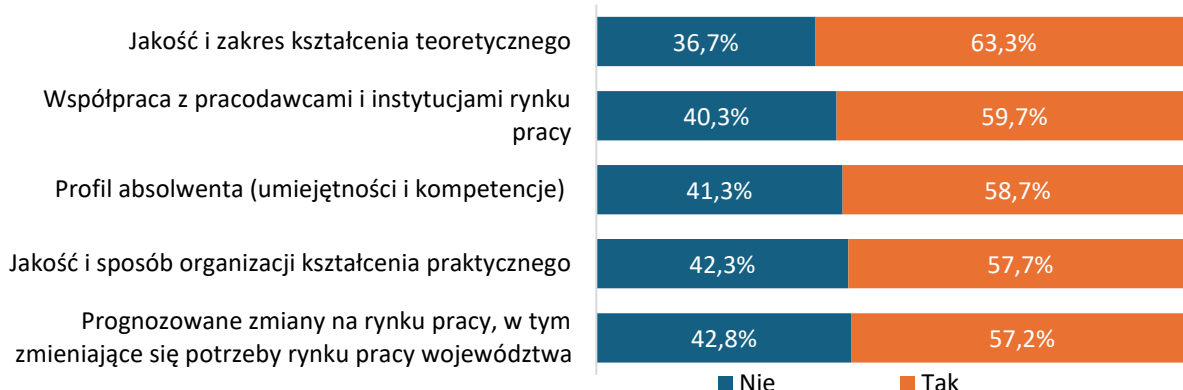


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Przedsiębiorców poproszono o ocenę tego, czy szkolnictwo zawodowe, w tym kształcenie na poziomie wyższym, w regionie łódzkim jest dostosowane do potrzeb regionalnego rynku pracy w kilku kluczowych obszarach. Każdy z nich został pozytywnie oceniony przez dwóch na trzech badanych przy czym najczęściej jako dopasowana do potrzeb rynku pracy, oceniana była jakość i zakres kształcenia teoretycznego (63,3%), a w dalszej kolejności: współpraca z pracodawcami i instytucjami rynku pracy (59,7%); profil absolwenta, tj. umiejętności i kompetencje jakie posiada kończąc szkołę (58,7%); jakość i sposób organizacji kształcenia praktycznego (57,7%) oraz prognozowane zmiany na rynku pracy, w tym zmieniające się potrzeby rynku pracy województwa (57,2%).

⁴⁰ Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (<https://www.frse.org.pl/>) [dostęp: grudzień 2024].

Wykres 67: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy szkolnictwo zawodowe, w tym kształcenie na poziomie wyższym, w regionie jest dostosowane do potrzeb regionalnego rynku pracy w poniższych obszarach?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Co istotne, na ocenę kształcenia zawodowego wpływają doświadczenia, jakie posiadają pracodawcy. Jak pokazuje poniższa tabela, każdy z wybranych obszarów funkcjonowania kształcenia zawodowego został znacząco lepiej oceniony (częściej wskazywany jako dopasowany do potrzeb rynku pracy) przez tych pracodawców, którzy mieli okazję współpracować ze szkolnictwem zawodowym, zatrudniać absolwentów szkół i uczelni zawodowych lub kierować pracownikami do szkół zawodowych/na kursy zawodowe.

Tabela 3. Opinie na temat dostosowanie szkolnictwa zawodowego, w tym kształcenia na poziomie wyższym, w regionie do potrzeb regionalnego rynku pracy wg posiadania doświadczeń z tym kształceniem

		Pytanie: „Czy mają Państwo jako pracodawca jakieś doświadczenie ze szkolnictwem zawodowym (...)?”				
		Nie	Nie wiem	Tak		
Pytanie: „Czy szkolnictwo zawodowe, w tym kształcenie na poziomie wyższym, w regionie jest dostosowane do potrzeb regionalnego rynku pracy w poniższych obszarach?”	Jakość i zakres kształcenia teoretycznego	Nie	46,2%	47,4%	18,3%	
		Tak	53,8%	52,6%	81,7%	
	Jakość i sposób organizacji kształcenia praktycznego	Nie	56,6%	44,8%	21,8%	
		Tak	43,4%	55,2%	78,2%	
	Profil absolwenta (umiejętności i kompetencje)	Nie	51,0%	50,5%	23,5%	
		Tak	49,0%	49,5%	76,5%	
	Współpraca z pracodawcami i instytucjami rynku pracy	Nie	52,4%	46,4%	20,8%	
		Tak	47,6%	53,6%	79,2%	
	Prognozowane zmiany na rynku pracy, w tym zmieniające się potrzeby rynku pracy województwa łódzkiego	Nie	55,2%	49,0%	22,9%	
		Tak	44,8%	51,0%	77,1%	
				100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Jak zauważają przedstawiciele różnych ujętych w badaniu grup, z organizacją szkolnictwa zawodowego – nie tylko w regionie łódzkim, ale w ogóle – wiążą się pewne ogólne trudności, które obniżają poziom jego dopasowania do potrzeb rynku pracy.

Pierwsza ich grupa wynika z opóźnień czasowych związanych z organizacją procesu kształcenia na nowym kierunku lub wprowadzaniem do niego nowatorskich treści. Chociaż placówki edukacyjne starają się na bieżąco dostosowywać programy kształcenia do potrzeb rynku, to proces wprowadzania w nich zmian jest procesem długotrwałym. Czas od chwili zidentyfikowania luki kompetencyjnej na rynku, przez opracowanie programu kształcenia, znalezienie odpowiednich nauczycieli, po uruchomienie naboru trwa zazwyczaj kilka lat. Wykształcenie absolwentów w nowym kierunku zajmuje kolejnych kilka lat. Po tym czasie zapotrzebowanie na te kompetencje i umiejętności na rynku pracy może być już nieaktualne.

Szkolnictwo zawodowe, jeżeli chodzi o nowoczesne trendy, (...) jest trochę idące z opóźnieniem [wolniej] niż rynek i technologie dostępne na rynku – FGI instytucje rynku pracy (2)

W sytuacji szybkich zmian technologicznych należy przyjąć także, że populacje potrzebnych na rynku pracy pracowników o określonym profilu kompetencyjnym mogą być populacjami o ograniczonej liczebności. W efekcie po zakończonym cyklu kształcenia popyt na ich usługi może zmaleć, a zidentyfikowana wcześniej luka na rynku pracy zniknie. W efekcie może dochodzić do sytuacji, w których podaż oferty edukacyjnej odpowiada na popyt ze strony rynku pracy z pewnym opóźnieniem. Sam cykl życia produktu edukacyjnego jest natomiast relatywnie krótki.

Jeśli chodzi o takie kierunki zamawiane czy we współpracy z pracodawcami to pomimo chęci z obu stron i uczelni i pracodawców nie jest takie proste, żeby jakiś nowy kierunek kształcenia wprowadzić. Natomiast studia podyplomowe, jak kiedyś uruchamialiśmy jakieś kierunki i one funkcjonowały wiele lat, to w tej chwili one mają dosyć krótką żywotność (...) np. teraz mam taki kierunek przeciwdziałania praniu pieniędzy albo fin-tech, czyli takie połączenie technologii i finansów, one mają dosyć krótki żywot. (...) Te kompetencje techniczne właśnie związane z technologiami, one się tak szybko zmieniają i tak szybko trzeba je nabywać, że szybko pewne szkoły czy uczelnie zawodowe muszą bardzo szybko na to zapotrzebowanie reagować. – FGI instytucje rynku pracy (2)

Za uruchomieniem kształcenia na nowym kierunku lub zmianą jego treści stoją też istotne wymagania infrastrukturalne i techniczne. Szkoły, chcąc kształcić w sposób nowoczesny w tych kierunkach zawodowych, muszą posiadać odpowiednie – niejednokrotnie kosztowne – zaplecze oraz kompetentnych nauczycieli. Warto w tym miejscu zauważyć, że wielu z zaangażowanych w proces nauczania uczestników badania zwracało uwagę na ogólny deficyt nauczycieli zawodu, a w sposób szczególny na deficyt nauczycieli podążających za nowoczesnymi trendami.

Jeśli nawet jest fajny kierunek i chętnie by szkoła chciała pójść w tym kierunku, to (...) jest niestety blokada czysto techniczna. Nie posiadamy nauczyciela – nie poradzimy sobie. – FGI instytucje rynku pracy (2)

W wywiadach zwracano także uwagę na swoistą komercjalizację kształcenia zawodowego. W sytuacji zmniejszającej się liczby uczniów, słuchaczy i studentów tych kierunków szkoły konkurują między sobą, obniżając poziom kształcenia oraz oferując podobne, popularne kierunki kształcenia, za którymi często nie stoi dobre, wieloletnie merytoryczne przygotowanie. Kiedyś wyspecjalizowane szkoły zawodowe o określonym profilu, koncentrujące wokół siebie specjalistów z danej branży zostały zatem wyparte przez szkoły oferujące wiele podobnych kierunków o dość ogólnym i powierzchownym charakterze, często bez dobrego przygotowania do kształcenia praktycznego.

Niegdyś za starych czasów było takie zjawisko szkół specjalizujących się, były ekonomiki powiedzmy i wiadomo było czy ten ekonomik był dobry, czy ten ekonomik był zły. Dzisiaj w związku z tym, że mamy dosyć spory niż demograficzny, bo powiedzmy sobie szczerze rocznik naboru w zeszłym roku, odnoszę się tutaj do powiatu [nazwa] to było 1200 osób w naborze, a w tym roku to jest tylko i wyłącznie słuchajcie 500 osób, co powoduje, że te szkoły zawodowe zaczynają między sobą mocno konkurować, bo tutaj z kolei wątek wcześniejszy konkurencji, jeśli chodzi o kadrę nauczycielską, utrzymanie etatów etc. W związku z tym często się dzisiaj zdarza, że te szkoły zawodowe są takim mieszaniną faktycznie szkół zawodowych, ale faktycznie jeśli chodzi o kierunki, a nie zespalenie profili szkolnych, czyli wytrąca się pewne profilowanie szkoły i np. dzisiaj technik informatyk istnieje w każdej szkole zawodowej czy tego typu powiedzmy popularne kierunki zawodowe. – FGI instytucje rynku pracy (2)

Jak pokazują doświadczenia rozmówców, absolwentom niektórych szkół niekiedy brakuje podstawowych informacji i umiejętności branżowych, co zniechęca zarówno uczniów do podejmowania edukacji, jak i pracodawców do zatrudniania ich absolwentów. Można zatem przypuszczać, że nie zawsze szkolnictwo zawodowe, mimo swojego integralnego praktycznego komponentu, przygotowuje dobrze do pracy w zawodzie.

Przynajmniej z naszej dziedziny to ta nauka bardzo często jest zbyt ogólna, zbyt wolna, zbyt mało są uczone szczegóły, praktyczne, które przekładają się na to, że wiedza teoretyczna nie jest wykorzystywana dalej, a brakuje tej wiedzy praktycznej (...) takiej bazowej wiedzy do tego, że ktoś zaczyna jakiś proces projektowania, uruchamiania i tym podobne, ale tak naprawdę bazowo nie wie od czego powinien zacząć, gdzie szukać, co znaleźć, co dotknąć. Czyli wydaje mi się, że tutaj tych praktycznych kompetencji brak. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

W efekcie powyższych tendencji szkoły zawodowe często kształcą w sposób powierzchowny i na podstawie nieaktualnej wiedzy, a nawet uważaną za archaiczną, co znacząco obniża dopasowanie ich absolwentów do potrzeb i oczekiwań rynku pracy.

Młody chłopak, dosyć taki dokładny i widać, że taki zapalony przyszły fryzjer, który jeszcze jest gdzieś na drodze nauki i podczas tej wizyty on mi opowiada archaizmy programowe, jeśli chodzi o nauczanie i że absolutna przepaść jest między tym co szkoła uczy, a szkoła uczy w oparciu o technologie czy trendy lat 90. i mówi, że w szkole pomimo tego, że dzisiaj absolutnie tego na rynku komercyjnym się nie robi to nic innego ich nie uczą jak kręcenia wałków, jeszcze na te wałki komunistyczne te drewniane i właśnie to co któraś z Pań tu powiedziała, że jest przepaść między tym co się szkoli, co człowiek uczy się w praktyce, a co cały czas uczy go system edukacji. – FGI instytucje rynku pracy (3)

Tak realizowane kształcenie zawodowe, szczególnie na poziomie szkół branżowych i średnich, nie jest popularne. Bardziej popularna – choć nie dająca przygotowania zawodowego – jest edukacja ogólnokształcąca.

Jest mało zainteresowanie kształcenie w zawodach rzemieślniczych. Mam informację z CECH-u - mogliby przeszkolić więcej ci członkowie z CECH-u w ramach kształcenia młodocianych, ale szafu nie ma. To licea mają dużo klas. – FGI PUP (1)

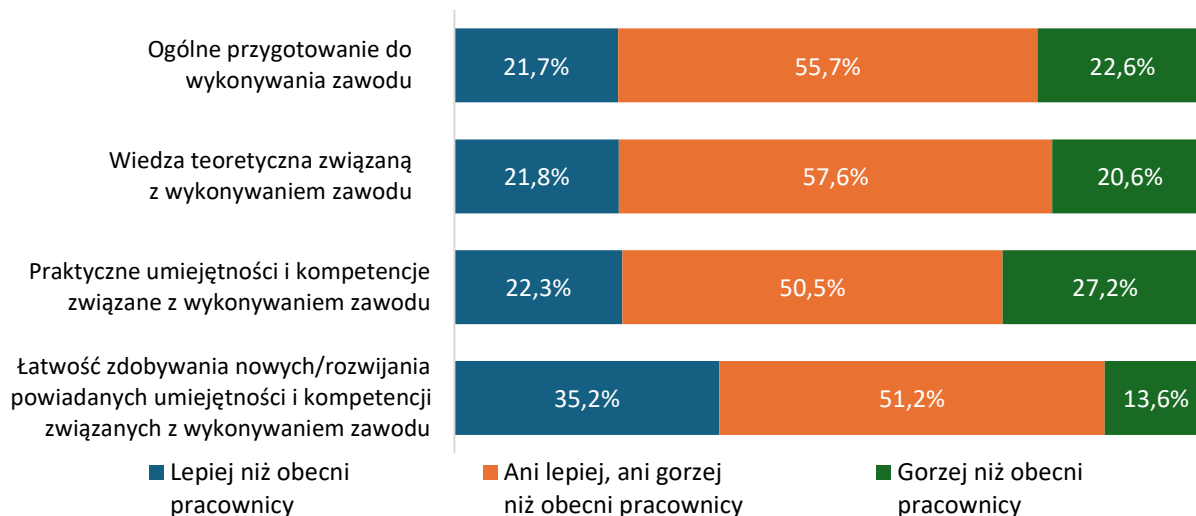
Jednocześnie – według deklaracji przedstawicieli powiatowych urzędów pracy – o pewnym dopasowaniu kształcenia zawodowego może jednak świadczyć niewielka liczba jego absolwentów w rejestrze osób bezrobotnych.

