

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH

Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz

Zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy województwa śląskiego w opiniach śląskich przedsiębiorców

Katowice 2016

Spis treści

Wstęp	3
1. Osoby bezrobotne według zawodów - informacje wstępne	3
1.1. Struktura bezrobotnych według grup zawodów	3
1.2. Napływ bezrobotnych według zawodów	5
1.3. Bezrobotni oraz oferty pracy według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy	8
1.4. Analiza wolnych miejsc pracy według grup zawodów	10
2. Wyjaśnienia w zakresie zastosowanych podstaw metodologicznych zaprojektowanego badania	15
2.1. Metodologia badania	16
2.1.1. Główny cel badania i problematyka badawcza	16
2.1.2. Metoda, technika, narzędzie badawcze	17
2.1.3. Przedmiot badania i dobór próby badawczej	17
3. Analiza wyników badania	18
3.1. Charakterystyka respondentów	18
3.2. Plany zatrudnieniowe respondentów	19
3.3. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców	23
3.4. Plany szkoleniowe respondentów	44
4. Sprawozdanie z przeprowadzonego panelu ekspertów – analiza i interpretacja danych empirycznych pozyskanych w ramach badania zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim	46
5. Posumowanie i wnioski	48
6. Bibliografia	51
7. Spis tabel	51
8. Spis wykresów	52

Wstęp

Raport z badania dotyczącego zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim ma na celu analizę informacji pozyskanych od pracodawców poszukujących pracowników na wakujące stanowiska pracy.

Zlecone badania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach mają stanowić odpowiedź na pytanie, jakich pracowników potrzebują/będą potrzebować śląscy pracodawcy.

W pierwszej części raportu opisano zastosowaną metodologię badania: cel badania, problematykę badawczą, przedmiot oraz metody i techniki badawcze a także dobór próby.

Drużga część dotyczy analizy danych statystycznych – załącznik 3 do sprawozdania MPIPS-01 w obszarze struktury bezrobotnych według grup zawodów ze szczególnym uwzględnieniem pierwszego półroczu 2016 r.

Trzecia część to prezentacja i analiza wyników badania empirycznego, w ramach której udzielono odpowiedzi na pytania problemowe:

- w zakresie planów zatrudnieniowych śląskich przedsiębiorców,
- w zakresie zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje wymagane od pracowników,
- oraz w zakresie planowanego kształcenia pracowników.

Raport został uzupełniony o sprawozdanie z przeprowadzonego panelu wśród ekspertów śląskiego rynku pracy. Całość kończy podsumowanie i wnioski z badań.

1. Osoby bezrobotne według zawodów¹ - informacje wstępne

1.1. Struktura bezrobotnych według grup zawodów

Na koniec czerwca 2016 r. poziom bezrobocia w województwie śląskim wynosił 130 693 osoby. Analizując strukturę zawodową bezrobocia na poziomie **wielkich grup zawodów** podobnie jak w poprzednich latach, odnotowuje się najwięcej osób bezrobotnych w tych samych grupach zawodowych. Należą do nich: „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”, „technicy i inny średni personel”, „pracownicy przy pracach prostych” oraz „technicy i inny średni personel”. Liczną grupę bezrobotnych stanowią osoby „bez zawodu” (zob. Tabela 1).

Tabela 1. Bezrobotni według wielkich grup zawodów w latach 2007 – 2016 (stan na 30 czerwca)

Kod	Wielkie grupy zawodowe	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.
-	Bez zawodu	30 667	25 167	29 897	31 060	29 906	31 399	35 033	32 569	26 706	17 280
0	Sily zbrojne	8	48	6	7	55	51	82	90	79	62
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	999	846	931	1 390	1 298	1 487	1 811	1 726	1 608	1 549
2	Specjaliści	11 926	9 668	12 303	14 211	14 817	15 617	17 104	15 279	13 312	11 362
3	Technicy i inny średni personel	21 712	17 007	20 881	23 294	20 855	21 360	22 452	19 676	16 275	13 993
4	Pracownicy biurowi	9 809	7 717	7 490	9 314	10 001	10 817	11 536	10 469	9 218	8 087

¹ Analiza została przeprowadzona w oparciu o dane statystyczne z załącznika nr 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” (zestawienie zbiorcze - województwo śląskie) każdorazowo za I półrocze okresu sprawozdawczego, tj. do 30 czerwca

Kod	Wielkie grupy zawodowe	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	23 608	18 246	18 262	23 015	32 314	35 166	38 370	34 552	29 501	26 074
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2 531	1 820	1 751	1 971	1 982	2 067	2 203	2 023	1 638	1 355
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	37 741	28 422	35 082	40 871	39 323	40 979	46 202	41 773	34 282	27 758
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6 967	5 672	7 282	8 963	10 152	10 668	12 767	11 457	10 243	8 752
9	Pracownicy przy pracach prostych	19 992	15 400	14 645	18 806	17 643	19 004	21 101	19 399	16 728	14 421
Razem		165 960	130 013	148 530	172 902	178 346	188 615	208 661	189 013	159 590	130

Źródło: Opracowanie własne sprawozdanie MPiPS-01 załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” I półrocze okresu sprawozdawczego

W stosunku do stanu z końca czerwca roku 2015, procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych osób w kategorii „bez zawodu”, spadł z 16,80% do 13,22% w końcu czerwca 2016 roku i był to największy spadek na poziomie wielkich grup zawodowych. Zanotowano wzrost udziału w grupach: „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (z 18,50% do 19,95%), „pracownicy przy pracach prostych” (z 10,50% do 11,03%), „technicy i inny średni personel” (z 10,20% do 10,71%), oraz w grupach: „specjaliści” (z 8,30% do 8,69%), „pracownicy biurów” (z 5,80% do 6,19%), „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (z 6,4% do 6,7%), „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (z 1,0% do 1,19%) „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (z 1,00% do 1,04%). Spadek udziału w strukturze bezrobotnych wystąpił w grupie „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (z 21,50% do 21,24%), a w grupie zawodowej „siły zbrojne” nie uległ zmianie (zob. Tabela 2).

Generalnie, można powiedzieć, iż utrzymuje się obserwowana od 2011 roku tendencja stabilizacji struktury wielkich grup zawodowych reprezentowanych przez bezrobotnych województwa śląskiego.

Tabela 2. Procentowy udział osób bezrobotnych w ramach wielkich grup zawodowych w ogólnej liczbie bezrobotnych latach 2011-2016 – stan na 30 czerwca

Grupy zawodowe	ogółem 30.VI.2011	udział %	ogółem 30.VI.2012	udział %	ogółem 30.VI.2013	udział %	ogółem 30.VI.2014	udział %	ogółem 30.VI.2015	udział %	ogółem 30.VI.2016	udział %
Bez zawodu	29 906	16,80%	31 399	16,60%	35 033	16,80%	32 569	17,20%	26 706	16,80%	17 280	13,22%
Siły zbrojne	55	0,00%	51	0,00%	82	0,00%	90	0,05%	79	0,05%	62	0,05%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1 298	0,70%	1 487	0,80%	1 811	0,90%	1 726	0,90%	1 608	1,00%	1 549	1,19%
Specjaliści	14 817	8,30%	15 617	8,30%	17 104	8,20%	15 279	8,10%	13 312	8,30%	11 362	8,69%
Technicy i inny średni personel	20 855	11,70%	21 360	11,30%	22 452	10,80%	19 676	10,40%	16 275	10,20%	13 993	10,71%
Pracownicy biurów	10 001	5,60%	10 817	5,70%	11 536	5,50%	10 469	5,50%	9 218	5,80%	8 087	6,19%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	32 314	18,10%	35 166	18,60%	38 370	18,40%	34 552	18,30%	29 501	18,50%	26 074	19,95%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1 982	1,10%	2 067	1,10%	2 203	1,10%	2 023	1,10%	1 638	1,00%	1 355	1,04%

Grupy zawodowe	ogółem 30.VI.2011	udział %	ogółem 30.VI.2012	udział %	ogółem 30.VI.2013	udział %	ogółem 30.VI.2014	udział %	ogółem 30.VI.2015	udział %	ogółem 30.VI.2016	udział %
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	39 323	22,00%	40 979	21,70%	46 202	22,10%	41 773	22,10%	34 282	21,50%	27 758	21,24%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10 152	5,70%	10 668	5,70%	12 767	6,10%	11 457	6,10%	10 243	6,40%	8 752	6,70%
Pracownicy przy pracach prostych	17 643	9,90%	19 004	10,10%	21 101	10,10%	19 399	10,30%	16 728	10,50%	14 421	11,03%
Razem	178 346	100%	188 615	100%	208 661	100%	189 013	100%	159590	100%	130 693	100%

Źródło: opracowanie własne sprawozdanie MPiPS-01 załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” I półrocze okresu sprawozdawczego

Analiza grup zawodów na poziomie **grup elementarnych** (kod 4. cyfrowy) wykazała, że w końcu czerwca 2016 roku najliczniejsze kategorie to: „sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)” – 13 281osób (w końcu czerwca 2015 r. - 15 212 osób), „pracownicy obsługi biurowej” – 3 454 osoby (w końcu czerwca 2015 r.- 3 706 osób), „pomoc i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne” – 3 230 osób (w końcu czerwca 2015 r.- 3 653 osoby), „ślusarze i pokrewni” – 3 097 osób (w końcu czerwca 2015 r. – 3 800 osób) (zob. Tabela 3).

Tabela 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według elementarnych grup zawodów

Kod	Nazwa zawodu – grupy elementarne	Liczba bezrobotnych. Stan na 30.06.2016 r.		
		ogółem	w tym kobiety	
			liczba	odsetek
000000	Bez zawodu	17 280	10 480	60,65%
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	13 281	12 074	90,9%
4110	Pracownicy obsługi biurowej	3 454	3 114	90,2%
9112	Pomoc i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	3 230	2 979	92,2%
7222	Ślusarze i pokrewni	3 097	107	3,5%
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2 967	17	0,6%
5120	Kucharze	2 729	2 151	78,8%
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	2 499	1 251	50,1%
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	2 105	9	0,4%
7112	Murarze i pokrewni	2 099	7	0,3%
5153	Gospodarze budynków	2 079	771	37,1%

Źródło: Opracowanie własne sprawozdanie MPiPS-01 załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” I półrocze 2016 r. Zestawienie obejmuje te grupy zawodów elementarnych, w których było zarejestrowanych, co najmniej 2 000 osób.

1.2. Napływ bezrobotnych według zawodów

W pierwszym półroczu 2016 roku do powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego napłynęło 111 160 bezrobotnych osób, w tym 54 619 kobiet, (w 2015 roku - 119 755 osób, w tym 57 914 kobiet). Oznacza to, iż w porównaniu do roku poprzedniego, liczba nowo rejestrujących się była niższa o 8 595 osób (spadek o 7,2%). „Napływ” kobiet w stosunku do roku ubiegłego był niższy o 3 295 kobiet (spadek o 5,7%), procentowy udział w ogólnej liczbie rejestrujących się wyniósł 49,1% wobec 48,4% w tym samym okresie w roku 2015 (zob. Tabela 5).

Analizując płynność bezrobocia na poziomie **wielkich grup zawodowych**, możemy stwierdzić, że nastąpił spadek liczby rejestrujących się bezrobotnych w ośmiu grupach, w tym największy spadek odnotowano w zawodach przyporządkowanych do: „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”- spadek o 1 451 osób i „technicy i inny średni personel”- spadek o 739 osób. Wzrost odnotowano w dwóch grupach: „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”- wzrost o 118 osób oraz „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy”- wzrost o 26 osób (zob. Tabela 4).

W stanowiącej zazwyczaj duży udział wśród bezrobotnych kategorii „bez zawodu”, napływ w I półroczu 2016 r. wyniósł 17 258 osób, w tym kobiet 7 926 (45,9%), analogicznie w tym samym okresie w 2015 r. wynosił 22 322 osoby, w tym 10 755 kobiet (48,2%).