Znaczy u nas wydaje mi się, że jeśli chodzi o dostosowanie szkolnictwa zawodowego do wymagań rynku pracy jest, a wynika to z tego, że tak naprawdę mało takich absolwentów tych szkół łąduje u nas w rejestrach. Problemy faktycznie rodzą się wtedy, kiedy mówimy o osobach z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. (...) Jeśli chodzi o kwestie szkolnictwa zawodowego i dostosowanie do lokalnego rynku pracy, (...) wydaje mi się, że jest dobre. – FGI PUP (2)

Zdaniem ponad połowy pracodawców biorących udział w ankiecie obecni absolwenci szkół zawodowych, w tym szkół wyższych, posiadają kompetencje i umiejętności zawodowe w zakresie ogólnego przygotowania do wykonywania zawodu (55,7%) oraz wiedzy teoretycznej związanej z jego wykonywaniem (57,6%) porównywalne do tych posiadanych przez ich obecnych pracowników, a oceny pozostałych przedsiębiorców są podzielone symetrycznie.

Różnice pojawiają się natomiast w przypadku oceny praktycznych umiejętności i kompetencji zawodowych oraz łatwości zdobywania nowych/rozwijania posiadanych umiejętności i kompetencji związanych z wykonywaniem zawodu. O ile absolwenci zostali ocenieni nieznacznie gorzej od obecnych pracowników pod kątem posiadanych kompetencji i umiejętności praktycznych (22,3% dla odpowiedzi „lepiej” przy 27,2% dla „gorzej”), to istotnie lepiej oceniono ich łatwość zdobywania i rozwijania umiejętności i kompetencji zawodowych (35,2% dla odpowiedzi „lepiej”, przy 13,6% wskazań dla odpowiedzi „gorzej”).

Wykres 68: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak Państwo oceniają kompetencje i umiejętności zawodowe obecnych absolwentów szkół zawodowych, w tym wyższych? Proszę ocenić wskazane poniżej kompetencje i umiejętności w kilku obszarach”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Pomimo stosunkowo dobrych ocen wśród odpowiedzi w badaniu ilościowym uczestnicy wywiadów pogłębionych wskazywali na liczne deficyty absolwentów szkół zawodowych, szczególnie w obszarze wiedzy praktycznej. Mimo, szczególnie w przypadku szkół wyższych, dużego i rozbudowanego przygotowania teoretycznego obecni absolwenci szkół zawodowych oceniani są przez pracodawców jako nieprzygotowani do podjęcia rzeczywistej pracy.

Osoby, które przychodzą prosto po studiach to mają dużą wiedzę taką stricte teoretyczną i nadal nie kształcimy ich pod względem takich umiejętności praktycznych (...), takiego doświadczenia praktycznego. (...) Inaczej to wszystko wygląda w momencie, kiedy uczymy się z książek, a inaczej w momencie, kiedy zderzamy się z rzeczywistością. Tutaj mam wrażenie jest coraz większy rozdźwięk. (...) Teorię mają bardzo często dużą, natomiast ona niekoniecznie się przydaje do rzeczywistości. – IDI RIS usługi przyszłości

Jak zauważają biorący udział w wywiadach przedsiębiorcy, problem wydaje się mieć źródło w niedostatkach obecnej edukacji zawodowej, w której nacisk na kształcenie praktyczne nie jest wystarczający. Dotyczy to szczególnie pracodawców pamiętających dawne szkoły zawodowe, ukierunkowane silnie na kształcenie praktyczne i prowadzonych – wyprzedzając własne czasy – w nurcie kształcenia dualnego.

Nie ma takich szkół zawodowych, które by uczyły tego rzemiosła. (...) Także w zasadzie to nauka jest od początku tutaj przy maszynach. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

Kraj zapomniat, żeby nie likwidować szkół. Tu jest dopiero problem wielki. Przychodzi człowiek do pracy i co. On zna komputer, on zna inne rzeczy, natomiast wiadomości praktycznych zero. Szkoły przygotowywały, czy to ślusarza, czy mechanika samochodowego, czy szwaczkę. Przechodziła okres szkoły praktyki. Ja tak kończyłem szkołę zawodową. Trzy dni uczyłem się, trzy dni pracowałem praktycznie. Także dla mnie czy pospawanie, czy przewiercenie czy przetoczenie to jest normalne. A przychodzi taki uczeń po liceum, nic. Zero. Zero wiadomości. Wrócimy do odnowienia szkół, a więc zawodu, bo to będzie tragedia. Będzie tragedia. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody (2)

Jednocześnie, jak zauważają pracodawcy, absolwenci szkół zawodowych, pozbawieni – często z przyczyn systemowych – przygotowania praktycznego potrafią wykorzystywać swoje cyfrowe kompetencje do uzupełniania braków wynikających z niedostatków wykształcenia formalnego. Wydaje się, że jest to zaleta młodych pracowników często niedoceniana przez obecny rynek pracy.

Brakuje im doświadczenia i praktyki, natomiast na pewno bardzo dobrze obsługują różne platformy, zdecydowanie szybciej obsługują Marketplace. Natomiast jest im potrzebne zdobywanie wiedzy nadal takiej praktycznej nie czysto teoretycznej, ale praktycznej. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

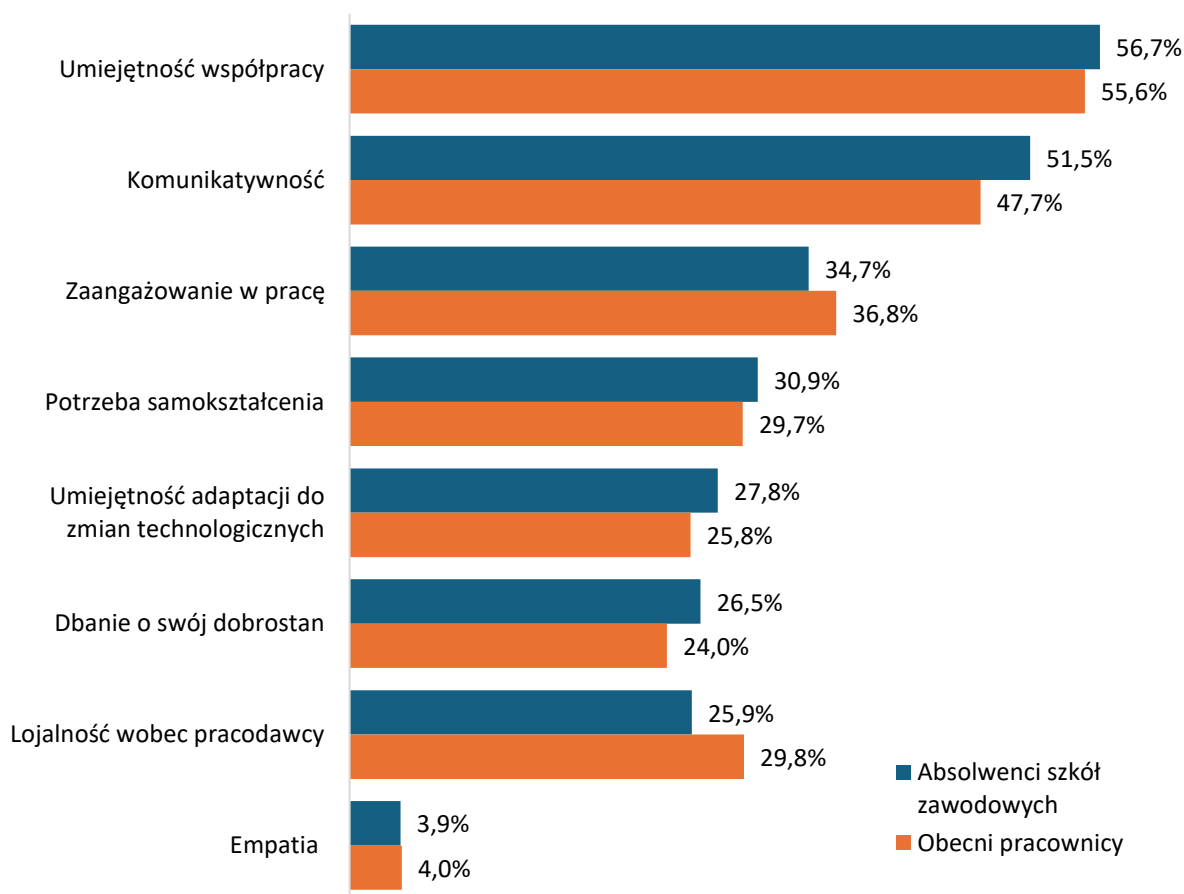
W ocenie pracodawców wielu absolwentom szkół zawodowych – tutaj prawdopodobnie w rozumieniu nowym, wchodzącym na rynek pracy pracownikom – brakuje jednak nie tylko odpowiedniego przygotowania praktycznego, ale także chęci i zaangażowania w pracę. Wydaje się jednak, że źródła tego przekonania upatrywać można właśnie w różnicach pokoleniowych i niezrozumieniu na linii obecni pracodawcy–nowi pracownicy na rynku pracy.

Praktykanci, którzy przychodzą, stażyści do mnie, oni kompletnie nawet wiedzy merytorycznej nie mają w zakresie tego czego powinni się uczyć. Jeżeli praktykant do mnie przychodzi i nie ma pojęcia jak wygląda moduł fotowoltaiczny, jak zmierzyć napięcie, to oni nie mają żadnej wiedzy. (...) Młodzież nie jest w ogóle przygotowana do tego, żeby móc pracować. A druga rzecz nie mają chęci w ogóle, żeby pracować. (...) Nie, oni w ogóle nie są zaangażowani, ich interesuje, ile zarobią. Są roszczeniowi. – IDI lider zielonej transformacji (3)

Za najważniejsze kompetencje absolwentów szkół zawodowych na obecnym rynku pracy w regionie łódzkim pracodawcy uznali ich umiejętności współpracy (wskazana przez 56,7% przedsiębiorców) oraz komunikatywność (51,5%). Co trzeci badany wskazywał w tym miejscu na zaangażowanie w pracę (34,7%), a w dalszej kolejności także na potrzebę samokształcenia (30,9%), umiejętność adaptacji do zmian technologicznych (27,8%), dbanie o swój dobrostan (26,5%) oraz lojalność wobec pracodawcy (25,9%). Bardzo mało istotna z punktu widzenia pracodawców okazała się natomiast empatia (3,9% wskazań).

Chociaż rozkład kompetencji istotnych u obecnych pracowników przedsiębiorstwa wydaje się podobny, a najważniejsze cechy to umiejętność współpracy (55,6%) oraz komunikatywność (47,7%), a najmniej ważna jest empatia pracowników (4,0%), to warto zauważyć pewne istotne różnice. Pracodawcy u swoich obecnych pracowników bardziej niż w przypadku absolwentów, cenią zaangażowanie w pracę (36,9%) oraz lojalność wobec pracodawcy (29,8%), które mają bezpośrednie przełożenie na codzienne funkcjonowanie i efektywność działania firmy, niż potrzebę samokształcenia (29,7%), umiejętność adaptacji do zmian technologicznych (25,8%) oraz dbanie o swój dobrostan (24,0%), których wpływ na firmę jest mniej dostrzegalny.

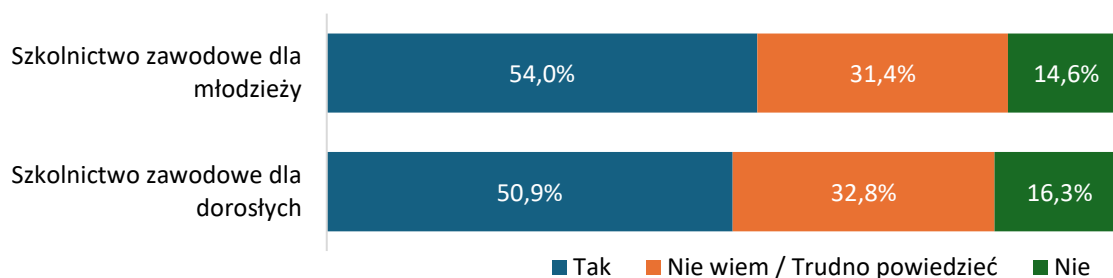
Wykres 69: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które wymienione niżej kompetencje Państwa zdaniem najważniejsze? Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

W ocenie połowy badanych pracodawców w szkolnictwie zawodowym dla młodzieży i osób dorosłych w regionie powinny zająć zmiany (54,0% odpowiedzi „tak” w przypadku szkolnictwa dla młodzieży oraz 50,9% w przypadku szkolnictwa dla osób dorosłych), co nie do końca koresponduje z wcześniej wyrażonym przekonaniem ⅓ przedsiębiorców o dostosowaniu tego systemu do potrzeb rynku pracy. Jednocześnie jeden na sześciu respondentów uważa przeciwnie.

Wykres 70: Odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa opinii w szkolnictwie zawodowym dla młodzieży i osób dorosłych w regionie powinny zajść jakieś zmiany?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Do najczęściej wskazywanych kierunków zmian należały:

- wprowadzenie nowoczesnych kierunków – 47,9% w odniesieniu do szkół dla młodzieży oraz 44,4% w odniesieniu do szkół dla dorosłych;
- zwiększenie różnorodności oferty kształcenia – 40,1% oraz 37,5%;
- lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb i oczekiwań rynku pracy – 33,3% oraz 37,3%;
- lepsze dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami – 30,1% oraz 30,9%.

Co ciekawe, poza 2 pierwszymi pozycjami dotyczącymi samej ogólnej treści kształcenia zawodowego, wszystkie pozostałe postulowane kierunki zmian dotyczą w dużej mierze wprost różnorodnych mechanizmów zwiększania dopasowania kształcenia i jego efektów do potrzeb rynku pracy.

Wykres 71: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie powinny to być zmiany w szkolnictwie zawodowym? Proszę wskazać te 3, które uważają Państwo za najważniejsze.”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, w przypadku szkolnictwa zawodowego dla młodzieży – n=574, w a przypadku szkolnictwa zawodowego dla dorosłych – n=541.

Jedna z rozmówczyń upatrywała pewnych szans na zmianę tej, nie do końca efektywnej, sytuacji, w rozwoju funkcji Branżowych Centrów Umiejętności, wzmocnieniu w nich roli pracodawców i instytucji rynku pracy. Trudno jednak ocenić ich rzeczywistą efektywność, ponieważ dopiero rozpoczynają działalność.

Cały czas u nas oświata jest mocno podporządkowana wymogom, które płyną z ministerstwa edukacji narodowej (...) w innych krajach (...) jest większa skłonność do tego systemu dualnego, a pracodawcy, zwłaszcza ich organizacje mają ogromny wpływ na przebieg kształcenia. Jeśli idzie o kształcenie dla sektorów odgrywają dużą rolę. (...) Wydawało się, że Branżowe Centra Umiejętności będą takim miejscem, które będzie sprzęgało te wszystkie elementy kształcenia dla sektorów, dla branż na różnych

poziomach, a jednocześnie sprzężenia tego z rynkiem pracy. (...) W tej chwili się stało, powstają kolejne centra szkolenia zawodowego i ustawicznego, a nie miejsca, w którym ton nadają pracodawcy, za które czują się odpowiedzialne i które wpływają na proces szkoleniowy, nauczycieli czy wykładowców pod kątem potrzeb właśnie realnego rynku pracy. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Naturalną kontynuacją tych zmian powinna być także lepsza promocja kierunków realnie dopasowanych do potrzeb rynku pracy.

Niewiele osób chce studiować, no właśnie, takie obszary związane właśnie z takim syntezyowaniem wielu ścisłych dyscyplin i też to przesunięcie wyraźne na rzecz branż kreatywnych jest bardzo widoczne. Czyli w naszym przemyśle, w sektorze włókienniczym, mody, ale tam gdzie jest projektowanie, natomiast nie tam gdzie technologie, a bez technologów, bez pracowników jednak większość procesów wytwarzania to są jednak procesy fizyczne, jakby one nie były wspomagane to konieczna jest wiedza technologiczna i myślę, że tutaj należałoby w jakiś sposób nawet promować, nawet poprzez jakieś zamówienia publiczne, żeby jednak kształcić technologów, bo bez nich nie będzie nowych technologii, inteligentnych technologii, coraz bardziej czystych technologii, coraz bardziej zoptymalizowanych procesów. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

5.1. WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORCÓW ZE SZKOŁAMI I INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY

W kontekście opracowania strategii rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego istotne jest rozpoznanie związków pomiędzy regionalnym rynkiem pracy a przedstawicielami szkół zawodowych. Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy, a w konsekwencji dostarczanie na rynek pracy odpowiednio wykwalifikowanej kadry pracowniczej jest istotne dla rozwoju regionalnej przedsiębiorczości. Na tej drodze bardzo ważne jest, żeby szkoły i uczelnie współpracowały z pracodawcami oraz innymi podmiotami rynku pracy. Współpraca ta może przybierać różne formy, takie jak organizowanie praktyk, staży czy warsztatów, które pozwolą uczniom zdobyć praktyczne umiejętności, ale także może dawać pracodawcom możliwość wpływu na treści kształcenia w szkołach. W obszarze takiej współpracy zidentyfikowano jednak liczne obszary pozostawiające potencjał do dalszej pracy.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI

W ocenie przedstawicieli podmiotów zaangażowanych w regionalny rynek pracy w regionie widoczne są pewne kooperacje podmiotów edukacyjnych oraz przedstawicieli biznesu – ma to jednak najczęściej związek z działaniem szkół wyższych. Sama współpraca sporadycznie jest jednak sformalizowana w sposób stały i długofalowy, a podpisywane regulujące ją

umowy mają najczęściej charakter jednorazowy lub doraźny, co znacząco utrudnia ich analizę.

Biznes trochę romansuje z edukacją w kontekście uczelni. To nie jest tylko i wyłącznie tak jak było kiedyś, że się wydawało, że na uczelni to są tak zwane leśne dziadki, którzy ostatnią książkę jaką przeczytali to swoją, którą napisali i oni tam o jakiś rzeczach niestworzonych opowiadają, a prawdziwy biznes toczy się poza murami uczelni. I prawda jest taka teraz, że to tak nie jest. Zarówno ludzie z biznesu wchodzi w ten obszar uczelni jak i uczelnie sięgają po ludzi z biznesu po to, żeby uzupełniać tą ofertę edukacyjną. I zdaje się, że każdy z tych elementów jest ważny do tego, żeby te kompetencje budować i pogłębiać. – FGI instytucje rynku pracy (1)

Szkoły i uczelnie są postrzegane przez przedsiębiorców jako źródło potencjalnych pracowników, których poszukują. W związku z tym uczestniczą w różnych uczelnianych wydarzeniach oraz organizując staże i praktyki. Znacznie rzadziej angażują się oni jednak w sam proces kształcenia lub dobór omawianych w nim treści.

Tak, staże i praktyki organizowaliśmy przed 3 laty, 4 lata temu ostatnio, kiedy byliśmy w takim pliku zatrudnieniowym. Czyli, potrzebowaliśmy nowych, młodych, kompetentnych osób. (...) braliśmy udział w różnych targach, w różnych wydarzeniach na uczelniach, które gromadziły studentów, pokazywaliśmy im, co my robimy, kogo szukamy, jak można do nas dołączyć. Wchodziliśmy w partnerstwa z politechniką, uniwersytetem, więc były to szkoły wyższe. Sama współpraca układała się bardzo dobrze. Było to zawsze z obopólną korzyścią. Regulowały tą współpracę ogólne umowy, które zakładały na czym ta współpraca polega, ale sobie bardzo to chwaliliśmy. – IDI lider cyfrowej transformacji (15)

Czasem współpraca ze szkołą wyższą w ogóle nie jest sformalizowana. Celem kontaktu jest wprost rekrutacja wybranych, najlepiej rokujących jako przyszli pracownicy, studentów.

Jeśli chodzi o pozyskiwanie osób to pozyskujemy z takich obszarów kół naukowych. Żeby osoby zdobyły jakąś wiedzę praktyczną, są zaangażowane do wykonywania pracy (...) na przykład praktyki albo gdzieś tam pomagamy w jakiś działaniach związanych z pracą studencką, projektami studenckimi, jesteśmy zaangażowani w to życie studenckie, ale na takim poziomie wyselekcjonowanych osób, które rokują. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

Warto jednak zauważyć, że badane przedsiębiorstwa nie zawsze są chętne do podejmowania współpracy z podmiotami edukacyjnymi, a konieczność angażowania się w kształcenie lub opiekę nad praktykantem/stażystą jest postrzegana jako dodatkowe, istotne obciążenie dla personelu firmy.

Ostatnio mieliśmy zapytanie chyba z technikum o możliwość praktyk to w tej chwili szef powiedział, że w związku z tym, że mamy jakiś tam grafik

napięty nie było takiej możliwości, żebyśmy przyjęli chłopaków. – IDI RIS usługi przyszłości

Jak pokazują doświadczenia pracodawców, uczniowie, słuchacze i studenci, często są zainteresowani udziałem w stażach i praktykach w bardzo ograniczonym stopniu. Traktują je wówczas jako obowiązkowy, ale nieatrakcyjny element edukacji, z którego realizacji muszą się rozliczyć.

Rozmawiałam z kolegami, którzy opiekowali się studentami, właśnie takimi studentami na praktykach, no to mówili, że bardzo często to było takie podejście, że musimy to zaliczyć, a niekoniecznie skorzystajmy przy tym coś. – IDI RIS usługi przyszłości

Na poprawę tej sytuacji nie wpływa także wspomniany przez pracodawców brak zaangażowania w opiekę nad uczniami i studentami w trakcie praktyki lub stażu ze strony przedstawicieli szkoły, którzy nie tylko nie motywują uczniów i studentów w dostatecznym stopniu, ale także nie pomagają przedsiębiorstwu w organizacji treści i zadań dla nich.

Chyba było 2 czy 3 na praktykach ludzi. (...) Nie ja tym się zajmowałem. Pewnie dokumenty się zgadzały i wszystko było w porządku. Natomiast prawdopodobnie było to zrobione na zasadzie odfajkowania, czyli tak myślę, pewnie by trafiło to do mnie. Nie mieliśmy tu wsparcia ze strony szkoły, że masz tu jakiegoś gościa, który ma 17 lat, uczy się na takim kierunku i możliwe, że to by mogło go zainteresować, to by można mu pokazać, fajnie jakby to u Was zobaczył. Na zasadzie chyba ma przyjść i odbyć praktyki. Natomiast podejrzewam, że jakby było może nie wsparcie, ale kontakt ze strony szkoły, ktoś by porozmawiał z nami pół godziny, przychodzi człowiek, uczy się na kierunku hydraulika, pokażcie mu na czym polegają niektóre rzeczy, jeżeli można dopuścić go do komputera, bo jest na kierunku hydraulik handlowiec czy ktokolwiek inny, poświęćcie mu czas to byśmy wiedzieli co z nim robić. A nie na zasadzie przyszedł na 7, patrzy, żeby wyjść o 14, zjeść kanapkę o 11. Tego mi brakowało. – IDI lider zielonej transformacji (3)

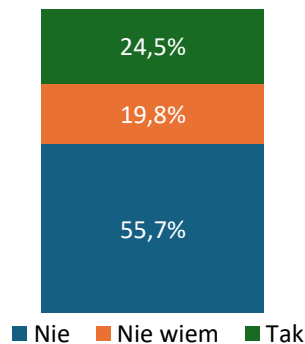
Jedna na cztery (24,5%) biorące udział w badaniu firmy współpracowała ze szkołami zawodowymi lub szkołami wyższymi oferującymi kształcenie zawodowe.

Do najczęstszych przyczyn braku współpracy należało przekonanie o braku potencjału/korzyści wynikających z takiej współpracy, na które wskazał co trzeci niewspółpracujący ze szkolnictwem zawodowym przedsiębiorca (32,8%), a także brak odpowiednich zasobów finansowych, czasowych lub ludzkich potrzebnych do realizacji takiej współpracy (32,1%). W dalszej kolejności przedsiębiorcy wymieniali takie czynniki, jak:

- biurokracja i zbyt skomplikowane regulacje prawne – 25,3%;
- placówki edukacyjne nie były zainteresowane współpracą – 20,8%;
- brak wiedzy nt. tego, jak skutecznie nawiązać i utrzymać taką współpracę – 18,9%.

Niespełna co dziesiąty pracodawca ma także złe doświadczenia z takiej współpracy (8,4%).

Wykres 72: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa firma współpracuje ze szkołami zawodowymi lub szkołami wyższymi oferującymi kształcenie zawodowe?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Wykres 73: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=592.

Wydaje się, że możliwość efektywnej współpracy jest uzależniona także od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży, w której działa. Mniejsze firmy często upatrują źródeł braku współpracy ze szkołami w swoich ograniczonych zasobach kadrowych, finansowych i lokalowych.

Nie ma u nas jakiś mechanizmów sprzężenia, takiej współpracy, którą wszystkie strony byłyby zainteresowane. Pracodawcy są dosyć mocno zajęci swoim działaniem. Najczęściej są zainteresowani współpracę wtedy, kiedy mają duże problemy z kadrami, natomiast nie myślą o tym, żeby zaangażować się w proces kształcenia wtedy kiedy w firmie wszystko się spina. (...) Nasz przemysł akurat włókienniczy i przemysł odzieżowy tzw. przemysłem mody jest dosyć mocno rozdrobniony, to są zwykle małe, średnie firmy, one często nie mają w swoich zasobach takiego potencjału, żeby z ich inicjatywy odbywały się te punkty styku pomiędzy uczelniami, między szkołami a właśnie firmami. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

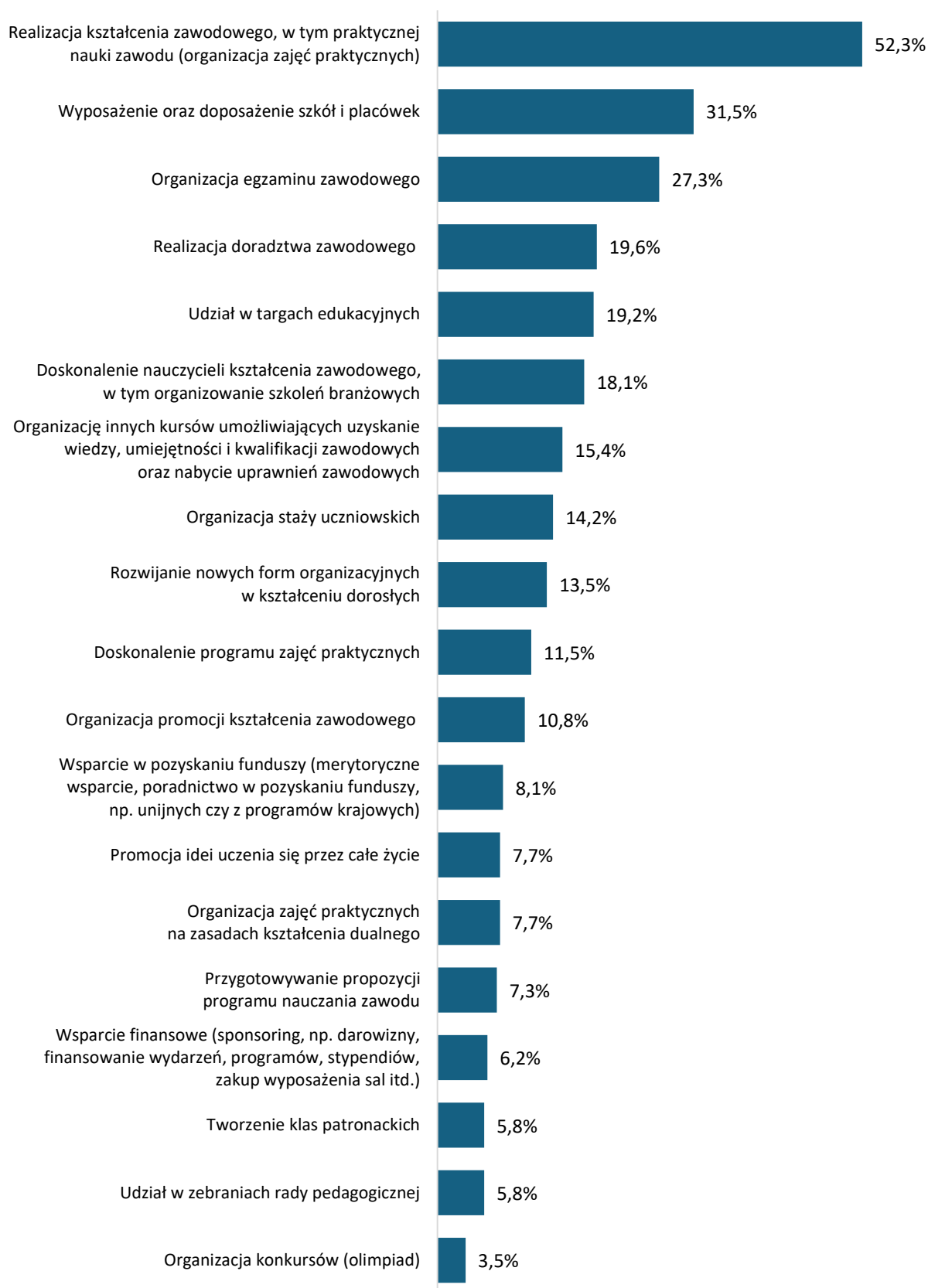
Ale o ich podjęciu decydują jednak chęci obu stron.