Tabela 4. Zmiany w „napływie” do bezrobocia według wielkich grup zawodowych w końcu czerwca 2015 i 2016 roku

Kod	Nazwa wielkiej grupy zawodowej	Napływ w okresie I – VI 2015 r.		Napływ w okresie I – VI 2016 r.		wzrost/ spadek ogólnej liczby	wzrost/ spadek liczby kobiet	dynamika
		ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	1 165	513	1 191	571	26	58	2,2%
2	Specjaliści	12 177	8 051	11 467	7 724	-710	-327	-5,8%
3	Technicy i inny średni personel	13 305	6 511	12 566	6 742	-739	231	-5,6%
4	Pracownicy biurowi	7 099	4 802	6 959	4 767	-140	-35	-2,0%
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	20 998	16 375	21 116	16 380	118	5	0,6%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	861	511	818	510	-43	-1	-5,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	23 090	4 143	21 639	3 810	-1 451	-333	-6,3%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	7 545	1 539	7 061	1 555	-484	16	-6,4%
9	Pracownicy przy pracach prostych	11 101	4 714	11 008	4 634	-93	-80	-0,8%
0	Sily zbrojne	92	0	77	0	-15	0	16,4%
-	bez zawodu	22 322	10 755	17 258	7 926	-5 064	-2 829	-26,30%
Razem		119 755	57 914	111 160	54 619	-8 595	-3 295	-7,18%

Źródło: Opracowanie własne sprawozdanie MPiPS-01 załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” I półrocze 2015 r. i 2016 r.

Na poziomie **grup elementarnych** (kod 4-cyfrowy), procentowy udział kobiet w „napływie” do bezrobocia wyniósł 49,1% ogółu rejestrujących się (54 619 kobiet). W 59 grupach zawodów elementarnych odnotowano ponad 90% rejestrujących się kobiet (tj., 10 319 kobiet, co stanowi 18,9% wszystkich rejestrujących się pań). Najliczniejsze z nich to (por. tabela X): fryzjerzy - 1 625 osób (96,3% to kobiety); krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni - 1 024 osoby (96,3% to kobiety); pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne - 1 966 osób (91,3% to kobiety) (zob. Tabela 5).

Tabela 5. Ranking grup elementarnych według wysokości „napływu” do bezrobocia z uwzględnieniem liczby kobiet w każdej z nich

Kod	Nazwa grupy zawodów	napływ I-VI.2016 r.			
		Liczba osób	% napływu ogółem	w tym: kobiety	
				liczba	odsetek
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	10 247	9,2	9009	87,9
4110	Pracownicy obsługi biurowej	2 643	2,4	2338	88,5
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2 524	2,3	5	0,2
7222	Ślusarze i pokrewni	2 428	2,2	50	2,1
5120	Kucharze	2 184	2,0	1354	62,0

Kod	Nazwa grupy zawodów	napływ I-VI.2016 r.			
		Liczba osób	% napływu ogółem	w tym: kobiety	
				liczba	odsetek
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	2 033	1,8	5	0,2
9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	1 966	1,8	1794	91,3
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	1 888	1,7	741	39,2
4321	Magazynierzy i pokrewni	1 856	1,7	442	23,8
5141	Fryzjerzy	1 687	1,5	1625	96,3
7112	Murarze i pokrewni	1597	1,4	3	0,2
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1488	1,3	700	47,0
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	1485	1,3	1281	86,3
7412	Elektromechanicy i elektrycy	1480	1,3	80	5,4
5153	Gospodarze budynków	1448	1,3	489	33,8
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1207	1,1	9	0,7
3115	Technicy mechanicy	1184	1,1	102	8,6
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	1066	1,0	138	12,9
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1024	0,9	986	96,3
7112	Murarze i pokrewni	1597	1,4	3	0,2
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1488	1,3	700	47,0
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	1485	1,3	1281	86,3
7412	Elektromechanicy i elektrycy	1480	1,3	80	5,4
5153	Gospodarze budynków	1448	1,3	489	33,8
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1207	1,1	9	0,7
3115	Technicy mechanicy	1184	1,1	102	8,6
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	1066	1,0	138	12,9
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1024	0,9	986	96,3

Źródło: Opracowanie własne sprawozdanie MPiPS-01 załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” I półrocze 2016 r. Wyszczególniono grupy zawodów, w których w okresie od stycznia do czerwca 2016 r. zarejestrowało się ponad 1 000 osób.

W pierwszym półroczu 2016 roku 10,3% „napływu” bezrobotnych stanowili „specjaliści” 11 467osób (12 171osób pierwsze półrocze 2015 roku- 10,1%). Najwięcej bezrobotnych „specjalistów” napłynęło w następujących grupach zawodowych: „specjaliści do spraw zarządzania i organizacji”, „specjaliści do spraw administracji i rozwoju”, „specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani”, „nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) oraz „specjaliści do spraw reklamy i marketingu”. Ponad połowę rejestrujących się w tych grupach zawodowych stanowią kobiety, za wyjątkiem grupy: „inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani” oraz „inżynierowie budownictwa” (zob. Tabela 6).

Tabela 6. „Napływ” specjalistów w grupach elementarnych, w których zarejestrowało się co najmniej 200 bezrobotnych

Kod	Nazwa grupy zawodów	napływ I-VI.2016 r.			
		Liczba osób	% napływu ogółem	w tym: kobiety	
				liczba	odsetek
2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	850	0,8	565	66,5
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	783	0,7	580	74,1
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	687	0,6	626	91,1
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	616	0,6	433	70,3

Kod	Nazwa grupy zawodów	napływ I-VI.2016 r.			
		Liczba osób	% napływu ogółem	w tym: kobiety	
				liczba	odsetek
2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	541	0,5	337	62,3
2631	Ekonomiści	429	0,4	303	70,6
2643	Filolodzy i tłumacze	365	0,3	298	81,6
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	343	0,3	219	63,8
2413	Analitycy finansowi	333	0,3	242	72,7
2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	322	0,3	177	55,0
2632	Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych	312	0,3	234	75,0
2633	Filozofowie, historycy i politolodzy	282	0,3	146	51,8
2149	Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	275	0,2	106	38,5
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	268	0,2	234	87,3
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	268	0,2	229	85,4
2142	Inżynierowie budownictwa	263	0,2	98	37,3
2143	Inżynierowie inżynierii środowiska	237	0,2	158	66,7
2161	Architekci	222	0,2	159	71,6
2292	Fizjoterapeuci	218	0,2	161	73,9
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	214	0,2	111	51,9

Źródło: Opracowanie własne sprawozdanie MPIPS-01 Załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” I półrocze 2016 r.

1.3. Bezrobotni oraz oferty pracy według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy

W końcu czerwca 2016 roku zarejestrowanych było 113 533 osoby bezrobotne poprzednio pracujące, wśród których dominowały kobiety 60 914, tj. 53,7% (analogicznie w tym samym okresie w 2015 roku było 52,3% tj. 71 680 kobiet). W ujęciu rocznym liczba bezrobotnych, legitymujących się stażem pracy zmalała o 17,1% tj., o 23 467 osób (w tym samym półroczu 2015 r. osób bezrobotnych poprzednio pracujących było 137 000). W opisywanym okresie liczba bezrobotnych dotychczas niepracujących zmniejszyła się o 24,0% (5 430 osób), z 22 590 w końcu czerwca 2015 r. do 17 160 na koniec pierwszego półrocza 2016 r.

W okresie od stycznia do czerwca 2016 r. w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowało się 111 160 (tzw. „napływ” do bezrobocia, którego wielkość była niższa o 8 595, tj., o 7,2% od zanotowanej w analogicznym okresie ubiegłego roku; (od stycznia do czerwca 2015 r. zarejestrowało się 119 755 bezrobotnych tej kategorii). Wśród noworejestrujących się obserwowano nadreprezentację mężczyzn, którzy stanowili 50,9% „napływających” do bezrobocia. Dane dotyczące płynności bezrobocia potwierdzają, że nadal poprzednio pracujące kobiety gorzej lokują się na wojewódzkim rynku pracy. Pomimo, iż stanowią mniejszość wśród „napływających” do rejestrów, rzadziej podejmują pracę i w konsekwencji dominują w stanie bezrobocia. Z danych statystycznych wynika, że średnio co dwunasty rejestrujący się bezrobotny był osobą poprzednio pracującą w sektorze publicznym (8 246 osób).

„Napływający” do bezrobocia najczęściej reprezentowali następujące sekcje PKD: „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle” – 17 344 osoby (15,6% ogółu); „przetwórstwo przemysłowe” – 15 493 osoby (13,9% ogółu), „budownictwo” – 9 778 osób (8,8%), „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” – 9 446 osób (8,5%) oraz „pozostała działalność usługowa” – 7 180 osób (6,5%)².

² Ponadto do rejestrów napłynęło 13 455 osób, w stosunku do których nie zidentyfikowano sekcji PKD ostatniego miejsca pracy, stanowili oni 12,1% ogółu noworejestrujących się.

W okresie od stycznia do czerwca 2016 r. zgłoszono 84 236 informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej. W bieżącym roku pracodawcy przedstawili 21,5% ofert więcej, niż w analogicznym okresie ubiegłego roku (w I półroczu 2015 r. do powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim wpłynęło 69 339 informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej). Najwięcej ofert pracy pochodziło z sekcji: „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 20,6%, „przetwórstwo przemysłowe” – 16,2%, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle” – 14,8%, oraz „budownictwo” – 11,9% .

Zwiększenie liczby informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej w porównaniu do ubiegłego roku dotyczy większości sekcji PKD. W trzech na dwadzieścia jeden sekcji liczba informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej zmniejszyła się a w osiemnastu sekcjach zwiększyła. Zgłoszona liczba informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej zmniejszyła się w sumie o 201 ofert, w porównaniu do I półrocza 2015 r.

Największy spadek (ilościowy) nastąpił w sekcji: „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” - o 198 ofert. Największy wzrost (ilościowy) ofert pracy odnotowano w następujących sekcjach: „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca”- o 5 528 ofert (tj., wzrost o 46,7%), „przetwórstwo przemysłowe”- o 2 397 ofert (tj., wzrost o 21,2%), „budownictwo”- o 1 745 ofert (tj., wzrost o 21,1%), „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych włączając motocykle”- o 1 496 ofert (tj., wzrost o 13,6%) oraz „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” - o 1 245 ofert (tj., wzrost o 37,5%) (zob. Tabela 7).

Tabela 7. Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących uszeregowanych według ostatniego miejsca pracy w podziale na sekcje PKD; Liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych w I połowie 2016 r. oraz pozostających do dyspozycji urzędów pracy w dniu 30.06.2016 r.