Oczywiście to wszystko zależy od ludzi, bo są takie miejsca, gdzie nieźle jest ta współpraca zorganizowana, ale o tym decydują jak wszędzie ludzie czy poświęcą swój czas, zaangażują się bardzo aktywnie czasami dyrektorzy szkół, którzy starają się żeby jednak ten kontakt ze względu na staże, na praktyki utrzymywali, [ale] u nas brakuje mechanizmów. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

Do najczęściej deklarowanych form i zakresów współpracy należała realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu (organizacja zajęć praktycznych) wskazana przez 52,3% przedsiębiorców współpracujących ze szkołami. Badani w dalszej kolejności wskazywali na takie elementy współpracy (uwzględniono te wymienione przez co najmniej jednego na dziesięciu przedsiębiorców współpracujących ze szkolnictwem zawodowym), jak:

- wyposażenie oraz doposażenie szkół i placówek – 31,5%;
- organizacja egzaminu zawodowego – 27,3%;
- realizacja doradztwa zawodowego – 19,6%;
- udział w targach edukacyjnych – 19,2%;
- doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych – 18,1%;
- organizacja innych kursów umożliwiających uzyskanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz nabycie uprawnień zawodowych – 15,4%;
- organizacja staży uczniowskich – 14,2%;
- rozwijanie nowych form organizacyjnych w kształceniu dorosłych – 13,5%;
- doskonalenie programu zajęć praktycznych – 11,5%;
- organizacja promocji kształcenia zawodowego – 10,8%.

Wykres 74: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wskazać wszystkie formy współpracy Państwa firmy ze szkołami/uczelniami”

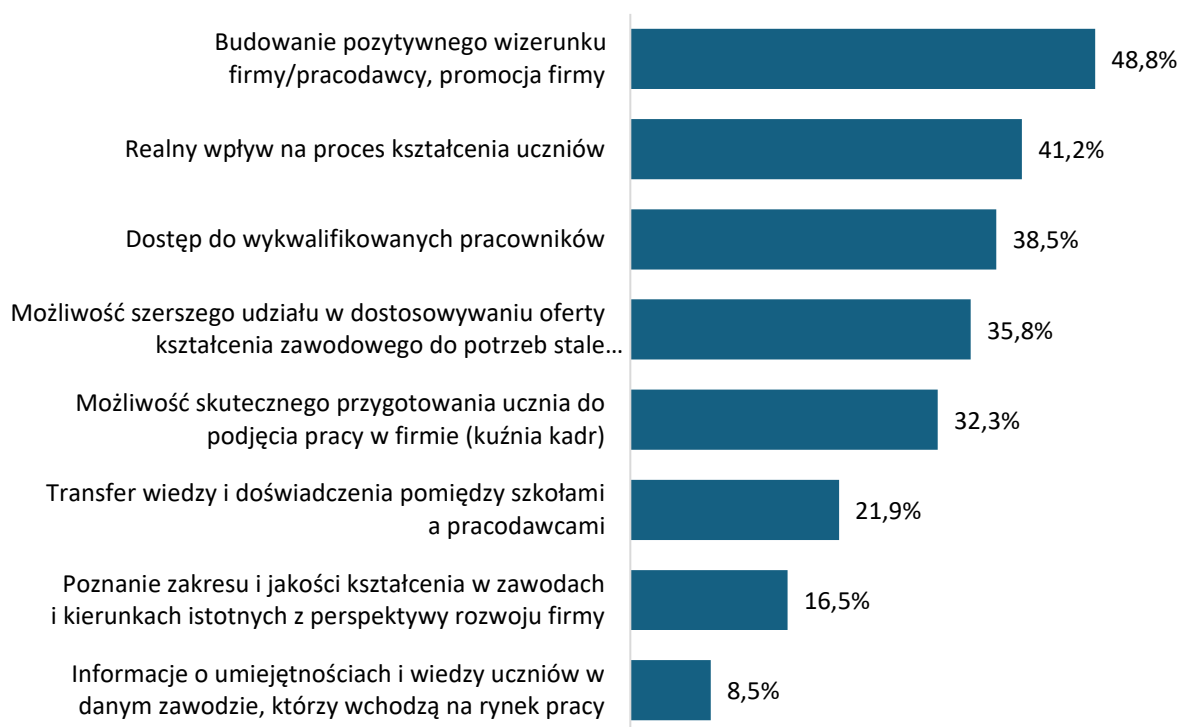


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=260.

Wśród najczęściej wskazywanych korzyści wynikających ze współpracy znalazło się budowanie pozytywnego wizerunku firmy/pracodawcy, promocja firmy – wskazane przez blisko połowę (48,8%) firm współpracujących ze szkołami zawodowymi. W dalszej kolejności wymieniane były czynniki związane z procesem pozyskania przyszłych pracowników, w tym:

- realny wpływ na proces kształcenia uczniów – 41,2%;
- dostęp do wykwalifikowanych pracowników – 38,5%;
- możliwość szerszego udziału w dostosowywaniu oferty kształcenia zawodowego do potrzeb stale zmieniającego się rynku pracy – 35,8%;
- możliwość skutecznego przygotowania ucznia do podjęcia pracy w firmie (kuźnia kadr) – 32,3%.

Wykres 75: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie widzą Państwo korzyści wynikające ze współpracy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=260.

Blisko co dziesiąty pracodawca współpracujący ze szkołami zawodowymi (8,8%) nie napotkał w tej współpracy żadnych barier i trudności. Pozostali z nich jako najczęstsze źródło problemów wskazywali biurokrację i skomplikowane regulacje prawne (40,0%), a także brak efektywnych kanałów komunikacyjnych między firmami a instytucjami edukacyjnymi (30,4%), brak systemowych rozwiązań i programów wsparcia, które ułatwiałyby i promowały współpracę między firmami a instytucjami edukacyjnymi (29,6%) oraz brak zaufania między firmami a instytucjami edukacyjnymi (27,7%). Jeden na pięciu badanych jako źródło trudności i problemów wskazał niewystarczające środki finansowe na kształcenie zawodowe, które nie pokrywają kosztów przedsiębiorstwa związanych ze współpracą (19,2%).

Wykres 76: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy napotykają Państwo jakieś trudności lub problemy w współpracy z placówkami edukacyjnymi? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=260.

Powyższe opinie potwierdzają informacje przekazane przez rozmówców w wywiadach. Przedsiębiorcy uważają proces wchodzenia we współpracę z placówką edukacyjną przede wszystkim za proces długi, uciążliwy i nadmiernie zbiurokratyzowany. Wzajemna komunikacja i współpraca są oceniane jako mało efektywne i skomplikowane.

Uproszczenie drogi formalnej, delegowanie osób, które są stricte odpowiedzialne i nie twierdzą, że tych osób w tej chwili nie ma, tylko one nie wykonują tych zadań jakie powinny. Czyli osób, które realnie działają w tym zakresie. No i nie wiem, co jeszcze szczerze mówiąc można by było dodać. Myślę, że to jest długi temat, ale jakby od tej strony uczelnianej. Ta zawitość formalna, ilość umów i innych takich zawitości, które występują jest duża, więc to nie zachęca do współpracy, jeszcze na poziomie takim

pozyskiwania osób, ale też na poziomie później na poziomie takiej współpracy biznesowej, między uczelnią a szkołą. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

Nadmiernie rozbudowana biurokracja po stronie podmiotów edukacyjnych powoduje ponadto opóźnienia na linii przedsiębiorca–szkoła, do których przedstawiciele biznesu nie są przyzwyczajeni i odbierają je jako niepotrzebne i obciążające.

Uczelnie przez różne formalności działają trochę wolniej niż dynamiczna firma. Dynamiczna firma potrafi szybciej przeprocesować jakiś wątek dogadania, współpracy. Gdzieś tam na uniwersytecie czy na politechnice to się z 1 osobą rozmawia, wiadomo, że inne to podpisują. Gdzieś tam to musi jeszcze przechodzić przez jakieś biura podawcze, przez jakieś konkretne dalsze jednostki, więc jakby dla biznesu to zawsze jest ociupinę wolniej niż by biznes chciał. – IDI lider cyfrowej transformacji (15)

Zdarzają się jednak sytuacje w których pracodawcy podchodzą do kwestii uczelnianej biurokracji z dużą wyrozumiałością.

Papierologii jest za dużo, ale ona musi być. Te wszystkie oceny, nie oceny. Dla mnie to zbędny element. Ale rozumiem, że uczelnia na podstawie czegoś te praktyki musi zatwierdzić. (...) Szczerze powiem, że ostatnio przerabialiśmy dwie uczelnie i nie było żadnych przeszkód. Bardzo sprawnie ten proces przebiegał. Od momentu podpisania umowy z uczelnią do momentu zakończenia tych praktyk. Trochę tych dokumentów na początku jest, więc być może jak ktoś nie lubi dokumentów to dla niego jest to jakaś bariera. Uważam, że nie jest to bariera, nie powinna być to bariera. – IDI lider cyfrowej transformacji (19)

Co ciekawe, istotną barierą w nawiązywaniu współpracy jest niedostateczne przygotowanie merytoryczne i praktyczne kierowanych do przedsiębiorcy uczniów i studentów. Konieczność opieki nad nimi (obciążająca kadrę pracodawcy) oraz znikoma wartość dla działalności firmy, sprawiają, że przedsiębiorcy nie są nimi zainteresowani. Sytuacje te wydają się niezależne od profilu działalności, branży oraz wielkości przedsiębiorstwa.

Są realizowane oczywiście takie projekty, bo nawet braliśmy w nich udział, kiedy uczelnie w ramach swoich przedmiotów do firmy wysyła takie osoby w celu zrobienia takiego zadania, czy pozyskania wiedzy praktycznej. Ale znowu tutaj zauważyliśmy, że mimo to, że teoretycznie były to jedne z lepszych osób, to jednak praktycznie poziom ich wiedzy był bardzo niski. (...) Oczywiście występowały osoby wyróżniające się, ale były też osoby, które żadnej wartości nie dawały. Więc z punktu widzenia takiej wartości też nie mają sensu. Nie chodzi o to, że mają przynieść jakąś wartość do firmy, tylko po prostu one przynoszą jakieś koszty, bo ktoś musi się tymi osobami zająć, wyszkolić, prowadzić, a potem one nie oznaczają żadnej wartości, które jeśli nawet ma jakąś znikomą wartość dla firmy to zawsze jest jakaś praca zwrotna, która wraca za to, że te osoby chciały zdobyć

doświadczenie. Więc tutaj na przykład zawodzi też selekcja tych osób, które gdzieś tam dalej trafiają. Myślę, że te firmy nie biorą udziału w takich rzeczach w przyszłości. – IDI RIS mobilność i logistyka przyszłości

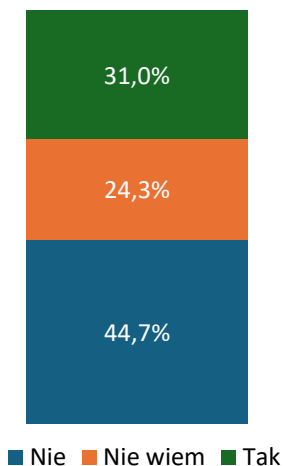
Jesteśmy chyba za małą firmą, żeby (...) taką współpracę rozważać. (...) Bariery byłyby przestrzenne, żeby ewentualnie, jeżeli szkoła by chciała prowadzić jakieś praktyki, no to kwestia dostosowania też powierzchni przedsiębiorstwa, żeby odpowiednio móc bezpiecznie współpracować. – IDI RIS innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze

Uczeń trafia i parzy kawę i herbatę albo się okazuje, że on tak niewiele umie, że trudno go wykorzystać, a nikt w firmie nie ma czasu na to, żeby nim się zająć, bo na pewnym etapie to chyba tak wygląda, że zanim się ucznia nie przygotuje do funkcjonowania w firmie, to na początku jest większym obciążeniem i firma musi chcieć poświęcić mu czas. – IDI RIS innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody

WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI

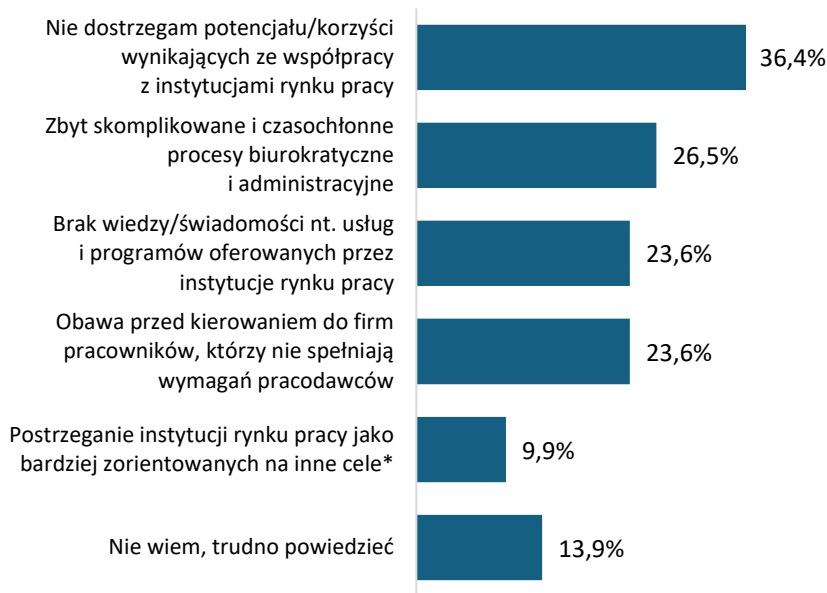
Poza współpracą z podmiotami edukacyjnymi, jeden na trzech (31,0%) przedsiębiorców współpracował z instytucjami rynku pracy, którymi są m.in. powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Do najczęstszych przyczyn braku takiej współpracy należały niedostrzeżenie przez firmy potencjału/korzyści wynikających z takiej współpracy (36,4%), zbyt skomplikowane i czasochłonne procesy biurokratyczne i administracyjne (26,5%), brak wiedzy i świadomości dotyczącej usług i programów oferowanych przez instytucje rynku pracy (23,6%), a także obawa przed kierowaniem do firm pracowników, którzy nie spełniają wymagań pracodawców (23,6%).

Wykres 77: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracują Państwo z instytucjami rynku pracy (...)?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=1063.

Wykres 78: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy?”

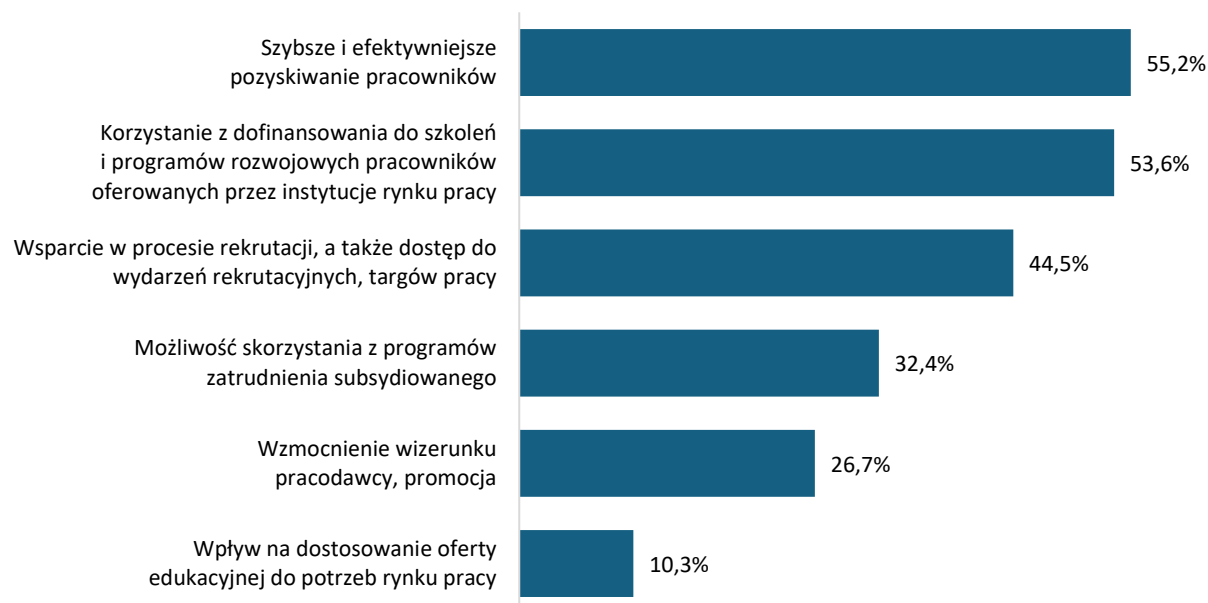


Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=475.

* Na przykład wspieranie osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, a mniej na aktywne wsparcie firm w pozyskiwaniu talentów.

Do najczęściej wymienianych przez pracodawców korzyści płynących ze współpracy z instytucjami rynku pracy należały te związane z rekrutacją pracowników (szybsze i efektywniejsze pozyskiwanie pracowników, które wskazało 55,2% współpracujących pracodawców i dodatkowe wsparcie w procesie rekrutacji, a także dostęp do wydarzeń rekrutacyjnych, targów pracy – 44,5%) oraz korzyści finansowe (korzystanie z dofinansowania do szkoleń i programów rozwojowych dla pracowników, oferowanych przez instytucje rynku pracy – 53,6% oraz możliwość skorzystania z programów zatrudnienia subsydiowanego – 32,4%).

Wykres 79: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie widzą Państwo korzyści wynikające ze współpracy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=330.

Największą trudnością okazała się po raz kolejny biurokracja i skomplikowane regulacje prawne (44,8%), a w dalszej kolejności także:

- brak efektywnych kanałów komunikacyjnych między firmami a instytucjami rynku pracy – 28,5%;
- trudność w dopasowaniu przez instytucje rynku pracy kandydatów do potrzeb firm – 24,2%;
- brak zaufania między firmami a instytucjami rynku pracy – 23,9%;
- brak zrozumienia przez instytucje rynku pracy specyficznych potrzeb kadrowych pracodawców – 23,6%;
- brak systemowych rozwiązań i programów wsparcia, które ułatwiałyby i promowały współpracę między firmami a instytucjami edukacyjnymi – 20,9%.

Wykres 80: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy napotykają Państwo jakieś trudności lub problemy w współpracy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI/CATI na reprezentatywnej próbie pracodawców z województwa łódzkiego, n=330.

Warto zauważyć, że poza wymienionymi wyżej barierami w nawiązywaniu współpracy na linii pracodawca–instytucja rynku pracy pojawiają się też formalne bariery dla instytucji, w efekcie których przedsiębiorcy spoza pewnych grup (tu RIS) nie mogą liczyć na pewne formy współpracy.

To jest zero jedynekowe, bo jeżeli firma nie jest wpisana do RIS-u i nie spełnia wymagań związanych z zamówieniami publicznymi to nie jest naszym partnerem – FGI PUP (1)

Tymczasem pracodawcy z regionu łódzkiego są postrzegani przez instytucje rynku pracy jako zaangażowani i otwarci na potencjalne współprace partnerzy, którzy chcą być wysłuchani i mieć realny wpływ na proces kształcenia i profil kompetencyjny dostępnych na rynku pracy absolwentów.

Pracodawcy naprawdę chcą być słuchani. Oni potrzebują tego, żeby trochę się wygadać gdzieś, żeby właśnie zgłosić swoje potrzeby, ale tak na dobrą sprawę, oprócz tego momentu, kiedy jest tworzona oferta edukacyjna i być

może gdzieś na tym etapie są pytane jednostki o swoje zdanie, to tak na dobrą sprawę nie ma takiej instytucji, która by sprawdzała ich potrzeby. – FGI PUP (2)

Jednocześnie instytucje rynku pracy – w tej grupie szczególnie urzędy pracy i agencje zatrudnienia – są postrzegane przez pracodawców jako instytucje odpowiednie do poszukiwania pracowników niewykwalifikowanych, krótkookresowych, na niższe stanowiska. Koresponduje to z profilem ich działalności i klientów, wspomnianym już w niniejszym dokumencie.

Nie mam dobrych doświadczeń. Raczej lepsze doświadczenia kilka razy próbowałam skorzystać z agencji, która mnie wyszukiwała pracowników. (...) Ci ludzie, których mi przesyłano, nie powalali na kolana. Fajni byli ludzie tak przypadkowo, gdzieś z ogłoszenia. Większość naprawdę fajnych ludzi było z polecenia. (...) Z urzędów pracy korzystaliśmy. To było przy drobnych pracach. Przez jakiś czas mieliśmy bardzo dużo, to naprawdę takie po dwadzieścia parę osób do projektu zatrudnialiśmy prac operatorskich i tutaj no to braliśmy każdego, kto się ruszał i po prostu przystosowywaliśmy i współpraca była dobra, no bo jak się ktoś nie nadawał, to podmieniali. Jak już zupełnie się nie nadawał, no bez ich wsparcia byśmy sobie nie poradzieli prawdopodobnie. Także to było dobre na takie ekstremalnie proste prace operatorskie. Typu zapełnianie danymi i tu się trafiało sporo studentów też i ludzi takich długo niepracujących i nawet czasem niepełnosprawnych, co też potrafiliśmy ogarnąć, także to było fajne. Urzędy pracy tak, ale w takich pracach, prawdę mówiąc jak potrzebujemy kogoś z wyższej półki to nawet nie zwracamy się do urzędu pracy. (...) Jeśli chodzi o agencje zatrudnienia, tylko znów to są w miarę proste prace. Magazyn, operator komputerowy, jakaś pomoc przy inwentaryzacjach, taka biurowa pomoc prosta. To są proste prace, no i tutaj już się uczę, że można mieć wsparcie na sensownym poziomie w takiej agencji. – IDI lider cyfrowej transformacji (10)

5.2. DOBRE PRAKTYKI

W projekcie badawczym zaplanowano analizę udanej współpracy pomiędzy placówkami edukacyjnymi a przedstawicielami rynku pracy (pracodawcami). Chociaż ich identyfikacja okazała się problematyczna, pozyskane w badaniu informacje umożliwiły identyfikację kilku dobrych praktyk w tym obszarze. Lepsze poznanie skutecznych oraz nieskutecznych przykładów współpracy pozwoliło na określenie istotnych aspektów oraz warunków, jakie muszą zajść, żeby mogła się ona udać i działać z korzyścią dla pracodawców oraz absolwentów szkoły.

Warto mieć jednak na uwadze, że ze względu na nieformalizowany charakter tego typu współpracy (przede wszystkim brak umowy partnerskiej oraz określonych warunków i celów współpracy) możliwość jej oceny jest ograniczona.

6 lat temu nie usiedliśmy tak, żeby gdzieś tam ustalić sobie jakieś takie cele i cele współpracy. Natomiast one gdzieś pewnie wychodzą trochę w praniu. – szkoła wyższa

Chociaż żadna z analizowanych współprac nie miała ściśle sformalizowanego charakteru, rozmówcy dostrzegali potencjalne korzyści płynące z wcześniejszego określenia ich celów, warunków realizacji oraz planowanego przebiegu.

Mogą być formalizowane tutaj formy współpracy. Miałyby na pewno taki plus, że gdyby się pojawiły jakieś niejasności, jakieś problemy, no to na podstawie tej formalizacji można by było wszystko jakby uporządkować. Myślę, że w konkretnych aspektach, które teraz mi ciężko przytoczyć, byłoby to korzystne i wskazane. Powiedzmy na jakieś większe współpracy, na jakieś współpracy, które są określone w jakichś ramach terminu takiego dłuższego, które właśnie miałyby mieć konkretne rezultaty, które byłyby związane z jakimiś programami powiedzmy unijnymi. Wtedy jak najbardziej. Natomiast kiedy nie ma skonkretyzowanych celów, myślę, że w tym momencie to jest optymalna sytuacja. – firma współpracująca ze szkołą wyższą

Zainicjowanie współpracy wymaga od podmiotu edukacyjnego dość dobrej znajomości rynku, a w tym miejsc, w których pracy szukać mogą absolwenci oferowanego przez niego kształcenia zawodowego.

Po pierwsze, wiedza na temat tego, że istnieje gdzieś tam w szeroko rozumianym naszym subregionie duża firma, (...) pozwalała nam myśleć o tym, żeby gdzieś tam być może poszukiwać jakichś takich form współpracy, które pomogłyby w pewien sposób być może zyskać znowu jakiś taki dodatkowy walor praktyczności i kształcenia dla naszych studentów. – szkoła wyższa

A niekiedy także bardzo dużej aktywności ukierunkowanej na jego poznanie i zachęcenie jego przedstawicieli do współpracy.

W momencie, kiedy otwieramy taki kierunek, który mamy w ofercie, to szukamy pracodawców, u których nasi słuchacze mogliby odbywać praktyki, bo jest obowiązkowa praktyka (...) Chodzimy na takie rozmowy, mówimy właśnie na czym polega i kogo kształcimy, jak wygląda sylwetka takiego absolwenta, czego się uczy. W wyniku takiej rozmowy zachęcamy do współpracy, czyli żeby przyjmowali naszych słuchaczy. – szkoła średnia

Ponieważ z punktu widzenia wielu przedsiębiorstw – co omówiono we wcześniejszym rozdziale – współpraca z placówkami edukacyjnymi dostarcza większej ilości dodatkowych obciążeń niż potencjalnych korzyści. Nie bez znaczenia pozostają wykorzystywane przez szkołę drogi dotarcia do pracodawcy – w tym kontakty personalne.

Ma też znaczenie taki wątek personalny, (...) mamy osobę sprawdzoną, którą znamy również ze współpracy we wcześniejszych firmach, która obecnie tam pracuje. Może (...) pełnić taką funkcję naszego ambasadora w tej firmie. (...) Posiadanie, nazwijmy to, w cudzysłowie, swojego człowieka wewnątrz też ułatwia znacząco gdzieś tam nawiązywanie jakiejś współpracy. – szkoła wyższa

Najważniejsze korzyści płynące ze współpracy:

- wprowadzenie do kształcenia elementów praktycznych poprzez udostępnianie przez firmę swojego doświadczenia i zasobów oraz odbywanie przez uczniów, słuchaczy i studentów praktyk i staży pod opieką pracodawcy, który zna rynek;

W ostatnim czasie nie tylko tam trafiają osoby na praktyki, ale na przykład na wiosnę nawet była wizyta (...) koła naukowego, które też mogło troszeczkę zobaczyć, jak wygląda firma od środka. – szkoła wyższa

- lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej oraz profilu kompetencyjnego absolwentów do potrzeb rynku pracy poprzez konsultowanie treści kształcenia dotyczących wykonywania zawodu;

Współpracujemy przy konstruowaniu programu, właśnie korzystamy z wiedzy takich praktyków, żeby taki program nauczania napisać, dostosować go – szkoła średnia

Zaprosiłem Pana (...) do tego, aby zasiadł w Radzie (...) z głosem doradczym, z którego to głosu doradczego chętnie korzystamy (...) podpowiedźcie mi, na co powinniśmy zwrócić uwagę, modyfikując programy kształcenia, jakie kompetencje powinniśmy rozwijać, czego szukacie, co jest potrzebne. – szkoła wyższa

- pozyskiwanie pracowników o odpowiednim profilu kompetencyjnym, przy jednoczesnym minimalizowaniu nakładów potrzebnych na ich rekrutację i wdrożenie do pracy – poznanie potencjalnych kandydatów i ich wstępne przeszkolenie odbywają się w sposób naturalny już w trakcie praktyk/stażu;

Aktualnie mamy już u siebie jednego pracownika, który w zeszły poniedziałek bronił się tutaj na uczelni, a mamy go już ponad rok. Zaczynał od praktyk u nas, a teraz już jest specjalistą – firma współpracująca ze szkołą wyższą

- współpraca przy realizacji wspólnych projektów praktyczno-naukowych wymagających infrastruktury nieposiadanej przez szkołę oraz badań naukowych wykraczających poza biznesową działalność przedsiębiorstwa.