Nazwa sekcji PKD	Bezrobotni zarejestrowani w okresie sprawozdawczym ogółem	Bezrobotni zarejestrowani na koniec okresu sprawozdawczego ogółem	Liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych w okresie sprawozdawczym		Liczba wolnych miejsc pracy na koniec okresu sprawozdawczego
			ogółem	w tym subsydiowane	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	784	1 073	456	121	43
Górnictwo i wydobywanie	1 313	1 765	276	20	33
Przetwórstwo przemysłowe	15 493	19 918	13 686	2 705	3 834
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	332	553	158	14	65
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1 100	1 557	769	261	156
Budownictwo	9 778	12 460	10 031	1 620	2 435
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, włączając motocykle	17 344	20 934	12 496	4 575	2 248
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 281	3 875	3 217	1 144	632
Transport, gospodarka magazynowa	2 726	3 353	3 964	565	680
Informacja i komunikacja	840	970	1 216	327	424
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1 501	1 747	1 306	471	161
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	946	1 439	948	470	161
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 054	3 047	4 563	1 477	657
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9 446	8 821	17 375	1 046	3 563
Administracja publiczna obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	2 613	3 009	4 075	3 605	167

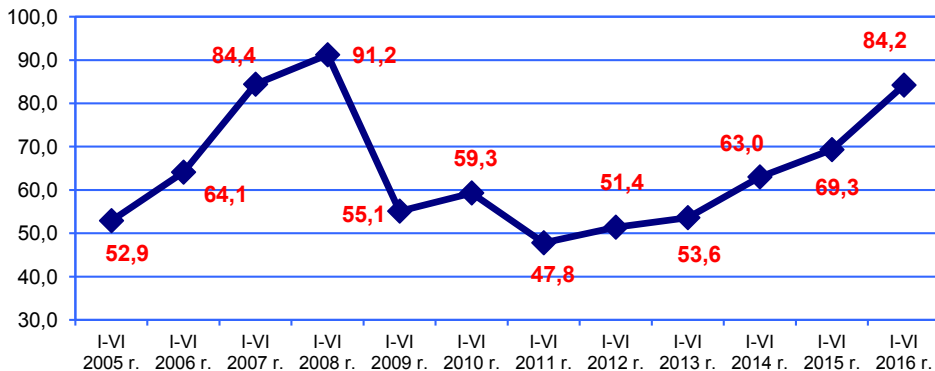
Nazwa sekcji PKD	Bezrobotni zarejestrowani w okresie	Bezrobotni zarejestrowani na koniec okresu	Liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych w okresie sprawozdawczym		Liczba wolnych miejsc pracy na koniec okresu
Edukacja	2 148	2 740	1 801	1 188	174
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2 243	2 919	4 330	3 306	408
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	864	977	961	622	53
Pozostała działalność usługowa	7 180	8 279	2 608	1 355	378
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	9	27	0	0	0
Organizacje i zespoły eksterytorialne	33	15	0	0	0
Działalność niezidentyfikowana	13 455	14 055	-	-	-
Razem	96 483	13 533	84 236	24 892	16 272

Źródło: Opracowanie własne sprawozdanie MPiPS-01 Załącznik 2 „Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy” I półrocze 2016 r.

1.4. Analiza wolnych miejsc pracy według grup zawodów

W okresie od stycznia do czerwca 2016 r. do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 84 236 informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej, w tym 24 892 subsydiowane. Według stanu na 30 czerwca br., do dyspozycji urzędów pracy pozostawało 16 272 wolnych miejsc pracy. W porównaniu z tym samym okresem roku ubiegłego, liczba ofert pracy zwiększyła się o 14 897 wolnych miejsc pracy (69 339 ofert w I połowie 2015 r.) (zob. Wykres 1).

Wykres 1. Zmiany w liczbie ofert pracy, jakie wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w okresie od stycznia do czerwca w latach 2005 – 2016 (dane w tysiącach)



Źródło: Opracowanie własne, sprawozdanie MPiPS-01 Załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” stan na koniec I i II półrocza w latach 2005 – 2016

Analiza popytu na pracę na poziomie **wielkich grup zawodowych** wykazała, że w I półroczu 2016 r., w odniesieniu do sytuacji w okresie styczeń – czerwiec 2015 r., wzrost liczby zgłoszonych ofert pracy oraz ofert o miejscach aktywizacji zawodowej miał miejsce w prawie wszystkich grupach zawodów. Najwięcej ofert przybyło w grupach: „pracownicy usług i sprzedawcy” (+17 718 ofert), „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (+17 324 oferty), „pracownicy przy pracach prostych” (+ 15 073 oferty) (zob. Tabela 8).

Tabela 8. Zestawienie liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w podziale na wielkie grupy zawodowe w I półroczu 2015 i 2016 roku

Kod	Nazwa grupy	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do powiatowych urzędów pracy		spadek/wzrost
		I-VI. 2015 r.	I-VI. 2016 r.	
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	16 124	17 718	+1 594
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	14 227	17 342	+3 115
9	Pracownicy przy pracach prostych	11 499	15 073	+3 574
4	Pracownicy biurowi	8 410	9 846	+1 436
3	Technicy i inny średni personel	5 749	8 147	+2 398
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8 195	11 116	+2 921
2	Specjaliści	4 273	4 168	-105
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	524	452	-72
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	338	374	+36
0	Siłły zbrojne	0	0	0
Razem		69 339	84 236	14 897

Źródło: Opracowanie własne, sprawozdanie MPiPS-01 Załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” stan na koniec I i II półrocza w latach 2005 – 2016

Najwięcej informacji o wolnych miejsc pracy na poziomie **elementarnych grup zawodowych** dotyczyło grup zawodów: „sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)” – 5 057 ofert, „pracownicy obsługi biurowej” – 4 547 ofert „gospodarze budynków” – 3 856 ofert, „magazynierzy i pokrewni” – 2 981 ofert, „pomoc i sprzętaczk biurowe, hotelowe i pokrewne” – 2 723 oferty oraz *pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani* – 2 564 oferty. W grupach zawodów przedstawionych w poniższej tabeli mieści się 73,3% wszystkich ofert o wolnych miejscach pracy oraz aktywizacji zawodowej, jakie zostały zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w omawianym okresie (zob. Tabela 9).

Tabela 9. Ranking elementarnych grup zawodów, w których w I połowie 2016 roku zgłoszono największą liczbę ofert pracy (ponad 500 ofert)

Kod	Nazwa grupy	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej
		I-VI 2016 r.
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	5 057
4110	Pracownicy obsługi biurowej	4 547
5153	Gospodarze budynków	3 856
4321	Magazynierzy i pokrewni	2 981
9112	Pomoc i sprzętaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	2 723
9629	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2 564
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	2 487
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2 038
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	1 960
7112	Murarze i pokrewni	1 839
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	1 477
9321	Ręczni pakowacze i znakowacze	1 449
3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	1 418
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1 319
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1 146

Kod	Nazwa grupy	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej
		I-VI 2016 r.
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1 118
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1 085
7212	Spawacze i pokrewni	1 051
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	1 039
3322	Przedstawiciele handlowi	1 016
5120	Kucharze	970
3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	963
3412	Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	937
9412	Pomoce kuchenne	881
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	864
7222	Ślusarze i pokrewni	855
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	850
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	784
7123	Tynkarze i pokrewni	769
5131	Kelnerzy	763
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	759
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	737
5141	Fryzjerzy	708
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	702
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	674
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	637
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	634
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	621
8153	Operatorzy maszyn do szycia	605
7115	Cieśle i stolarze budowlani	602
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	600
7126	Hydraulicy i monterzy rurociągów	563
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	539
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	528
5142	Kosmetyczki i pokrewni	525
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	522
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami	502
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	499

Źródło: Opracowanie własne, sprawozdanie MPIPS-01 Załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” stan na koniec I półrocza 2016 r.

W pierwszym półroczu 2016 roku, sytuacja, w której pojawiły się oferty pracy lub aktywizacji zawodowej, nie było natomiast żadnego zarejestrowanego bezrobotnego, wystąpiła tylko w jednej grupie tj., „kierownicy w instytucjach opieki nad osobami starszymi” (3 oferty).

Odwrotna sytuacja, w której zarejestrowano wprawdzie bezrobotnych, brak jednak było ofert pracy, została odnotowana w 43 grupach elementarnych. Do grup pozbawionych ofert pracy, w których miał miejsce największy „napływ” do bezrobocia, należą: „archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych” – 312 rejestracji, „rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej”

– 117 rejestracji, „właściciele sklepów” – 103 rejestracje, „żołnierze szeregowi” – 76 rejestracji, „rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby” – 76 rejestracji, „policjanci” – 35 rejestracji, „nauczyciele akademicy” – 34 rejestracje.

Poniższa tabela przedstawia listę zawodów i specjalności (kody 6-cyfrowe), w których, w pierwszym półroczu 2016 roku, zgłoszono co najmniej 200 informacji (ofert) o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej. Te oferty stanowiły 70,4% wszystkich ofert zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy. Zawody, w których w I półroczu 2016 roku, odnotowano najwięcej ofert to: „sprzedawca” – 3 943 oferty „robotnik gospodarczy” – 3 828 ofert, i „technik prac biurowych” – 2 712 ofert. W przypadku zawodu „sprzedawca”, aby móc dać zatrudnienie wszystkim rejestrującym się w tym zawodzie (9 423 osób), należałoby zgłosić dodatkowo aż 5 480 ofert pracy (zob. Tabela 10).

Tabela 10. Zawody i specjalności uszeregowane według ilości zgłoszonych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, począwszy od tych, w których urzędy pracy dysponowały największą ilością ofert

Kod	Nazwa	"napływ" do bezrobocia w I półroczu 2016 r. ogółem	Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone w I półroczu 2015 r.	odsetek w ogólnej liczbie wolnych miejsc pracy	Różnica liczby wolnych miejsc pracy i liczby „napływu” do bezrobocia
522301	Sprzedawca	9 423	3 943	4,7	-5480
515303	Robotnik gospodarczy	1 369	3 828	4,5	2459
411004	Technik prac biurowych	1 010	2 712	3,2	1702
432103	Magazynier	1 649	2 405	2,9	756
962990	Poz.prac.wyk.prace proste gdzie in.nies.	354	2 248	2,7	1894
931301	Pomocniczy robotnik budowlany	2 524	2 038	2,4	-486
411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	1 618	1 743	2,1	125
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	522	1 734	2,1	1212
911207	Sprzątaczką biurową	1 207	1 573	1,9	366
932101	Pakowacz ręczny	749	1 448	1,7	699
311937	Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	232	1 318	1,6	1086
541307	Pracownik ochrony fizycznej	260	1 200	1,4	940
932990	Poz.robot.wyk.prace proste w przemyśle	577	1 147	1,4	570
524902	Doradca klienta	576	1 040	1,2	464
313904	Orator zautomatyzowanej linii prod.	144	962	1,1	818
332203	Przedstawiciel handlowy	550	957	1,1	407
721204	Spawacz	373	926	1,1	553
524404	Telemarketer	277	918	1,1	641
941201	Pomoc kuchenna	528	878	1,0	350
512001	Kucharz	2 142	820	1,0	-1322
513101	Kelner	798	763	0,9	-35
711205	Brukarz	242	757	0,9	515
833202	Kierowca ciągnika siodłowego	11	748	0,9	737
341202	Opiekun osoby starszej	97	745	0,9	648
911290	Poz.pomoce i sprzęt.biurowe,hotel.i pod.	233	739	0,9	506
722204	Ślusarz	2 319	730	0,9	-1589
514101	Fryzjer	1 475	670	0,8	-805
523002	Kasjer handlowy	707	657	0,8	-50
815301	Szwaczka maszynowa	138	605	0,7	467
741103	Elektryk	211	576	0,7	365