Firma u podstaw jest firmą z branży ochrony środowiska. Więc temat jest bardzo ważny, ale też delikatny i wymagający bardzo szczegółowych często

badają. Więc w związku z tym współpracujemy z politechnikami w Polsce, które dla nas często przeprowadzają jakieś dodatkowe badania czy to środowiskowe czy jakieś technologiczne w ramach tych działań, które my prowadzimy obecnie. – firma współpracująca ze szkołą wyższą

Na przykład współprace z poszczególnymi doktorami (...) przy jakichś projektach (...) z różnych dofinansowań – szkoła wyższa

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Znaczenie edukacji zawodowej, w tym edukacji zawodowej dla osób dorosłych, jest kluczowe w perspektywie zapewnienia długofalowego rozwoju gospodarczego regionu. Jak pokazują dane statystyczne, oferta kształcenia zawodowego dla dorosłych w województwie łódzkim obejmuje różne rodzaje i formy kształcenia na wielu poziomach edukacyjnych. Różnorodna jest też oferta dostępnych kierunków kształcenia.

Baza edukacyjna w województwie łódzkim jest dobrze rozwinięta. Szczególnie w Łodzi, która stanowi centrum akademickie regionu, zapewniając dostęp do kształcenia na wszystkich poziomach edukacji formalnej.

Dość wysoki jest też poziom zainteresowania edukacją w województwie łódzkim – choć nie ma zestawień dotyczących wprost uczniów, słuchaczy i studentów szkolnictwa zawodowego, dostępne są zestawienia bardziej ogólne. GUS w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) mierzy poziom uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu lub szkoleniu jako procentowy udział tychże w ludności ogółem w tej samej grupie wieku. Za uczące się lub doksztalające uznawane są osoby deklarujące uczestnictwo w edukacji obejmującej zarówno uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe), jak i kształcenie pozaformalne (różnego rodzaju kursy). Dane z BAEL zebrane w ciągu 3 lat (2020-2023) pokazują, że wartość tak definiowanego wskaźnika (średnioroczna) w województwie łódzkim powoli, ale systematycznie wzrasta (2,8% w 2020 r.; 3,1% w 2021 r.; 3,6% w 2022 r. i 3,8% w 2023 r.). Jest to trend analogiczny do ogólnopolskiego, choć bezwzględna wartość odsetka osób uczących się i doksztalających była w województwie łódzkim zawsze znacznie niższa od tej mierzonej dla całego kraju i ta niekorzystna dla regionu różnica niestety rośnie.

Jednocześnie, jak pokazały ustalenia obu projektów badawczych (tj. „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” oraz „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w tym szkolnictwo wyższe”), zainteresowanie kształceniem zawodowym i ustawicznym jest niedostateczne z punktu widzenia odpowiedniego przygotowania kadry potrzebnej do rozwoju regionalnego rynku pracy. Dobrą drogą do zwiększenia poziomu dopasowania absolwentów kształcenia zawodowego byłoby zacieśnienie współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami.

Z punktu widzenia problematyki badania oraz potencjalnych korzyści wynikających z zacieśniania relacji pomiędzy podmiotami rynku pracy (a w tej grupie szczególnie

pracodawcami) a szkolnictwem zawodowym bardzo istotne było zrekonstruowanie sposobu postrzegania przez nie szkół zawodowych w regionie łódzkim.

Pomimo bogactwa oferty edukacyjnej w regionie i jej znaczenia także dla pracodawców, tylko jeden na trzech badanych pracodawców miał doświadczenie z kształceniem zawodowym w regionie, co wskazuje na pewne deficyty. Rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie łódzkim wymaga bliższego dostosowania do potrzeb rynku pracy. Szkoły i uczelnie powinny współpracować z pracodawcami, ale obecna współpraca jest często sporadyczna i nieformalna. Firmy postrzegają uczelnie jako źródło pracowników, ale są mniej zaangażowane w dobór treści kształcenia. Pracodawcy mogą nie współpracować ze względu na postrzegane obciążenie stażami i praktykami oraz brak zaangażowania szkół w organizację staży.

Pomimo że oferta edukacyjna szkół zawodowych jest na bieżąco dostosowywana do zmian zachodzących na rynku pracy (pod względem dostępności kierunków kształcenia odpowiadających zapotrzebowaniu ze strony pracodawców)⁴¹, potrzebne są działania nakierowane na poprawę wizerunku szkolnictwa zawodowego oraz pracowników określonych branż, wzmacnianie prestiżu miejsc pracy, podkreślanie konkretnych atrybutów, takich jak: namacalny charakter efektów pracy, waga kwalifikacji.

Co czwarta badana firma współpracowała ze szkołami zawodowymi lub uczelniami wyższymi. Brak współpracy z podmiotami edukacyjnymi odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe wynikał głównie z braku postrzegania korzyści lub niedostatku zasobów potrzebnych do realizacji współpracy po stronie pracodawcy oraz jej nadmiernej biurokracji.

Współpraca między przedsiębiorcami a szkołami koncentrowała się na udziale w praktycznym aspekcie kształcenia zawodowego (przede wszystkim organizacji staży i praktyk). Inne – zdecydowanie rzadziej realizowane – elementy współpracy obejmowały: wyposażenie i doposażenie, egzaminy zawodowe, doradztwo, targi edukacyjne, szkolenia nauczycieli i staże dla uczniów. Współprace te były postrzegane dość pozytywnie przez obie zaangażowane w nie strony.

Pracodawcy z województwa łódzkiego współpracowali z instytucjami rynku pracy, takimi jak urzędy powiatowe i agencje zatrudnienia, nieznacznie częściej niż z przedstawicielami szkół zawodowych – robił to jeden na trzech pracodawców. Pracodawcy w regionie łódzkim są otwarci na współpracę z instytucjami rynku pracy, ale postrzegają urzędy pracy i agencje zatrudnienia jako odpowiednie do znajdowania niewykwalifikowanych, krótkoterminowych pracowników niższego szczebla, dopasowanych do profilu i potrzeb konkretnych firm.

Współprace na linii rynek pracy–szkolnictwo w województwie łódzkim bez wątpienia wymagają dodatkowej stymulacji. Do najważniejszych korzyści płynących z ich podejmowania należą: wprowadzenie elementów praktycznych do nauki zawodu,

⁴¹ Wniosek z badania „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w tym szkolnictwo wyższe”.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

dostosowanie kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy, wprowadzenie na regionalny rynek pracy pracowników o odpowiednim profilu kompetencyjnym, a w efekcie minimalizacja kosztów rekrutacji oraz dodatkowych szkoleń po stronie pracodawców.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI I REKOMENDACJE Z BADANIA

Regionalny rynek pracy województwa łódzkiego charakteryzuje się stosunkowo dobrą kondycją (szczególnie – jak się wydaje – z punktu widzenia pracowników). Jednocześnie pracodawcy odczuwają niedostatki związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, szczególnie tych z praktycznymi kompetencjami i umiejętnościami zawodowymi. Mimo to rynek pracy radził sobie w ostatnich latach dość dobrze, pomimo trudności i wyzwań związanych z wpływami różnych makro- i mikroekonomicznych czynników.

Rynek pracy w regionie łódzkim jest stabilny, z dodatnim bilansem nowych i zlikwidowanych miejsc pracy i bardzo niskim poziomem bezrobocia, a wiele firm z regionu aktywnie poszukuje nowych pracowników. Należy mieć na uwadze, że firmy poszukują jednak pracowników o określonym profilu i doświadczeniu zawodowym, a ich gotowość do samodzielnego szkolenia nowozatrudnionych osób jest ograniczona, co by mogło wskazywać, że strategia kapitału ludzkiego nie jest dominująca w ich strategiach personalnych.

Region łódzki doświadcza depopulacji, z malejącą ogólną liczbą ludności, której skutkiem jest m.in.: malejąca liczba młodych mieszkańców i rosnącym wskaźnik obciążenia demograficznego. Zmiany te wpływają także na rynek pracy. Towarzyszą im odczuwane przez pracodawców zmiany pokoleniowe wprowadzające na rynek pracy województwa łódzkiego nowe wartości, ale też wiele wyzwań. Nowe pokolenie pracowników przedkłada satysfakcję z pracy, komfortowe warunki pracy i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym nad maksymalizowanie wynagrodzeń.

Istotnym elementem regionalnego rynku pracy są pracownicy zagraniczni, których znaczenie rośnie wraz z nasilaniem się negatywnych tendencji demograficznych oraz będącego ich efektem niedoboru pracowników. W tej sytuacji pracownicy zagraniczni są postrzegani jako cenny zasób do wypełnienia luk kadrowych, ich przygotowanie do pracy wymaga jednak uzupełnienia, zarówno w zakresie kompetencji zawodowych, jak i kulturowo-społecznych.

Nie ma wątpliwości, że poza powyższymi życie społeczne i gospodarcze przechodzi wiele przemian, które pośrednio lub bezpośrednio oddziałują także na regionalne rynki pracy. Zielona transformacja i transformacja cyfrowa to globalne zjawiska, których wpływ na rynek pracy województwa łódzkiego jest niezaprzeczalny i będzie z dużym prawdopodobieństwem rósł w przyszłości. Dostrzegają go także sami pracodawcy, choć raczej poprzez pryzmat obserwowanych zmian w praktycznych aspektach funkcjonowania. Pracodawcy w regionie łódzkim dostrzegają skutki zielonej transformacji przede wszystkim w zmieniających się oczekiwaniach klientów i kontrahentów oraz zmieniających się proekologicznych wymaganiach. Spodziewają się oni także w związku z tym zmian w przyszłej strukturze zatrudnienia, szczególnie zwiększonego zapotrzebowania na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju i OZE. Transformacja cyfrowa dotyka zarówno codziennego życia,

jak i pracy zawodowej w różnych branżach, i niesie za sobą automatyzację procesów oraz zmianę stylu pracy i zapotrzebowania na siłę roboczą (odejście od pracy powtarzalnej i rutynowej na rzecz pracy kreatywnej i krytycznego sposobu myślenia). Pojawią się nowe stanowiska i zawody, wymagające kompetencji cyfrowych, m.in. w zakresie AI, big data i blockchain.

Przemiany w regionie łódzkim, będące skutkiem zielonej i cyfrowej transformacji, rewolucjonizują rynek pracy i strukturę zatrudnienia. Praca zdalna i elastyczne modele zatrudnienia stają się coraz bardziej popularne, wymagając od przyszłych pracowników kompetencji społecznych i emocjonalnych. Pracodawcy i pracownicy muszą dostosować się do zachodzących zmian, koncentrując się na zielonych i cyfrowych kompetencjach oraz umiejętnościach miękkich. Podczas gdy niektóre miejsca pracy mogą zostać utracone, pojawią się z pewnością nowe możliwości, wymagające od pracowników rozwijania nowych umiejętności, a od pracodawców wsparcia ich w tym procesie. Współpraca między firmami a szkolnictwem zawodowym ma kluczowe znaczenie dla rozpowszechniania tych nowych umiejętności, podkreślając potrzebę aktualizacji treści edukacyjnych dla istniejących i przyszłych zawodów.

W świetle tych dynamicznych zmian szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi na kompetencje przyszłości. Analiza tego zagadnienia nie pozostawia wątpliwości, że wskazanie listy praktycznych kompetencji zawodowych jest nie tylko niemożliwe, ale także niecelowe – ulegają one zbyt szybkim i dynamicznym zmianom. Najważniejsza wydaje się zatem szeroko rozumiana zdolność do adaptacji. W szybko zmieniającym się krajobrazie biznesowym rozwijanie kompetencji społecznych i emocjonalnych ma kluczowe znaczenie. Pracownicy muszą dostosowywać się do dynamicznych zmian, pracować w międzynarodowych zespołach i rozwijać umiejętności miękkie. Formalna edukacja może stracić na znaczeniu, a kluczową rolę odegrają alternatywne metody uczenia się.

W takich warunkach szczególnie istotną rolę odgrywać będzie płynne i bieżące dopasowywanie oferty edukacji, w tym edukacji zawodowej, do zmieniających się potrzeb rynku pracy w regionie, które jest kluczowe dla rozwoju gospodarczego regionu w długiej perspektywie czasowej. Ścisła współpraca między szkołami zawodowymi a pracodawcami – obejmująca nie tylko realizację staży i praktyk, ale oddziaływanie rynku pracy na treści i proces kształcenia – jest konieczna, aby przygotować personel do regionalnego rynku pracy. Widoczne są w niej jednak liczne obszary pozostawiające potencjał do rozwoju, ponieważ wielu pracodawców nie ma doświadczenia z kształceniem zawodowym i postrzega nawiązanie takich relacji jako obciążenie.

W świetle powyższych ustaleń za kluczowe wnioski i rekomendacje z przedmiotowego badania należy uznać:

→ Zwiększenie nacisku na praktyczną naukę kompetencji i umiejętności zawodowych w edukacji zawodowej osób dorosłych we wszystkich formach kształcenia.

Jedną z największych bolączek pracodawców na regionalnym rynku pracy są deficyty zawodowych umiejętności praktycznych wśród dostępnych na rynku pracy pracowników. W umiejętności te w dostatecznym stopniu nie wyposaża ich obecnie ani szkolnictwo ogólnokształcące, ani zawodowe, a jedynym sposobem ich nabycia jest praca zawodowa. Pracodawcy natomiast nie są chętni do szkolenia nowych pracowników i wolą zatrudniać osoby już przygotowane.

Ma to szczególne znaczenie w kontekście faktu, że pracodawcy dostrzegają w ostatnim czasie coraz mniejsze trudności związane ze zrekrutowaniem pracowników do pracy, nie są jednak ogólnie rzecz biorąc zadowoleni z posiadanych przez nich kompetencji praktycznych. Może to w istotny sposób utrudnić znalezienie zatrudnienia osobom nieposiadającym praktycznych umiejętności zawodowych i pogłębiać rozdźwięk pomiędzy ofertą kształcenia zawodowego a rzeczywistymi potrzebami pracodawców.

→ Popularyzacja kształcenia dualnego i promocja płynących z niego korzyści (dla szkoły i jej absolwentów oraz pracodawców), w tym promocja branżowych centrów umiejętności (BCU).

Odpowiedzą na trudności sygnalizowane w poprzedniej rekomendacji może być stymulacja rozwoju kształcenia dualnego (wyniki badania „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla osób dorosłych, w tym szkolnictwo wyższe” pokazała jego istny deficyt w regionie), w którym od początku edukacji łączy się naukę z pracą, a edukacja opiera się na zasadzie „learning by doing”. Jest to korzystne dla wszystkich zaangażowanych w edukację stron: szkoły, pracodawców oraz uczniów.

Dualne kształcenie zawodowe opiera się na ścisłej współpracy dwóch partnerów: przedsiębiorstwa oraz szkoły zawodowej, które dzielą obowiązki związane z kształceniem uczniów. W placówce edukacyjnej przekazywana jest wiedza teoretyczna, a przedsiębiorstwo realizuje kształcenie praktyczne w prawdziwym, a nie sztucznym (szkolnym) miejscu pracy. Jako takie kształcenie dualne jest wyjątkowo korzystnym sposobem na kształcenie umiejętności praktycznych.

Rozwoju kształcenia dualnego można oczekiwać w najbliższym czasie w związku z otwarciem BCU w regionie łódzkim. W przypadku BCU konkretna branża, reprezentowana przez stowarzyszenie branżowe – mając obowiązek ustawowy – bierze czynny udział w tworzeniu programu kształcenia i jego realizacji w placówce edukacyjnej. To nowy rodzaj placówki edukacyjnej, umożliwiającej uzyskanie i uzupełnienie wiedzy,

umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę takich kwalifikacji. BCU jest też bardzo korzystnym przykładem współpracy szkolnictwa i rynku pracy⁴².

➔ **Wprowadzenie do edukacji elementów komunikacji międzypokoleniowej.**

Wiele trudności w relacjach pomiędzy pracodawcami a potencjalnymi i obecnymi pracownikami ma źródło w przemianach społeczno-obyczajowych związanych ze zmianami pokoleniowymi i wchodzeniem na rynek pracy nowego pokolenia, tzw. pokolenia Z. Biorąc pod uwagę fakt przyszłego dołączania do rynku pracy przedstawicieli kolejnych pokoleń, trudności w komunikacji i współpracy na linii pracodawcy-pracownicy oraz w międzypokoleniowych zespołach pracowniczych mogą się pogłębiać.

Zasadne wydaje się zatem wprowadzenie treści dotyczących rozwoju umiejętności komunikacyjnych, różnic pokoleniowych oraz szeroko rozumianej etyki biznesu i kultury pracy (z uwzględnieniem specyfiki różnych branż i miejsc pracy).

Co więcej, korzystne byłoby opracowanie dodatkowej – być może ogólnodostępnej i nieodpłatnej – oferty edukacyjnej, np. w formie krótkich szkoleń lub kursów, a nawet samouczków, która powinna być adresowana nie tylko do młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, ale także pracodawców, którzy będą ich zatrudniać, oraz osób zarządzających międzypokoleniowymi zespołami pracowników.

➔ **Systemowe zbieranie i upowszechnianie informacji na temat bieżącego zapotrzebowania rynku pracy oraz prognozowanych zmian w tym zakresie.**

Pomimo realizacji w regionie różnych analiz rynku pracy, w tym potrzeb i deficytów, ich wyniki nie są powszechnie wykorzystywane w długofalowym planowaniu oferty kształcenia, a także – jak pokazały doświadczenia panelistów biorących udział w konferencji podsumowującej projekt – są realizowane przez różne ośrodki niezależnie od siebie. W kontekście rozdrobnienia badań i analiz przedsiębiorcy mogą odczuwać zmęczenie oraz zniechęcenie do dalszego angażowania się w tego rodzaju działania. Co więcej, wstępna metaanaliza ogólnodostępnych opracowań na temat zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na pracowników i ich umiejętności oraz kompetencje wyraźnie pokazała, że mają one

⁴² Przykładem może być pierwsze w regionie BCU – dla branży ceramicznej, które – pomimo lokalizacji na terenie województwa łódzkiego – jest przedsięwzięciem ogólnokrajowym, realizowanym wspólnie z: Polską Unią Ceramiczną, zrzeszającą największych producentów płytek ceramicznych w Polsce, takich jak: Ceramika Paradyż, Cersanit, Tubądzin, Cerrad, Grupa Końskie, Marazzi Poland, a Wydziałem Inżynierii Materiałowej i Ceramiki Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz Starostwem Opoczyńskim. Uruchomienie BCU przy Zespole Szkół Powiatowych im. Stanisława Staszica w Opocznie polega na budowie nowej inwestycji, zakupie wyposażenia sal dydaktycznych, ale przede wszystkim nowoczesnego technologicznie laboratorium. BCU funkcjonować będzie poprzez praktyczne prowadzenie zajęć dydaktycznych. Tematyka szkoleń dla BCU została opracowana po precyzyjnym rozpoznaniu zapotrzebowania przedsiębiorców aktywnych w przemyśle ceramicznym. Zgodnie z deklaracjami centrum będzie wspierać współpracę pracodawców z organizatorami kształcenia zawodowego, upowszechniać innowacyjne rozwiązania w dziedzinie przemysłu ceramicznego oraz promować innowacje w kształceniu zawodowym. Szkolenia prowadzone będą przez pracowników AGH z doświadczeniem w realizacji zajęć w tematyce technologicznej i po przeszkoleniu w trakcie praktyk przemysłowych. Szczegółowe programy szkoleń opracują samodzielni pracownicy naukowcy posiadający wykształcenie kierunkowe w zakresie branży ceramiczno-szklarskiej w dziedzinie przemysłu ceramicznego oraz minimum 3-letnie doświadczenie zawodowe związane z dziedziną przemysłu ceramicznego oraz doświadczenie w prowadzeniu szkoleń (wykładów) dla osób dorosłych.

często fragmentaryczny lub powierzchowny charakter, szybko się dezaktualizują, a ich pozyskanie wymaga sprawnego korzystania z wielu źródeł. Istotna jest zatem zarówno systematyzacja realizacji, jak i centralizacja efektów prac badawczo-analitycznych (np. w formie wspólnej platformy publikującej syntetyczne informacje na ich temat, obejmujące chociażby charakterystykę badania, jego najważniejsze wyniki oraz płynące z nich wnioski), ale także zachęcanie i organizowanie współpracy różnych ośrodków analitycznych i wymiany wiedzy.

→ Stymulowanie współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi i z przedstawicielami rynku pracy poprzez budowanie otwartych platform współpracy pomiędzy nimi oraz popularyzację wiedzy o korzyściach płynących z tej współpracy dla wszystkich stron.

Potencjał budowania współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami jest wykorzystany w niedostatecznym stopniu. Obecnie współpraca ze szkołami zbyt często wydaje się pracodawcom z województwa łódzkiego obciążająca i niedostatecznie korzystna. Przedsiębiorcy często nie dostrzegają płynących z niej korzyści, które – żeby były dla pracodawców naprawdę atrakcyjne – muszą być wymierne i niezbyt odroczone w czasie. Potrzebna jest promocja dobrych praktyk (szczególnie w zakresie wzajemnych korzyści) związanych z korzystnym obopólnym wpływem współpracy na linii rynek pracy–szkolnictwo.

Korzystne dla rozpowszechnienia współpracy pracodawców z placówkami szkolnictwa zawodowego wydaje się zbudowanie otwartych platform takiej współpracy. Mogą one przybierać zróżnicowane formy, zarówno ogólnodostępnych witryn internetowych, jak i spotkań lub konwentów służących nawiązywaniu relacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami. Obecnie współprace pomiędzy pracodawcami a szkołami mają najczęściej charakter doraźny i inicjowany oddolnie przez placówkę edukacyjną. Brak im pewnej stałości i szerszej perspektywy instytucjonalnej, które gwarantowałyby ich większą skuteczność.

→ Aktywizacja i mobilizacja instytucji rynku pracy zarówno w zakresie ich współpracy z przedsiębiorcami, jak i ich wpływu na ofertę edukacyjną w regionie.

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy. Celem działań podejmowanych przez te instytucje jest dążenie do: pełnego i produktywnego zatrudnienia; rozwoju zasobów ludzkich; osiągnięcia wysokiej jakości pracy; wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej; zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Jak podaje podmiot odpowiedzialny za całokształt działań, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej⁴³, instytucje rynku pracy to publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze

⁴³ Instytucje rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (<https://archiwum.mrips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>) [dostęp: grudzień 2024].

Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Są wśród nich:

1. Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą. Więcej informacji na temat PSZ znajduje się na stronie internetowej: www.psz.praca.gov.pl.
2. Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25. roku życia. Więcej informacji na temat OHP znajduje się na stronie internetowej: www.ohp.pl.
3. Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Więcej informacji na temat agencji znajduje się na stronie internetowej: www.kraz.praca.gov.pl.
4. Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Więcej informacji na temat instytucji szkoleniowych znajduje się na stronie internetowej: www.ris.praca.gov.pl
5. Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą⁴⁴.

Obecnie współpraca pracodawców z województwa łódzkiego z instytucjami rynku pracy ma ograniczony charakter i często nie wychodzi poza wsparcie pracodawców w procesie poszukiwania – często sezonowych i niskowykwalifikowanych – pracowników. Wydaje się,

⁴⁴ Więcej informacji o szczególnie ważnych instytucjach dialogu społecznego znajduje się na stronach internetowych:

- Centrum Partnerstwa Społecznego: www.cpsdialog.pl;
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej: <http://www.pracodawcyrp.pl/>;
- NSZZ "Solidarność": www.solidarnosc.org.pl;
- OPZZ: www.opzz.org.pl;
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych: www.pkpplewiatan.pl/;
- Porozumienie Związków Zawodowych "Kadra": www.kadra.org.pl;
- Związek Rzemiosła Polskiego: www.zrp.pl;
- Forum Związków Zawodowych: www.fzz.org.pl;
- Baza organizacji pozarządowych: www.ngo.org.pl.

że nie zagospodarowuje to w pełni dostępnego potencjału tej współpracy. Ograniczone są także ich związki z edukacją, w tym edukacją zawodową.

Wydaje się, że dobrą praktyką jest działanie oparte na idei partnerstwa lokalnego⁴⁵, którego stronami byłyby instytucje rynku pracy, szkoły zawodowe oraz pracodawcy.

➔ **Upowszechnienie wiedzy o istnieniu oraz stymulowanie funkcjonowania kluczowych branż (regionalnych inteligentnych specjalizacji) województwa łódzkiego.**

Województwo łódzkie – w zgodzie z krajowymi działaniami – opracowuje klasyfikację Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji Województwa Łódzkiego⁴⁶, tj. branż, które mają szczególne znaczenie dla rozwoju gospodarczego regionu.

Jak jednoznacznie pokazały wyniki obu projektów badawczych („Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” oraz „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”), problematyka związana z RIS, począwszy od istnienia regionalnych inteligentnych specjalizacji w województwie łódzkim, przez ich zakres przedmiotowy, aż po własną przynależność (przedsiębiorstwa, obszaru edukacyjnego, pracy zawodowej) do nich jest wyjątkowo słabo identyfikowana zarówno przez przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, jak i pracodawców oraz mieszkańców regionu.

Chcąc zapewnić konkurencyjność regionalnej gospodarki, należy dążyć do większej promocji tych kluczowych branż (RIS) wśród ich przedstawicieli oraz ich ogólnej lepszej identyfikacji. Działania w tym obszarze zapewnią lepszy rozwój przedsiębiorstw branżowych (np. dzięki ich potencjalnej wewnątrzbranżowej współpracy) oraz pozwolą większej liczbie przedsiębiorców korzystać z działań do nich adresowanych (obecnie utrudnia to niski poziom autoidentyfikacji przedsiębiorców, jako przynależących do RIS).

➔ **Upowszechnienie wiedzy o zielonej i cyfrowej transformacji oraz ich wpływie na gospodarkę oraz wyzwaniach i szansach, jakie generują.**

Chociaż na gospodarkę w regionie oddziałują bez wątpienia wpływy zarówno zielonej, jak i cyfrowej transformacji, a nawet pewnego uogólnionego przekonania o ich występowaniu, jakie wyrazili w badaniu przedsiębiorcy z regionu łódzkiego, ich wiedza na temat obu przemian społeczno-gospodarczych jest bardzo ogólna i powierzchowna. Koresponduje to

⁴⁵ A. Sobolewski, R. Krzewicka, G. Och, J. Olszowska-Urban, J. Piekutowski, G. Podławiak, T. Sobolewski: *Przez współpracę do sukcesu Partnerstwo lokalne na rynku pracy*, Warszawa 2007 (<https://archiwum.mrips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf>) [dostęp: grudzień 2024].

⁴⁶ RIS, tj. Regionalne Inteligentne Specjalizacje Województwa Łódzkiego zostały zdefiniowane na podstawie badań przedsiębiorczości w regionie i określone w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego przyjętej Uchwałą Zarządu Województwa Łódzkiego nr 270/24 z dnia 5 marca 2024 r. (https://www.bppwl.lodzkie.pl/ftp/Opracowania%20do%20pobrania/RSI_Lodzkie_2030%20_final_ZW%A3.zip) [dostęp: lipiec 2024].

z ogólnie niskim poziomem wiedzy na ten temat także wśród innych grup badanych w obu projektach (w tym: przedstawiciele szkół zawodowych, mieszkańców regionu, instytucji rynku pracy).

Sytuacja taka sprawia, że bardzo trudno jest rzetelnie ocenić przebieg zielonej i cyfrowej transformacji w regionie, a także ich oddziaływania na rynek pracy, ponieważ przedsiębiorcy często nie rozpoznają oraz nie identyfikują prawidłowo ich przejawów. W tej sytuacji szczególnie trudne jest wykorzystanie przez nich w pełni możliwości, jakie obie transformacje oferują, w tym sprostanie stojącym przed nimi wyzwaniom.