Kod	Nazwa	"napływ" do bezrobocia w I półroczu 2016 r. ogółem	Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone w I półroczu 2015 r.	odsetek w ogólnej liczbie wolnych miejsc pracy	Różnica liczby wolnych miejsc pracy i liczby „napływu” do bezrobocia
711202	Murarz	1 258	564	0,7	-694
821990	Poz.monterzy gdzie indziej niesklasyf.	370	561	0,7	191
933304	Robotnik magazynowy	330	549	0,7	219
834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	220	539	0,6	319
711404	Zbrojarz	123	530	0,6	407
712301	Monter ciepłych budynków	4	527	0,6	523
243305	Specjalista do spraw sprzedaży	228	509	0,6	281
832202	Kierowca samochodu dostawczego	305	496	0,6	191
814209	Operator masz.i urz.do przetw.tworz.szt.	22	490	0,6	468
812190	Poz.oper.masz.i urz.do prod.i przet.met.	57	478	0,6	421
912990	Pozost.prac.zajm.się sprzątaniem nieskla	59	478	0,6	419
711204	Murarz-tylnik	76	466	0,6	390
751104	Rozbieracz-wykrawacz	110	441	0,5	331
522304	Sprzedawca w branży spożywczej	64	438	0,5	374
334306	Technik administracji	394	420	0,5	26
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	115	419	0,5	304
753105	Krawiec	956	405	0,5	-551
331301	Księgowy	425	397	0,5	-28
814290	Poz.oper.masz.do prod.wyrob.z twor.szt.	62	394	0,5	332
811101	Górnik eksploatacji podziemnej	1 161	372	0,4	-789
712501	Monter/składacz okien	68	367	0,4	299
514202	Kosmetyczka	192	363	0,4	171
722308	Oper.obrabiarek sterowanych numerycznie	67	347	0,4	280
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	1 170	324	0,4	-846
721404	Monter konstrukcji stalowych	141	319	0,4	178
432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	123	317	0,4	194
752205	Stolarz	683	306	0,4	-377
513202	Barman	463	305	0,4	-158
712101	Dekarz	238	303	0,4	65
962202	Statysta	0	300	0,4	300
932913	Sortowacz	245	298	0,4	53
711502	Cieśla szalunkowy	163	295	0,4	132
431101	Asystent do spraw księgowości	122	278	0,3	156
911203	Pokojowa	96	268	0,3	172
722314	Tokarz w metalu	442	256	0,3	-186
522305	Technik handlowiec	583	253	0,3	-330
933401	Pracownik rozkładający towar na półkach	92	252	0,3	160
712990	Poz.robot.bud. robót wykończ.i pokrewni	39	248	0,3	209
941101	Prac.przyg.pośliki typu fast food	76	245	0,3	169
412001	Sekretarka	186	242	0,3	56
422201	Pracownik centrum obsl.telefonicznej	64	241	0,3	177
432102	Inwentaryzator	60	240	0,3	180
921401	Pomocniczy robot.przy konser.ter.zieleni	58	238	0,3	180
713102	Malarz budowlany	359	237	0,3	-122

Kod	Nazwa	"napływ" do bezrobocia w I półroczu 2016 r. ogółem	Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone w I półroczu 2015 r.	odsetek w ogólnej liczbie wolnych miejsc pracy	Różnica liczby wolnych miejsc pracy i liczby „napływu” do bezrobocia
243106	Specjalista ds. marketingu i handlu	414	232	0,3	-182
818990	Poz.oper.inn.masz.i urz.gdzie in.niesk.	543	232	0,3	-311
711501	Cieśla	134	228	0,3	94
932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetw.	793	227	0,3	-566
422602	Recepcjonista	147	213	0,3	66
962902	Dozorca	352	212	0,3	-140
751204	Piekarz	697	210	0,2	-487
931205	Pomocniczy robotnik drogowy	300	210	0,2	-90
723105	Mechanik samochodów osobowych	517	206	0,2	-311
222101	Pielęgniarka	168	205	0,2	37

Źródło: Opracowanie własne, sprawozdanie MPiPS-01 Załącznik 3 „Bezrobotni według zawodu, specjalności” stan na koniec I półroczu 2016 r.

Ze statystyk powiatowych urzędów pracy wynika, iż w 728 zawodach i specjalnościach nie zgłoszono ani jednej oferty pracy. Do zawodów, o największej liczbie rejestracji, w których brak było ofert o wolnych miejscach pracy i aktywizacji zawodowej, zaliczamy: „*technik żywienia i gospodarstwa domowego*” – 418 rejestracji, „*technik hotelarstwa*” – 352 rejestracje, „*socjolog*”- 198 rejestracji, „*filolog języka nowożytnego*” – 160 rejestracji, „*technik górnictwa podziemnego*” – 153 rejestracje, „*politolog*” – 150 rejestracji, oraz „*rolnik*” – 115 rejestracji.

2. Wyjaśnienia w zakresie zastosowanych podstaw metodologicznych zaprojektowanego badania

W metodologii badań społecznych można odnaleźć różne stanowiska w kwestii relacji badań ilościowych i jakościowych. Od negacji, odrzucenia jednych przez próby ich łączenia. Zaprojektowane podejście badawcze cechuje pragmatyczny eklektyzm³ w wykorzystaniu zróżnicowanych metod charakterystycznych dla badań ilościowych i jakościowych. Wykorzystane ilościowo-jakościowe podejście w projekcie badawczym określić można jako uzupełniające się czy wspierające dla uzyskania szerszego obrazu badanego zagadnienia. Tak więc główne założenia metodologii sprowadzić można do podejścia zaproponowanego przez Tashakkori'ego i Teddlie'go gdzie „metodologia mieszana” „(a) łączy w sobie liczne podejścia na wszystkich etapach badania (tzn. określania problemu badawczego, zbierania danych, ich analizowania oraz wyciągania ostatecznych wniosków) oraz (b) obejmuje równoczesne przekształcanie danych oraz ich analizę przez więcej niż jedno podejście”⁴. Jednocześnie przyjmujemy, że:

- 1) badania ilościowe wspierane są badaniami jakościowymi;
- 2) perspektywa badacza stanowi podstawę dla podejścia ilościowego, podczas gdy badania jakościowe podkreślają punkt widzenia badanych;

³ por. U. Flik, Projektowanie badania jakościowego, PWN, Warszawa, 2010

⁴ za : U. Flik, Projektowanie badania jakościowego, PWN, Warszawa, 2010, s. 33

- 3) problem reprezentatywności badań jakościowych można rozwiązać, uzupełniając je o zebrane dane ilościowe (dotyczy to w szczególności doboru grupy badawczej - uzupełnienie własne) i wyniki przeprowadzonego badania ilościowego;
- 4) badania ilościowe i jakościowe mogą być odpowiednie na różnych etapach procesu badawczego⁵. Przyjęta perspektywa ilościowo - jakościowego podejścia do badania wyznaczyła sprecyzowanie celu (celów) badania, problematyki badawczej, doboru grupy oraz metod i technik badawczych w projekcie

„Badanie zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim odwołuje się wprost do nauk empirycznych o charakterze ilościowym i jakościowym.

Założone w badaniu cele „wewnętrzne”⁶, a więc cele „czysto” poznawcze wiążą się z opisem, analizą i oceną (diagnozą), a w płaszczyźnie prognostycznej (przewidywczą, praktyczną) ze sformułowaniem wniosków.

Nakreślona problematyka badawcza⁷ - problem główny i problemy szczegółowe opiera się na przyjętych założeniach i celach wyznaczających procedurę badawczą. Ujmując problematykę badawczą „na sposób najbardziej ogólny” można powiedzieć, iż pytania badawcze z jednej strony dotyczą własności przedmiotów z drugiej zjawisk czy też natężenia cech ilościowych⁸ i jakościowych. „Cel badań powinien określać badaną zbiorowość, a nie odwrotnie.”⁹

Ponieważ „wybór metod powinien być podporządkowany przede wszystkim problematyce badania”¹⁰, wiodącymi metodami w badaniu są metody ilościowe o charakterze sondażu (wywiady kwestionariuszowe) uzupełnione o panel ekspercki w oparciu o wywiad pogłębiony.

Prezentacja metodologii zastosowanej w badaniu odnosi się do sprecyzowanych celów, nakreślonej problematyki badań, doboru metod, technik i narzędzi badawczych oraz doboru grupy badawczej.

Techniczna strona zaprojektowanego badania została wykonana na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach przez firmę EU-CONSULT¹¹ w terminie sierpień-wrzesień 2016 roku.

2.1. Metodologia badania

2.1.1. Główny cel badania i problematyka badawcza

Głównym celem badania jest analiza informacji dotyczących zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje/umiejętności śląskich pracodawców.

Problematyka badawcza objęła swym zakresem następującą grupę pytań:

1. Jakich pracowników potrzebują/ będą potrzebować śląscy pracodawcy ze względu na:
 - stanowisko pracy/ zawód,
 - poziom wykształcenia,
 - umiejętności/ kompetencje,
 - uprawnienia/certyfikaty.

⁵ por. A. Bryman, Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration, (w:) J. Brannen (red.), *Mixing Methods: Quantitative and Qualitative Research*, Aldershot, 1992, s. 57-80, za: U. Flik, *Projektowanie badania jakościowego*, PWN, Warszawa, 2010

⁶por. J. Such, *Wstęp do metodologii ogólnej nauk*, Poznań 1973, s. 16; J. Such, M. Szcześniak, *Filozofia nauki*, Poznań, 1999, s. 42

⁷ Zob. S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1985, s. 30

⁸ Zob.: S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1970, s. 214-222; J. Brzeziński, *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa, 1980, s. 56

⁹ Zob. S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa, 1985, s. 45

¹⁰ Zob.: S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1985, s. 47

¹¹ EU-CONSULT Sp. z o. o. ul. Wały Piastowskie 1, 80-855 Gdańsk

2. Czy śląscy pracodawcy zamierzają uzupełniać kwalifikacje/umiejętności pracowników w swojej firmie zgodnie z zapotrzebowaniem?
3. Czy śląscy pracodawcy zamierzają inwestować w szkolenia pracowników, w tym w szkolenia pracowników w wieku 50+?

2.1.2. Metoda, technika, narzędzie badawcze

W badaniu empirycznym wykorzystano metodę sondażową, wraz z techniką wywiadu i odpowiadającymi im narzędziami badawczymi (kwestionariusz wywiadów ustrukturyzowany i wystandaryzowany). Kwestionariusz wywiadu zawierał pytania metryczkowe, pytania półotwarte i pytania otwarte oraz skalę ocen. Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo (CAPI) przeprowadzono wśród przedsiębiorców w województwie śląskim, którzy nie skorzystali z wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Otrzymane wyniki badań zostały omówione w ramach panelu ekspertów, w którym uczestniczyli samodzielni pracownicy naukowci, pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz przedstawiciel WUP w Katowicach (zob. sprawozdanie z panelu ekspertów).

2.1.3. Przedmiot badania i dobór próby badawczej

Przedmiotem badania było zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim w opiniach przedsiębiorców, którzy nie skorzystali w 2015 roku ze wsparcia finansowanego z KFS.

W badaniu zastosowano kwotowo-losowy dobór próby, tzn. celowy, gdzie warunkiem jej doboru jest posiadanie odpowiednich informacji o własnościach badanej zbiorowości¹², tj. danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Dlatego w doborze próby badawczej uwzględniono:

1. dane statystyczne GUS - podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON (dane na koniec 2015 r.) - 1 677 respondentów, tj. 5% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz 500 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników¹³.
2. przedsiębiorców, którzy nie skorzystali z wsparcia finansowanego z KFS w 2015 r.

Taki dobór próby wynika z założonego celu badawczego i problematyki badawczej (zob. Tabela 11).

Tabela 11. Rozkład grupy badawczej - pracodawcy z województwa śląskiego zarejestrowani w systemie REGON

Jednostka terytorialna	ogółem 5%	0 - 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 i więcej
	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.
ŚLĄSKIE *	1677	500	966	183	24	4
Podregion 44 - bielski	267	81	154	27	4	1
Podregion 45 - bytomski	152	46	89	15	2	0
Podregion 46 - częstochowski	183	56	106	19	2	0
Podregion 47 - gliwicki	179	54	100	22	3	0
Podregion 48 - katowicki	334	91	197	38	6	2
Podregion 49 - rybnicki	188	54	110	22	2	0

¹² Zob. S. Nowak, Metodologia badań socjologicznych, Warszawa, 1985, s. 301

¹³ Źródło GUS, stan na koniec 2015 r. <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary> z dnia 09.06.2016 r.