→ Uwzględnienie pracowników zagranicznych w działaniach ukierunkowanych na wspieranie regionalnego rynku pracy.

Pracownicy zagraniczni są obecni na regionalnym rynku pracy, a ich udział prawdopodobnie nie będzie się zmniejszał w istotny sposób. O ile ich potencjał do uzupełnienia luk na regionalnym rynku pracy jest oceniany pozytywnie, a pracodawcy uważają zagranicznych pracowników za przygotowanych do pracy zawodowej, o tyle wydaje się, że ich udział w rynku pracy województwa łódzkiego mógłby być bardziej efektywny.

Działania ukierunkowane na zwiększenie tej efektywności powinny obejmować między innymi wzbogacenie oferty szkolnictwa zawodowego w zakresie branżowych kursów językowych (w badaniu ustalono, że są one obecnie realizowane np. na zlecenie dużych korporacji dla całych grup ich własnych pracowników, jednak dostęp do nich dla osób z zewnątrz – pracowników zagranicznych lub mniejszych pracodawców – jest ograniczony). Zasadne byłoby także wprowadzenie do takiej oferty treści dotyczących polskiej kultury biznesu i kultury pracy oraz funkcjonowania w międzykulturowych zespołach.

Co więcej, zbyt często można się spotkać z sytuacją, w której pracownicy zagraniczni pracują na stanowiskach poniżej posiadanych kwalifikacji, ponieważ zagraniczne uprawnienia, jakimi dysponują, nie są honorowane na tutejszym rynku pracy. Zawodowy i ekspercki potencjał tych pracowników nie jest zatem w pełni wykorzystywany. Sytuacji tej należy przeciwdziałać.

→ Popularyzacja wśród pracodawców centralnego (tj. wspólnego dla różnych poziomów i form edukacji zawodowej) ogólnodostępnego zasobu wiedzy nt. edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie łódzkim.

Stworzenie ww. zasobu wiedzy jest rekomendacją z badania „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w tym szkolnictwo wyższe”, byłoby ono jednak cennym zasobem nie tylko dla szkół zawodowych oraz uczniów, słuchaczy i studentów, ale także dla pracodawców działających w regionie. Chociaż sytuacja na rynku pracy w ocenie pracodawców z województwa łódzkiego ulega w ostatnim czasie pewnej poprawie (tj. coraz łatwiej jest im znaleźć pracowników, choć nie zawsze są zadowoleni z posiadanych przez nich kompetencji i umiejętności praktycznych), to wydaje się, że stosowane przez nich strategie

rekrutacyjne mogłyby być bardziej efektywne, gdyby opierały się na rzetelnej wiedzy na temat możliwości kształcenia zawodowego w regionie.

Tymczasem pracodawcy w regionie posiadają ograniczoną wiedzę na temat dostępnych na rynku pracy profili absolwentów szkolnictwa zawodowego. Nie może to dziwić w sytuacji, w której nie ma dobrych i ogólnodostępnych źródeł takiej wiedzy.

Utworzenie ogólnodostępnego zasobu wiedzy nt. edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie łódzkim mogłoby stanowić wsparcie dla pracodawców w bardziej aktywnej rekrutacji, opartej na wcześniejszym rozeznaniu rynku, w tym o interesujących ich profilach kompetencyjnych, i zdecydowanie ułatwić cały proces.

Promocja takiego zasobu wiedzy byłaby korzystna także z punktu widzenia promocji samego kształcenia zawodowego oraz absolwentów kształcenia zawodowego jako potencjalnych pracowników. Wśród dodatkowych korzyści byłoby także potencjalne łączenie pracodawców ze szkołami-partnerami, we współpracy z którymi mogliby włączać się w kształtowanie oferty edukacyjnej w regionie, dokształcać własną kadrę oraz rekrutować nowych pracowników.

SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

WYKAZ RYSUNKÓW

Rysunek 1. Sposób realizacji projektu.....	11
--	----

WYKAZ TABEL

Tabela 1. Opinie na temat konieczności uwzględnienia potrzeby przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim wśród pracodawców zatrudniających i niezatrudniających pracowników zagranicznych	52
Tabela 2. Skutki zmian technologicznych z perspektywy rynku pracy.....	73
Tabela 3. Opinie na temat dostosowanie szkolnictwa zawodowego, w tym kształcenia na poziomie wyższym, w regionie do potrzeb regionalnego rynku pracy wg posiadania doświadczeń z tym kształceniem	1011

WYKAZ WYKRESÓW

Wykres 1: Podmioty gospodarki narodowej [tys.].....	13
Wykres 2: Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON wg sekcji PKD	14
Wykres 3: Pracujący w województwie łódzkim [tys. osób]	15
Wykres 4: Pracujący wg branż (wielkich grup) zawodowych [NSP2021].....	15
Wykres 5: Pracujący wg statusu zatrudnienia [NSP2021].....	16
Wykres 6: Pracownicy najemni w gospodarce narodowej wg sekcji PKD	16
Wykres 7: Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD 2007 w okresie styczeń-grudzień 2023 r.....	17
Wykres 8: Bezrobotni zarejestrowani w województwie łódzkim [tys.]	21
Wykres 9: Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie łódzkim [%].....	21
Wykres 10: Bezrobotni zarejestrowani wg wcześniejszej aktywności zawodowej [tys.]	21
Wykres 11: Bezrobotni zarejestrowani wg wykształcenia [tys.]	22
Wykres 12: Bezrobotni zarejestrowani wg grup wieku [tys.]	22
Wykres 13: Bezrobotni zarejestrowani wg czasu pozostawania bez pracy [tys.]	23
Wykres 14: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa opinii niedostosowanie wykształcenia i kwalifikacji bezrobotnych do wymagań rynku pracy jest jedną z głównych przyczyn ich bezrobocia?”	25
Wykres 15: Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy [tys.].....	26

Wykres 16: Wolne miejsca pracy [tys. i %].....	26
Wykres 17: Oferty pracy zgłoszone w ciągu roku [tys.]	27
Wykres 18: Średnia miesięczna liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w portalu pracuj.pl (III kwartał 2024 r.).....	28
Wykres 19: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy liczba pracowników w Państwa firmie odpowiada Państwa potrzebom?”	29
Wykres 20: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwali Państwo nowych pracowników lub planują to Państwo zrobić w najbliższym czasie?”	29
Wykres 21: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Pracowników z jakim wykształceniem Państwo poszukiwali lub będą poszukiwać? Proszę zaznaczyć wszystkie poziomy wykształcenia, które były lub będą dla Państwa interesujące w czasie rekrutacji” (pytanie wielokrotnego wyboru zadane wśród tych firm, dla których wykształcenie miało znaczenie)	30
Wykres 22: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Na jakie stanowiska poszukiwali Państwo lub będą poszukiwać pracowników w zakresie swojej podstawowej działalności? Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi”	30
Wykres 23: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Pracowników z jakich branż zawodowych poszukiwali lub będą Państwo poszukiwać? Proszę zaznaczyć wszystkie branże, które były lub będą dla Państwa interesujące w czasie rekrutacji.”	31
Wykres 24: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy mieli Państwo trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy na wolnych stanowiskach?”	32
Wykres 25: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z czego wynikały te trudności? Proszę wskazać 3 najważniejsze przyczyny”	32
Wykres 26: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy wymienione poniżej czynniki mają wpływ na zatrudnienie przez Państwa określonych kandydatów?”	33
Wykres 27: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniacie Państwo kwalifikacje zawodowe (dyplomy, certyfikaty, uprawnienia zawodowe, umiejętności praktyczne itd.) potencjalnych nowych pracowników (kandydatów do pracy)? Proszę ocenić każdą z wymienionych grup potencjalnych pracowników”	36
Wykres 28: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniacie Państwo kompetencje miękkie (np. umiejętności komunikacyjne, współpraca w grupie itp.) potencjalnych nowych pracowników (kandydatów do pracy)? Proszę ocenić każdą z wymienionych grup potencjalnych pracowników”	36
Wykres 29: Liczba ludności [tys.]	39
Wykres 30: Prognozowana liczba ludności [tys.]	39
Wykres 31: Przyrost naturalny (saldo urodzeń i zgonów)	40
Wykres 32: Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób w wieku 15-39 lat	41

Wykres 33: Zmiany zaludnienia wg grup wiekowych 18-23 lata, 12-17 lat oraz 6-11 lat [tys. osób].....	42
Wykres 34: Struktura wieku ludności wg ekonomicznych grup wieku [%].....	42
Wykres 35: Prognozowana struktura wieku ludności wg ekonomicznych grup wieku [%].....	43
Wykres 36: Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.....	43
Wykres 37: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy, jako pracodawca, dostrzegają Państwo wpływ zmian pokoleniowych na rynku pracy, tj. czy wchodzenie na rynek pracy kolejnych pokoleń zmienia go? Proszę ocenić ten wpływ w kilku obszarach”	47
Wykres 38: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zatrudniają Państwo pracowników zagranicznych w swojej firmie?”	50
Wykres 39: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w przyszłości zatrudniać pracowników zagranicznych?”	50
Wykres 40: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy pracownicy zagraniczni są przygotowani do pracy w Państwa firmie równie dobrze, co pracownicy regionalni?”	50
Wykres 41: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy należy uwzględnić potrzebę przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim?”	52
Wykres 42: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób należy uwzględnić potrzebę przygotowania uczniów i pracowników zagranicznych do pracy w planach dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim?”	53
Wykres 43: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie firmy w zakresie:...”	60
Wykres 44: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa zdaniem zielona transformacja wpłynie na zmiany w zatrudnieniu w Państwa firmie?”	62
Wykres 45: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie mogą być zmiany w zatrudnieniu w Państwa firmie w związku z zieloną transformacją?”	63
Wykres 46: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakich obszarach spodziewają się Państwo problemów lub wyzwań w związku z koniecznością dostosowania się kadry pracowniczej do wymogów zielonej transformacji?”	65
Wykres 47: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W sytuacji wystąpienia tych trudności w firmie, jaka strategia działania jest/byłaby najczęściej preferowana przez Państwa przedsiębiorstwo?”	65
Wykres 48: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie firmy w zakresie:...”	69

Wykres 49: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa zdaniem cyfrowa transformacja wpłynie na zmiany w zatrudnieniu w Państwa firmie?”	71
Wykres 50: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są główne tendencje zmian w zatrudnieniu w Państwa firmie w związku z cyfrową transformacją? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi”	72
Wykres 51: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakich obszarach spodziewają się Państwo problemów lub wyzwań w związku z koniecznością dostosowania się kadry pracowniczej do wymogów cyfrowej transformacji? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”	74
Wykres 52: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W sytuacji wystąpienia tych trudności w firmie, jaka strategia działania jest/byłaby najczęściej preferowana przez Państwa przedsiębiorstwo?”	75
Wykres 53: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy i jak często wykorzystują Państwo w firmie sztuczną inteligencję (AI)?”	79
Wykres 54: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w przyszłości wprowadzić nowe sposoby wykorzystywania sztucznej inteligencji (AI)?”	79
Wykres 55: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie konkretne narzędzia/rozwiązania w ramach sztucznej inteligencji wykorzystują Państwo w firmie?” oraz pytanie „Jakie narzędzia/rozwiązania w ramach sztucznej inteligencji planują Państwo wprowadzić?”	81
Wykres 56: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy wykorzystywanie sztucznej inteligencji w codziennej pracy wpływa/może wpłynąć na strukturę zatrudnienia w Państwa firmie?” ..	82
Wykres 57: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak to wpływa/może wpłynąć na sposób funkcjonowania i strukturę zatrudnienia Państwa firmy? Proszę wskazać te 3 zmiany, które będą odczuwane w największym stopniu”	83
Wykres 58: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Biorąc pod uwagę przyszłość Państwa branży, które obszary kompetencji i umiejętności będą szczególnie ważne? Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi”	92
Wykres 59: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Ogólne kompetencje cyfrowe – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	93
Wykres 60: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Umiejętności cyfrowe w obszarze wykorzystania nowoczesnych narzędzi opartych na AI i IoT – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	94
Wykres 61: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Umiejętności cyfrowe w obszarze pracy zdalnej – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	95
Wykres 62: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Zielone kompetencje – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	96
Wykres 63: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Kompetencje społeczne – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	96

Wykres 64: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Kompetencje kognitywne – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	97
Wykres 65: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Kompetencje techniczne – proszę wybrać te 3, które będą najbardziej pożądane wśród pracowników”	98
Wykres 66: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy mają Państwo jako pracodawca jakieś doświadczenie ze szkolnictwem zawodowym, w tym szkolnictwem wyższym, w regionie, także w obszarze zatrudniania absolwentów szkół i uczelni zawodowych lub kierowaniu pracownikami do szkół zawodowych/na kursy zawodowe?”	100
Wykres 67: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy szkolnictwo zawodowe, w tym kształcenie na poziomie wyższym, w regionie jest dostosowane do potrzeb regionalnego rynku pracy w poniższych obszarach?”	101
Wykres 68: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak Państwo oceniają kompetencje i umiejętności zawodowe obecnych absolwentów szkół zawodowych, w tym wyższych? Proszę ocenić wskazane poniżej kompetencje i umiejętności w kilku obszarach”	105
Wykres 69: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które wymienione niżej kompetencje Państwa zdaniem najważniejsze? Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi”	107
Wykres 70: Odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa opinii w szkolnictwie zawodowym dla młodzieży i osób dorosłych w regionie powinny zajść jakieś zmiany?”	108
Wykres 71: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie powinny to być zmiany w szkolnictwie zawodowym? Proszę wskazać te 3, które uważają Państwo za najważniejsze.”	109
Wykres 72: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa firma współpracuje ze szkołami zawodowymi lub szkołami wyższymi oferującymi kształcenie zawodowe?”	113
Wykres 73: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy?”	113
Wykres 74: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wskazać wszystkie formy współpracy Państwa firmy ze szkołami/uczelniami”	115
Wykres 75: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie widzą Państwo korzyści wynikające ze współpracy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi”	116
Wykres 76: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy napotykają Państwo jakieś trudności lub problemy we współpracy z placówkami edukacyjnymi? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze”	117
Wykres 77: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracują Państwo z instytucjami rynku pracy (...)?”	120
Wykres 78: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy?”	120
Wykres 79: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie widzą Państwo korzyści wynikające ze współpracy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi”	121
Wykres 80: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy napotykają Państwo jakieś trudności lub problemy we współpracy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi”	122