Jednostka terytorialna	ogółem 5%	0 - 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 i więcej
	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.	jed.gosp.
Podregion 50 - sosnowiecki	231	76	126	25	3	1
Podregion 51 - tyski	143	42	84	15	2	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, stan na koniec 2015 r. . <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary> z dnia 09.06.2016 r.

3. Analiza wyników badania

3.1. Charakterystyka respondentów

Struktura uczestników badania odpowiadała strukturze podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON w województwie śląskim ze względu na podregion i wielkość zatrudnienia. W badaniu wzięło udział 1 677 przedsiębiorców, którzy nie skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2015 r. stanowiących 5% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, zatrudniających więcej niż 9 pracowników oraz 500 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników¹⁴.

Wśród ogółu respondentów, co piąty prowadził działalność gospodarczą w podregionie katowickim, co szósty w podregionie bielskim, a tylko co dwunasty w podregionie tyskim. Większość respondentów to firmy z sektora MŚP zatrudniające od 10 do 249 pracowników (68,5%), a co trzecia należała do sektora mikroprzedsiębiorstw. Zdecydowana większość firm prowadziła działalność usługową, przy czym niemal co druga z nich należała do sekcji S- *Pozostała działalność usługowa* (40,9%), co czwarta do sekcji G - *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (28%), a co dwunasta prowadziła działalność związaną z przemysłem (8,2%)¹⁵ (zob. Tabela 12).

Tabela 12. Struktura respondentów – pracodawcy nie korzystający z wsparcia w ramach KFS według siedziby, wielkości i rodzaju działalności gospodarczej firmy

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	% w ogółem
ogółem	1 677	100,0
lokalizacja firmy według podregionów		
podregion bielski	267	15,9
podregion bytomski	152	9,1
podregion częstochowski	183	10,9
podregion gliwicki	179	10,7
podregion katowicki	334	19,9

¹⁴ Szczegółowe informacje na temat metodologii badania „Raport z badań w województwie śląskim dotyczący efektywności wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2015 roku, zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje oraz sytuacji osób w wieku 50+ w 2016 roku” rozdział „Wyjaśnienia w zakresie zastosowanych podstaw metodologicznych zaprojektowanych badań” str.

¹⁵ Rynek pracy w województwie śląskim w latach 2012 – 2013, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2014; Uwagi metodologiczne: *Przemysł*, który obejmuje następujące sekcje: „Górnictwo i wydobywanie”, „Przetwórstwo przemysłowe”, „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych” oraz „Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją”

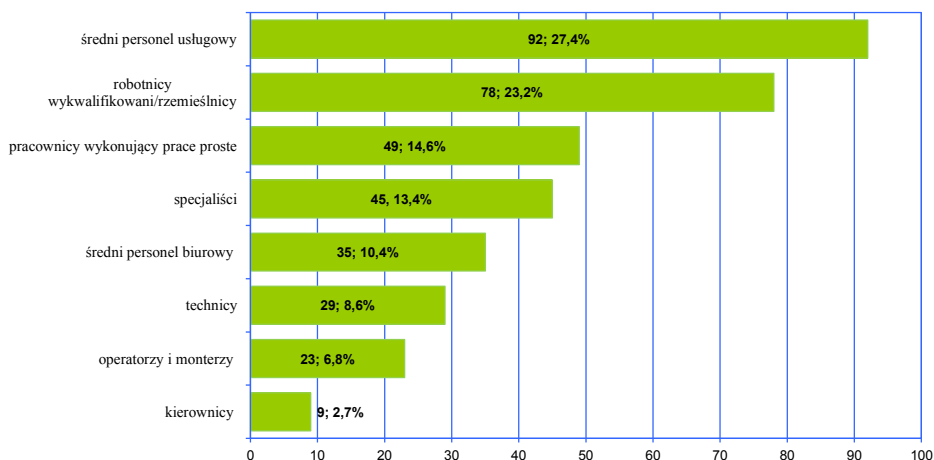
Wyszczególnienie	Liczba respondentów	% w ogółem
podregion rybnicki	188	11,2
podregion sosnowiecki	231	13,8
podregion tyski	143	8,5
wielkość firmy		
do 9 zatrudnionych	500	29,8
10 - 49 zatrudnionych	966	57,6
50 - 249 zatrudnionych	183	10,9
250 - 999 zatrudnionych	24	1,4
1 000 i więcej zatrudnionych	4	0,2
rodzaj działalności gospodarczej według PKD		
A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	0,1
B Górnictwo i wydobywanie	8	0,5
C Przetwórstwo przemysłowe	118	7,0
D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	0,2
E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8	0,5
F Budownictwo	42	2,5
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	470	28,0
H Transport i gospodarka magazynowa	57	3,4
I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25	1,5
J Informacja i komunikacja	11	0,7
K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	47	2,8
L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12	0,7
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	28	1,7
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	22	1,3
O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0,1
P Edukacja	17	1,0
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	41	2,4
R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	68	4,1
S Pozostała działalność usługowa	686	40,9
T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	8	0,5
U Organizacje i zespoły eksterytorialne	2	0,1

Źródło: opracowanie własne

3.2. Plany zatrudnieniowe respondentów

Spośród wszystkich uczestników badania, co piąty deklaruje zamiar zatrudnienia w najbliższym czasie pracowników na jednym z opisanych powyżej stanowisk pracy (336 respondentów, tj. 20%). Najczęściej będą poszukiwani pracownicy na stanowiska *średniego personelu usługowego* (co czwarty respondent) oraz *robotników wykwalifikowanych/rzemieślników* (23,2%), a najrzadziej na stanowiska pracy *kierowników* (2,7%). Respondenci nie przewidują w ogóle zatrudniania pracowników na stanowiskach *dyrektorów* (zob. Wykres 2).

Wykres 2. Plany zatrudnieniowe respondentów według kategorii stanowisk pracy



Źródło: opracowanie własne, procenty nie kumulują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazywać kilka możliwości

Zgodnie z odpowiedziami respondentów, plany zatrudnieniowe dotyczą przede wszystkim mikro przedsiębiorstw i małych firm należących do sektora MMSP (w każdej z kategorii stanowisk pracy oferty pracy z tego sektora stanowią ponad 80% ogółu).

Spośród wszystkich planowanych zatrudnień na stanowiska *średni personel usługowy* co czwarta oferta pracy będzie pochodziła z podregionu bielskiego głównie od firm prowadzących działalność w ramach sekcji *Pozostała działalność usługowa* (48,9%).

W firmach prowadzących działalność gospodarczą w podregionie rybnickim oraz w firmach z sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* przede wszystkim będą poszukiwani pracownicy na stanowiska robotnicy wykwalifikowani/rzemieślnicy (odpowiednio 41%; 28,2%).

Dla *Specjalistów* najwięcej ofert pracy znajdzie się w podregionie katowickim (22,2%) w firmach zajmujących się handlem (sekcja G – 26,7%) oraz pozostałymi usługami (sekcja S – 35,6%).

Pracowników na stanowiska *średni personel biurowy* poszukiwać będą przede wszystkim firmy z podregionu bielskiego (22,9%) zajmujące się działalnością w ramach sekcji *Pozostała działalność usługowa* (42,9%).

Pozostałe kategorie stanowisk pracy zostały wskazane przez niewielką grupę respondentów, toteż rozkład odpowiedzi ze względu na zmienne metryczkowe jest nieistotny statystycznie (zob. Tabela 13).

Tabela 13. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje sąsiadkich przedsiębiorców według zmiennych metryczkowych

Wyszczególnienie	Ogółem	Lokalizacja firmy								Wielkość zatrudnienia					Rodzaj działalności gospodarczej według sekcji PKD																																																																																																																																																																																																																																																																
		podregion białski								podregion bytowski								podregion gliwicki								podregion katowicki								podregion rybnicki								podregion sosnowiecki								podregion łódzki								do 9 zatrudnionych								10 - 49 zatrudnionych								50 - 249 zatrudnionych								250 - 999 zatrudnionych								1000 i więcej zatrudnionych								A								B								C								D								E								F								G								H								I								J								K								L								M								N								O								P								Q								R								S								T								U													
		53								35								46								14								61								55								70								2								87								171								61								14								3								1								3								35								3								2								7								91								13								8								4								17								5								3								3								0								1								4								7								126								2								1					

Wyszczególnienie		Ogółem	Lokalizacja firmy							Wielkość zatrudnienia				Rodzaj działalności gospodarczej według sekcji PKD																							
			podregion białski	podregion bytowski	podregion częstochowski	podregion gliwicki	podregion katowicki	podregion rybnicki	podregion sosnowiecki	podregion łódzki	do 9 zatrudnionych	10 - 49 zatrudnionych	50 - 249 zatrudnionych	250 - 999 zatrudnionych	1000 i więcej zatrudnionych	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
Operatorzy i monterzy		23	0	1	4	2	8	3	5	0	5	12	5	1	0	1	0	5	1	0	1	8	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0
	%	100,0	0,0	4,3	17,4	8,7	34,8	13,0	21,7	0,0	21,7	52,2	21,7	4,3	0,0	4,3	0,0	21,7	4,3	0,0	4,3	34,8	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	17,4	0,0	0,0	
Pracownicy wykonujący prace proste		49	1	3	12	1	12	16	4	0	9	23	13	2	2	0	0	9	1	0	0	14	3	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	
	%	100,0	2,0	6,1	24,5	2,0	24,5	32,7	8,2	0,0	18,4	46,9	26,5	4,1	4,1	0,0	0,0	18,4	2,0	0,0	0,0	28,6	6,1	8,2	0,0	10,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	26,5	0,0	0,0		

Źródło: opracowanie własne, liczba planowanych ofert pracy jest wyższa niż liczba respondentów planujących zatrudnienie w najbliższej przyszłości

3.3. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców

Analizę zgromadzonego materiału zaprezentowano zgodnie ze sklasyfikowanymi dla potrzeb niniejszego badania, stanowiskami pracy, do których badań przypisywali zawody, umiejętności/kompetencje, uprawnienia/certyfikaty a także poziom wykształcenia wymagany od pracowników. Wskazywane przez respondentów zawody zostały porównane z obowiązującą Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS)¹⁶.

Prezentacja uzyskanych informacji od pracodawców przebiegać będzie od stanowisk pracy – kierownicy do stanowisk pracy zajmowanych przez pracowników wykonujących prace proste.

Z racji zastosowanych pytań otwartych w badaniu kwestionariuszowym analiza materiału empirycznego ma charakter jakościowy.

Zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS) „zawód stanowi źródło dochodów i oznacza zestaw zadań (czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji nabytych w toku uczenia się lub praktyki; specjalność obejmuje część zawodu, wymagającą dodatkowych kompetencji”¹⁷. Stanowisko pracy natomiast to podstawowy, pojedynczy i niepodzielny element struktury organizacyjnej każdej organizacji, który posiada zakres własnych obowiązków oraz kompetencji w celu realizowania zadań wyznaczonych mu przez organizację. Do każdego stanowiska pracy przydzielony jest pracownik, który łącząc własne umiejętności i możliwości a także wyposażenie stanowiska pracy wytwarza określony produkt.¹⁸

Powyższe definicje wskazują na nieco inne cechy zawodu i stanowiska pracy, chociaż posiadają również elementy je łączące takie jak kompetencje czy zadania (czynności) wyznaczone do realizacji. W powszechnej praktyce stanowisko pracy jest tożsame z zawodem. Dotyczy to w szczególności zawodów/stanowisk pracy o niższym stopniu specjalizacji. Z kolei w przypadku stanowisk specjalistycznych zadania pracownika wymagają nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale również kompetencji umożliwiających mu rozwiązywanie zadań zawodowych w szerszym kontekście zgodnie z przyjętym standardem postępowania w danej firmie¹⁹. Dlatego pracodawcy określają wymagania odnośnie stanowisk pracy rozumianych szerzej niż zawód i wykonywanie czynności zawodowych.

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145) - <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci-z-dnia-05-11-2016-r>.

¹⁷ <http://www.klasyfikacje.gofin.pl/kzis/6.0.html> z dnia 05.11.2016 r.

¹⁸ https://mfiles.pl/pl/index.php/Stalowisko_pracy z dnia 05.11.2016 r.

¹⁹ **Kwalifikacje zawodowe** są układem postaw, warunków zdrowotno - fizycznych, struktur umiejętności sensomotorycznych, praktycznych i umysłowych, pozwalających na rozwiązywanie zadań na stanowiskach pracy, przeznaczonych dla określonego rodzaju czynności, których całość tworzy zawód. Relacje między umiejętnościami praktycznymi i umysłowymi zmienia się w zależności od rodzaju zawodu. Kwalifikacje definiowane są jako:

- wiązki umiejętności, które są wymagane dla rozwiązania określonego zadania,
- poziom wykształcenia zawodowego, jak i zdolności, takie jak inteligencja ogólna, właściwości psychofizyczne związane z funkcjonowaniem organów zmysłowych i mięśni oraz zdolności specjalne, np.: pamięć, wyobraźnia przestrzenna, uwaga, zdolności techniczne,
- możliwości pracownika jako całość - indywidualne umiejętności, wiadomości i sprawności, które pozwalają jednostce na wykonywanie odpowiednich funkcji w procesie pracy,
- wiedza i umiejętności, zdolności, doświadczenia, zręczności, które umożliwiają pracownikowi przygotowanie do wykonywania konkretnej pracy, zawodu oraz pożyteczną działalność w organizacji.

Kompetencje zawodowe to uprawnienia do działania w określonym obszarze zawodowym na podstawie uzyskanych kwalifikacji, pozwalających na właściwe rozwiązanie zadań zawodowych.

Tak rozumiane kompetencje zawodowe:

- odnoszą się do określonego obszaru zawodowego;
- są wymierne, tzn. pozwalają się zmierzyć i można zaobserwować skutki zmian spowodowane stosowaniem kompetencji;
- umożliwiają wykonanie zadań w określonych warunkach, wyznaczonym czasie i na odpowiednim poziomie, czyli zgodnie z przyjętym standardem.

http://pedagogika-pracy.wyklady.org/wyklad/714_kwalifikacje-i-kompetencje-zawodowe.html z dnia 07.11.2016 r.

W związku z powyższym przeprowadzone badania mają na celu analizę zapotrzebowania na zawody ze względu stanowiska pracy.

stanowisko pracy - dyrektorzy

W toku analizy uzyskanych informacji żaden z respondentów nie zgłosił zapotrzebowania na pracowników na stanowiskach dyrektorskich i nie określił potrzebnych kwalifikacji/umiejętności/uprawnień.

stanowisko pracy - kierownicy

Pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na kierowników zgodnie z PKD należeli przede wszystkim do sekcji S – Pozostała działalność usługowa oraz G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, a ich przedsiębiorstwa mieszczą się w przedziałach do 9 i od 10 do 49 pracowników.

Na stanowiskach kierowniczych, zgodnie z odpowiedziami respondentów, przedsiębiorcy wymagają przede wszystkim doświadczenia zawodowego i znajomości branży. Istotne są również doświadczenie w zarządzaniu ludźmi, umiejętność organizacji pracy oraz umiejętności/uprawnienia przydatne do wykonywania konkretnych czynności np. w przypadku stanowiska *kierownik magazynierów* wymagane jest uprawnienie do obsługi wózka widłowego. Może to oznaczać, że praca osoby na tym stanowisku nie będzie się ograniczać wyłącznie do zarządzania ludźmi i magazynem, ale wskazywać, że kierownik powinien zastąpić każdego pracownika, jeśli wymaga tego sytuacja.

Wszyscy respondenci zgłaszający zapotrzebowanie na pracowników na stanowiskach kierowniczych wymagają wykształcenia wyższego lub co najmniej średniego ogólnokształcącego. Jeśli dane stanowisko pracy może zajmować osoba z wykształceniem średnim to wówczas pracodawca wymaga wymaganą znajomości branży, doświadczenia i uprawnień zawodowych. Należy zaznaczyć, że poziom wykształcenia i poziom kompetencji wymagany na stanowiskach kierowniczych odpowiada wymaganiom opisanym w KZiS, a oczekiwania przedsiębiorców są zbliżone bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej i wielkość zatrudnienia.

Do wskazanych przez respondentów stanowisk pracy można przyporządkować kilka zawodów według klasyfikacji KZiS (oprócz stanowiska pracy – przedstawiciel), co wynika m.in. z zakresu obowiązków. Z odpowiedzi respondentów wynika, że im mniejsza firma tym pracodawcy częściej żądają od pracowników szerokiego wachlarza kompetencji (zob. Tabela 14).

Tabela 14. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Kierownicy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Kierownicy	D	do 9 osób	kierownik sklepu	średnie ogólnokształcące	doświadczenie		kierownik sklepu	142004 kierownik sklepu/supermarketu 143903 kierownik centrum handlowego
	G	do 9 osób; 10 – 49 osób	przedstawiciel	wyższe	zarządzanie		przedstawiciel	
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	kierownik sklepu	wyższe, średnie ogólnokształcące	doświadczenie w kierowaniu ludźmi, znajomość branży		kierownik sklepu	142004 kierownik sklepu/supermarketu 143903 kierownik centrum handlowego

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	kierownik magazynierów	wyższe	doświadczenie w kierowaniu ludźmi	obsługa wózka widłowego	kierownik	132404 kierownik magazynu
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	kierownik zakładu	wyższe	zarządzanie ludźmi, zarządzanie i organizacja produkcji		kierownik	14 kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	technik	wyższe	znajomość branży		specjalista ds. rozwoju	122301 kierownik ds. rozwoju produktu
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	technik budownictwa	wyższe	znajomość branży	uprawnienia budowlane	technik budownictwa	132301 kierownik budowy 214202 inżynier budownictwa

Źródło: opracowanie własne

stanowisko pracy – specjaliści

Specjalistów potrzebują pracodawcy reprezentujący następujące sekcje według PKD: G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, C – Przetwórstwo przemysłowe, H – transport i gospodarka magazynowa, S – Pozostała działalność usługowa. Są to przeważnie przedsiębiorcy zatrudniający do 9 osób i od 10 do 49 osób.

W przypadku *specjalistycznych stanowisk pracy*, stanowisko wraz z jego nazwą i wymaganiami nie jest tożsame z założeniami KZiS²⁰. Z odpowiedzi respondentów wynika przede wszystkim, że specjalistą jest osoba, która w sposób profesjonalny wykonuje swoje obowiązki na konkretnym stanowisku pracy stosownie do powierzonych jej zadań. Stąd wśród specjalistów znaleźli się pracownicy zarówno z wykształceniem wyższym jak i pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W związku z powyższym dla pracodawcy specjalistą może być zarówno psycholog, dietetyk jak i spawacz czy fryzjer. Wymagania odnośnie poziomu wykształcenia zależą przede wszystkim od zakresu obowiązków przypisanych do konkretnego stanowiska pracy (kwalifikacje zawodowe) i wymaganych kompetencji – im szersze kompetencje i bardziej specjalistyczne umiejętności tym wyższy wymagany poziom wykształcenia lub bardziej specjalistyczne uprawnienia np. psycholog prowadzący zajęcia z zaburzeń integracji sensorycznej musi posiadać uprawnienia do ich realizacji (wymagany odpowiedni poziom wykształcenia i kompetencji), a spawacz musi posiadać uprawnienia spawacza (wymagane uprawnienia spawacza). Obowiązki zawodowe i wymagane kompetencje są zależne również od wielkości firmy – im większa firma tym wyraźniejszy podział obowiązków i konkretniejsze wymagania wobec kandydatów do pracy.

Respondenci wymagają również od specjalistów posiadania doświadczenia zawodowego, umiejętności obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych dotyczących zakresu pracy na konkretnym stanowisku pracy, wykazania się odpowiednimi uprawnieniami do wykonywania

²⁰ Zgodnie z założeniami KZiS poziom kształcenia wg ISCED 2011 to 5, 6, 7, 8, tzn. szkolnictwo wyższe na różnych poziomach, a poziom kompetencji to 4, tzn. wykonywanie zadań polegających na rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji. Wymaga rozwiniętych zdolności interpersonalnych, zdolności do rozumienia złożonych dokumentów oraz umiejętności komunikowania tych kwestii.

zawodu lub certyfikatami poświadczającymi ich kwalifikacje np. ukończeniem odpowiednich kursów, szkół, studiów lub studiów podyplomowych uprawniających ich do wykonywania czynności zawodowych. Mile widziane jest posiadanie prawa jazdy kat. B i umiejętności interpersonalnych oraz motywacji do pracy. Opisane wymagania, zwłaszcza te dotyczące umiejętności interpersonalnych i doświadczenia zawodowego są wspólne dla wszystkich respondentów bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej.

Do wskazanych przez respondentów stanowisk pracy można przyporządkować kilka zawodów według klasyfikacji KZiS (oprócz stanowiska pracy – mechanik, technik, pośrednik, gdzie nie podano żadnych konkretnych umiejętności). Możliwość wykonywania pracy na danym stanowisku zależy od zakresu obowiązków, schematu organizacyjnego i wielkości firmy. Z odpowiedzi respondentów wynika, że im mniejsza firma tym pracodawcy częściej żądają od pracowników szerokiego wachlarza kompetencji (zob. Tabela 15).

Tabela 15. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Specjaliści

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Specjaliści	B	1000 i więcej osób	koordynator	wyższe	znajomość rysunku technicznego	prawo jazdy kat. B	koordynator	2146 inżynierowie górnictwa i metalurgii 214603 inżynier górnik – górnictwo podziemne
	C; S	10 – 49 osób; 50 – 249 osób	kadrowa	wyższe	znajomość nowoczesnych programów kadrowo-płacowych, doświadczenie		kadrowa	242307 specjalista ds. kadr 242310 specjalista ds. wynagrodzeń 242309 specjalista ds. rekrutacji pracowników
	C	50 – 249 osób	operator - budowlaniec	zasadnicze zawodowe	chęć pracy	uprawnienie koparko-ladowarki	operator koparko-ladowarki	711 robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
	C; I	50 – 249 osób	pracownik biurowy	policealne i średnie zawodowe	doświadczenie zawodowe, obsługa komputera		kadrowa	431301 pracownik obsługi placowej 334306 technik administracji 441501 pracownik ds. osobowych 441502 pracownik ds. socjalnych
	F	10 – 49 osób	kierowca	zasadnicze zawodowe	uprawnienia	uprawnienie na koparko-ladowarki	kierowca	832202 kierowca samochodu dostawczego
	F; N	10 – 49 osób	księgowa	policealne i średnie zawodowe	doświadczenie zawodowe	księgowe, technik ekonomista	księgowa	331301 księgowy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
	G	250 – 999 osób	cynkarz	zasadnicze zawodowe		uprawnienia na wózek widłowy	cynkarz	721405 oczyszczacz konstrukcji stalowych 812290 pozostali operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok
	G	do 9 zatrudnionych	dietetyk	wyższe	komunikatywność	dplom ukończenia szkoły wyższej	dietetyk	229301 specjalista ds. dietetyki
	G	50 – 249 osób	farmaceuta	wyższe	przyjmowanie realizacja recept, sporządzanie i wydawanie leków		farmaceuta	228101 farmaceuta
	G	10 – 49 osób	mechanik	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		mechanik	
	G	250 – 999 osób	projektant technolog	wyższe	krojenie, szycie		projektant	216303 projektant mody
	G; S	do 9 osób; 10 – 49 osób	przedstawiciel handlowy, handlowiec, specjalista ds. handlu	policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące,	prawo jazdy kat. b, doświadczenie, komunikatywność, język angielski komunikatywny		przedstawiciel handlowy	332203 przedstawiciel handlowy
	G; S	10 – 49 osób	spawacz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe	kurs spawacza, kurs bhp	spawacz	721204 spawacz
	G	do 9 osób; 10 – 49 osób	elektryk	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe	uprawnienia SEP	elektryk	741103 elektryk
	H	10 – 49 osób	logistyk	wyższe	znajomość programu Word		logistyk	242108 specjalista ds. logistyki
	H	10 – 49 osób	sprzedawca	wyższe	doświadczenie zawodowe		sprzedawca	243305 specjalista ds. sprzedaży 243307 specjalista ds. obsługi posprzedażowej 243301 inżynier sprzedaży
	H	50 – 249 osób	technik	policealne i średnie zawodowe	doświadczenie zawodowe		technik	
	J	10 – 49 osób	serwisant sprzętu komputerowego	policealne i średnie zawodowe		technik informatyk	informatyk	351201 konserwator sieci i systemów komputerowych
	L	do 9 osób	agent nieruchomości	średnie ogólnokształcące	komunikatywność	brak	agent nieruchomości	334303 administrator nieruchomości 334304 doradca ds. rynku nieruchomości
	M	10 – 49 osób	technik dentystyczny	policealne i średnie zawodowe		dplom	technik dentystyczny	321402 technik dentystyczny

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
	Q	10 – 49 osób	pedagog	wyższe	studia podyplomowe	prowadzenie zajęć z zaburzeń integracji sensorycznej	pedagog	235921 pedagog
	Q	10 – 49 osób	psycholog	wyższe	studia podyplomowe	prowadzenie zajęć z zaburzeń integracji sensorycznej	psycholog	263401 psycholog
	S	do 9 osób	automatyk	wyższe	wiedza techniczna z zakresu automatyki		automatyk	214903 inżynier automatyki i robotyki
	S	do 9 osób	epidemiolog	wyższe	specjalistyczna wiedza wraz z praktyką		epidemiolog	229901 epidemiolog
	S	do 9 osób	fryzjer	zasadnicze zawodowe	komunikatywność	ukończona szkoła fryzjerska	fryzjer	514101 fryzjer
	S	50 – 249 osób	inżynier budownictwa	wyższe		uprawnienie budowlane	inżynier budownictwa	2142 inżynierowie budownictwa
	S	10 – 49 osób	monter klimatyzacji i wentylacji	zasadnicze zawodowe	specjalistyczna wiedza		monter klimatyzacji i wentylacji	712703 monter/konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych
	S	10 – 49 osób	pośrednik	średnie ogólnokształcące	obsługa komputera, prawo jazdy kat. B		pośrednik	
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	programista	wyższe, średnie ogólnokształcące	wykształcenie techniczne, programowanie w Javie	szkolenia z zakresu IT - programowanie	programista	251401 programista aplikacji 251402 programista aplikacji mobilnych 351203 technik informatyk
	S	10 – 49 osób	wykładowca	wyższe	doświadczenie na stanowisku wykładowcy		wykładowca	23 specjaliści nauczania i wychowania

Źródło: opracowanie własne

Stanowisko pracy – technicy

Techników potrzebują pracodawcy reprezentujący następujące sekcje według PKD: S – Pozostała działalność usługowa oraz G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Są to przedsiębiorstwa przede wszystkim zatrudniające do 9 osób, w przedziale od 10 do 49 osób oraz od 50 do 249 osób.

Podobny brak zależności między nomenklaturą KZiS a praktyką przedsiębiorców obserwuje się w zawodach związanych ze stanowiskiem pracy – *technicy*²¹. Również w tym wypadku o wymaganiach dotyczących poziomu wykształcenia i kompetencji decydują obowiązki wykonywane

²¹ Zgodnie z założeniami KZiS poziom kształcenia wg ISCED 2011 to 3, 4, tzn. szkolnictwo średnie II stopnia, szkolnictwo policealne. Poziom kompetencji według ISCO-08 to trzeci poziom kompetencji związany z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie. Wymaga zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów.

na konkretnym stanowisku pracy. Jeśli zadania pracownicze wymagają umiejętności technicznych/mechanicznych na poziomie obsługi maszyn np. na stanowisku automatyk, monter, mechanik samochodów ciężarowych, stolarz, ślusarz, szlifierz wówczas, według respondentów, wystarczające jest wykształcenie na poziomie zasadniczym zawodowym. Natomiast, jeśli do zadań zawodowych dochodzą kompetencje wymagające w większym stopniu pracy samodzielnej wówczas przedsiębiorcy wymagają wyższego poziomu wykształcenia. Ale bez względu na poziom wykształcenia oraz rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej najczęstszymi wymaganiami są: aktualna wiedza poparta doświadczeniem zawodowym, znajomość branży, odpowiednie uprawnienia. Mile widziane są dyspozycyjność, punktualność i sumienność w wykonywaniu obowiązków.

Podobnie jak w przypadku specjalistycznych stanowisk pracy, również w przypadku stanowisk pracy *Technicy* wymagania pracodawców są uzależnione od struktury organizacyjnej i wielkości przedsiębiorstwa (zob. Tabela 16).

Tabela 16. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Technicy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Technicy	B; S	do 9 osób; 50 – 249 osób 250 – 999 osób	technik elektryk, technik oświetlenia	policealne i średnie zawodowe	znajomość branży	uprawnienie elektryczne, SEP	elektryk,	311303 technik elektryk
	C	250 – 999 osób	automatyk	zasadnicze zawodowe	sumienność, punktualność, odpowiednie kwalifikacje do danego stanowiska	odpowiednie wykształcenie kierunkowe	automatyk	742101 automatyk sterowania ruchem kolejowym
	C	do 9 osób	pakowacz/ zgrzewacz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		pakowacz/zgrzewacz	818303 operator urządzeń pakujących 721203 operator zgrzewarek
	F	1000 i więcej osób	monter	zasadnicze zawodowe		uprawnienie wysokościowe	spawacz	721204 spawacz 721404 monter konstrukcji stalowych
	G	10 – 49 osób	elektryk	zasadnicze zawodowe	elektryczne	uprawnienia SEP	elektryk	741103 elektryk
	G; S	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób	informatyk	wyższe, policealne i średnie zawodowe	obsługa serwera, doświadczenie zawodowe, znajomość branży	informatyczne ogólne, doświadczenie IT	informatyk	351203 technik informatyk 252201 administrator systemów komputerowych
	G	50 – 249 osób	monter/ palacz	zasadnicze zawodowe			monter	
	G; S	50 – 249 osób	pracownik biurowy	policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące	odbyte praktyki, doświadczenie zawodowe	ukończenie kursów	sekretarka	412001 sekretarka 411004 technik organizacji prac biurowych

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
Technicy	R	50 – 249 osób	mechanik samochodowy	policealne i średnie zawodowe	doświadczenie		mechanik samochodowy	311513 technik pojazdów samochodowych
	S	10 – 49 osób	architekt, technik architekt	wyższe, policealne, średnie zawodowe		uprawnienie projektowe	architekt	216101 architekt 311203 technik architekt
	S	10 – 49 osób	konstruktor	wyższe		uprawnienia projektowe	konstruktor	
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	magazynier	średnie ogólnokształcące	doświadczenie	uprawnienia na wózki widłowe	magazynier	432103 magazynier
	S	do 9 osób	mechanik samochodów ciężarowych	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		mechanik samochodów ciężarowych	723104 mechanik samochodów ciężarowych
	S	do 9 osób	operator podnośników kosзовych	zasadnicze zawodowe	wiedza i doświadczenie		operator podnośników kosзовych	833490 pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
	S; G	10 – 49 osób	przedstawiciel	policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące	dyspozycyjność		przedstawiciel handlowy	332203 przedstawiciel handlowy
	S	do 9 osób	stolarz	zasadnicze zawodowe		uprawnienie wysokościowe	stolarz	752205 stolarz
	S	do 9 osób	szlifierz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie w tej dziedzinie		szlifierz	722312 szlifierz metali 722402 szlifierz – ostrzarz 731303 szlifierz kamieni szlachetnych i ozdobnych 818120 szlifierz ceramiki 811409 szlifierz kamienia
	S	50 – 249 osób	ślusarz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		ślusarz	722204 ślusarz
	T	10 – 49 osób	monter, elektryk	zasadnicze zawodowe	wiedza i doświadczenie, umiejętności montowania urządzeń elektrycznych	SEP	monter	741103 elektryk

Źródło: opracowanie własne

Stanowisko pracy – średni personel biurowy

Pracodawcy, którzy wskazali zapotrzebowanie na średni personel biurowy reprezentują następujące sekcje według PKD: S – Pozostała działalność usługowa, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Są to przedsiębiorstwa przede wszystkim zatrudniające do 9 osób i od 10 do 49 osób.

Odpowiedzi respondentów dotyczące wymagań na stanowiskach pracy *średni personel biurowy* nie pokrywają się z wymaganiami opisanymi dla zawodów w KZiS.²² Dla pracodawców średni personel biurowy to pracownicy, którzy nie pracują na stanowiskach kierowniczych, a ich kompetencje wymagają praktycznej wiedzy merytorycznej i proceduralnej. O wymaganiach dotyczących poziomu wykształcenia decydują obowiązki wykonywane na konkretnym stanowisku pracy. Jeśli zadania pracownicze wymagają umiejętności specjalistycznych np. na stanowisku zarządzanie nieruchomościami, księgowość, obsługa sklepu internetowego wówczas, według respondentów, pracownik powinien legitymować się kierunkowym wykształceniem wyższym. Jeśli zadania zawodowe nie wymagają specjalistycznych kwalifikacji to przedsiębiorcy oczekują wykształcenia na poziomie policealnym, średnim zawodowym i średnim ogólnokształcącym oraz zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce. Na stanowiskach *średni personel biurowy* często wymagane są specyficzne umiejętności np. znajomość języków obcych poparta odpowiednim certyfikatem lub praktyką, obsługa programów graficznych, programów księgowych, programów do fakturowania, znajomość rachunkowości i księgowości oraz umiejętności negocjacyjne, sprzedażowe i znajomość branży. Bez względu na poziom wykształcenia, rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej i wielkość zatrudnienia najczęstszymi wymaganiami są: doświadczenie zawodowe i komunikatywność (zob. Tabela 17).

Tabela 17. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Średni personel biurowy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Średni personel biurowy	C; G; S; H	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób	sprzedawca	średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe	j. niemiecki	kurs na obsługę kasy fiskalnej, znajomość języka w stopniu komunikatywnym	sprzedawca	522301 sprzedawca
	E; S	do 9 osób; 10 – 49 osób	pracownik biurowy	policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące	prowadzenie dokumentacji firmy, umiejętność sprzedaży	obsługa klienta w jednostkach administracji	technik administracji, pracownik biurowy	334306 technik administracji 431103 technik rachunkowości

²² Zgodnie z założeniami KZiS poziom kształcenia wg ISCED 2011 to 3, 4, tzn. szkolnictwo średnie II stopnia, szkolnictwo policealne. Poziom kompetencji według ISCO-08 to drugi poziom lub trzeci poziom kompetencji. Drugi poziom związany jest z względnie zaawansowaną umiejętnością czytania, pisania i liczenia oraz wysokim poziomem sprawności manualnej oraz umiejętności z zakresu czytania informacji, a trzeci z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie. Wymaga zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów.

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
	G	do 9 osób	prowadzenie strony internetowej	policealne i średnie zawodowe	tworzenie i prowadzenie stron internetowych		programista	351404 projektant stron internetowych (webmaster) 351401 administrator stron internetowych
	H; S	do 9 osób; 10 – 49 osób	pracownik fizyczny	policealne i średnie zawodowe	komunikatywność		pracownik fizyczny	
	K	do 9 osób	agent ubezpieczeniowy	średnie ogólnokształcące	sprzedażowe		agent ubezpieczeniowy	332101 agent ubezpieczeniowy
	K	50 – 249 osób	doradca klienta	średnie ogólnokształcące	komunikatywność		doradca klienta	524902 doradca klienta
	K	250 – 999 osób	ekonomista	policealne i średnie zawodowe	znajomość branży		ekonomista	331403 technik ekonomista
	K; G	do 9 osób	kadrowa	policealne i średnie zawodowe	rachunkowość		kadrowa	431301 pracownik obsługi placowe 431103 technik rachunkowości
	L	do 9 osób	agent nieruchomości	średnie ogólnokształcące	negocjacyjne i sprzedażowe		agent nieruchomości	334303 administrator nieruchomości 334304 doradca ds. rynku nieruchomości
	L	10 – 49 osób	personel biurowy, zarządzanie nieruchomościami	wyższe	zarządzanie nieruchomościami	prawo jazdy kat. B	zarządca nieruchomości	244003 zarządca nieruchomości
	Q; R	do 9 osób; 10 – 49 osób	sekretarka	wyższe, średnie ogólnokształcące	obsługa urządzeń biurowych		sekretarka	412001 sekretarka 411004 technik organizacji prac biurowych
	S	10 – 49 osób	ekonomista grafik	wyższe	doświadczenie, znajomość komputera	obsługa pakietu Office	ekonomista grafik	216601 grafik komputerowy DTP 216605 projektant grafiki stron komputerowych 263102 ekonomista
	S; G	50 – 249 osób	grafik komputerowy	policealne i średnie zawodowe	obsługa programów graficznych		grafik komputerowy	brak w KZiS zawodu na poziomie szkoły policealnej
	S	do 9 osób	handlowiec	wyższe, średnie ogólnokształcące	język obcy, umiejętność sprzedaży,	język obcy	handlowiec	243301 inżynier sprzedaży

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
					doświadczenie			243305 specjalista ds. sprzedaży 332203 przedstawiciel handlowy
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	księgowa	wyższe	doświadczenie w księgowości		księgowy	241103 specjalista ds. rachunkowości
	S	do 9 osób	obsługa sklepu internetowego	wyższe	obsługa programów do fakturowania i stron internetowych		informatyk	252101 administrator baz danych 252102 analityk baz danych
	S	10 – 49 osób	pracownik administracyjny	policealne i średnie zawodowe	obsługa programów do fakturowania		pracownik administracyjny	431102 fakturzystka
	S	do 9 osób	przedstawiciel ubezpieczeniowy	średnie ogólnokształcące	doświadczenie		przedstawiciel ubezpieczeniowy	332101 agent ubezpieczeniowy
	S	10 – 49 osób	specjalista do spraw obsługi klienta	wyższe	obsługa strony internetowej		informatyk	252190 pozostali projektanci i administratorzy baz danych 243302 opiekun klienta
	U	10 – 49 osób	Pomoc księgowa	policealne i średnie zawodowe	obsługa programów do fakturowania		księgowa	331301 księgowy

Źródło: opracowanie własne

Stanowisko pracy – średni personel usługowy

Pracodawcy, którzy wskazali zapotrzebowanie na średni personel usługowy reprezentują następujące sekcje według PKD: S – Pozostała działalność usługowa, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Są to przedsiębiorstwa przede wszystkim zatrudniające do 9 osób, w przedziale od 10 do 49 osób i od 50 – do 249 osób.

Stanowisko pracy - *średni personel usługowy* to kolejny przykład braku zależności między nazewnictwem KZiS a praktyką przedsiębiorców²³. O wymaganiach dotyczących poziomu wykształcenia decydują obowiązki wykonywane na konkretnym stanowisku pracy. Jeśli zadania pracownicze wymagają umiejętności specjalistycznych np. na stanowisku handlowiec (sprzedaż samochodów), agent nieruchomości, czy serwisant sprzętu komputerowego wówczas, według

²³ Zgodnie z założeniami KZiS poziom kształcenia wg ISCED 2011 to 3, 4, tzn. szkolnictwo średnie II stopnia, szkolnictwo policealne. Poziom kompetencji według ISCO-08 to drugi poziom lub trzeci poziom kompetencji. Drugi poziom związany jest z względnie zaawansowaną umiejętnością czytania, pisanie i liczenia oraz wysokim poziomem sprawności manualnej i umiejętności z zakresu czytania informacji, a trzeci z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie. Wymaga zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów.

respondentów, pracownik powinien legitymować się kierunkowym wykształceniem wyższym. Jeśli zadania zawodowe nie wymagają specjalistycznych kwalifikacji to przedsiębiorcy wymagają wykształcenia adekwatnego do stanowiska pracy, tzn. wykonywanych obowiązków zgodnie z wymaganiami. Dlatego np. na stanowisku sprzedawca/handlowiec/przedstawiciel handlowy może pracować osoba z każdym poziomem wykształcenia, która posiada umiejętności interpersonalne (komunikatywność, łatwość nawiązywania kontaktów), umiejętność obsługi kasy fiskalnej oraz specyficzne umiejętności w zależności od branży (wiedza w zakresie elektryki, wiedza w zakresie sprzętu medycznego), aktualne badania i książeczkę Sanepidu. Bez względu na stanowisko, rodzaj prowadzonej działalności i wielkości firmy mile widziane jest doświadczenie zawodowe i znajomość branży (zob. Tabela 18).

Tabela 18. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Średni personel usługowy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Średni personel usługowy	C; G; R; S; H; T; K	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób; 250 – 999 osób	sprzedawca	policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	kontakt z klientem, umiejętność sprzedaży, florystyczne, umiejętność doboru kolorów (sprzedaż farb), komunikatywność, uczciwość, znajomość komputera, obsługa kasy fiskalnej, wiedza w zakresie elektryki	książeczka zdrowia do celów sanitamo-epidemiologicznych, kurs florystyczny, kurs kasy fiskalnej, kurs obsługi kasy fiskalnej/ odybte praktyki, ukończenie szkoły medycznej	sprzedawca, florysta, sprzedawca medyczny	522301 sprzedawca
	C; S	50 – 249 osób	handlowiec	zasadnicze zawodowe		wózek widłowy	handlowiec	332203 przedstawiciel handlowy
	C; S	10 – 49 osób 50 – 249 osób; 250 – 999 osób	pracownik fizyczny	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe		pracownik fizyczny	
	F	50 – 249 osób	monter	zasadnicze zawodowe	dyspozycyjność/chęć nauki	uprawnienia UDT	monter	
	F	50 – 249 osób	pracownik umysłowy, pracownik biurowy	średnie ogólnokształcące			pracownik umysłowy	411004 technik prac biurowych
	G	10 – 49 osób	handlowiec (sprzedaż samochodów)	wyższe	umiejętność sprzedaży		dealer samochodowy	243305 specjalista ds. sprzedaży 214406 inżynier mechanik – środki transportu
	G	10 – 49 osób	kasjer	policealne i średnie zawodowe		kurs kasy fiskalnej	kasjer	523002 kasjer handlowy
	I	10 – 49 osób	pomoc kuchenna	zasadnicze zawodowe	doświadczenie	ukończona szkoła gastronomiczna, książeczka zdrowia do celów sanitamo-epidemiologicznych	szef kuchni	941201 pomoc kuchenna

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
Średni personel usługowy	J; G; S	do 9 osób; 10 – 49 osób	przedstawiciel handlowy	średnie ogólnokształcące	sprzedażowe	prawo jazdy kat. B	handlowiec, przedstawiciel handlowy	332203 przedstawiciel handlowy
	L	10 – 49 osób	agent nieruchomości	wyższe	obsługa rynku nieruchomości	doświadczenie	agent nieruchomości	334303 administrator nieruchomości 334304 doradca ds. rynku nieruchomości
	R	10 – 49 osób	kelner	policealne i średnie zawodowe	obsługa klientów	obsługa klientów	kelner	513101 kelner
	R; H; S	do 9 osób; 50 – 249 osób	kierowca	policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące	chęć pracy/ kreatywność/ potrafienie wprowadzania zmian/ otwartość/ komunikatywność; doświadczenie	uprawnienie na prowadzenie autobusów	kierowca	833101 kierowca autobusu
	S	do 9 osób	dostawca	zasadnicze zawodowe		książeczka zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, prawo jazdy kat. B		962103 dostawca potraw 832202 kierowca samochodu dostawczego
	S	do 9 osób	elektryk	zasadnicze zawodowe		uprawnienie z zakresu instalacji alarmowych	elektryk	741103 elektryk
	S	do 9 osób	florysta	średnie ogólnokształcące	florystyczne	brak	florysta	343203 florysta
	S	do 9 osób; 10 – 49 osób	fryzjer	zasadnicze zawodowe	strzyżenie	dwa lata praktyki, ukończona szkoła fryzjerska	fryzjer	514101 fryzjer
	S; M	do 9 osób; 10 – 49 osób	kosmetyczka, kosmetolog	zasadnicze zawodowe, policealne i średnie zawodowe	wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych, obsługa klienta	wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych twarzy, szyi, dekolty, ciała, kurs wizażu	kosmetyczka, technik usług kosmetycznych	514202 kosmetyczka 514207 technik usług kosmetycznych
	S	do 9 osób; 50 – 249 osób	mechanik	zasadnicze zawodowe, policealne i średnie zawodowe	doświadczenie zawodowe		mechanik	
	S	10 – 49 osób	obsługi pogrzebu	gimnazjalne i poniżej	doświadczenie w prowadzeniu ceremonii pogrzebowych		przewodnik orszaku	516304 żałobnik 516302 organizator usług pogrzebowych
	S	do 9 osób	serwisant	wyższe	doświadczenie zawodowe		operator sprzętu komputerowego, administrator baz danych	252101 administrator baz danych 252201 administrator systemów komputerowych

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
Średni personel usługowy	S	do 9 osób	tynkarz	zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	obsługa wózków widlowych	uprawnienie na żurawia UDT	tynkarz	712303 tynkarz
	S; C; M; H	50 – 249 osób	magazynier	policealne i średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe	komunikatywność, podstawowa obsługa komputera, dobra organizacja pracy, utrzymanie porządku	kurs na wózki widlowe	magazynier	432103 magazynier

Źródło: opracowanie własne

Stanowisko pracy – robotnicy wykwalifikowani/rzemieślnicy

Przedsiębiorcy, którzy wskazali zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych/rzemieślników reprezentują następujące sekcje według PKD: C – Przetwórstwo przemysłowe oraz G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Są to przedsiębiorstwa przede wszystkim zatrudniające do 9 osób i od 10 do 49 osób.

Wymagania przedsiębiorców odnośnie stanowisk pracy – *robotnicy wykwalifikowani/rzemieślnicy* w zasadzie odpowiadają klasyfikacji KZiS²⁴, a nazwa stanowiska pracy pokrywa się z nazwą zawodu koniecznego do wykonywania zadań przypisanych do konkretnego stanowiska. Dla pracodawców bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej i wielkość formy liczą się przede wszystkim kwalifikacje i umiejętności zawodowe uzyskane w trakcie nauki w szkole zawodowej oraz uprawnienia do wykonywania konkretnego zawodu takie jak: uprawnienia palacza kotłów C.O., uprawnienia ślusarza, spawacza, hakowego, uprawnienia UDT, uprawnienia budowlane czy prawo jazdy kat D, kat.C wraz z odpowiednim świadectwem kwalifikacji zawodowej itp. Oczekiwania pracodawców dotyczą również, tak jak na pozostałych stanowiskach pracy, znajomości branży, posiadania doświadczenia zawodowego, chęci uczenia się oraz sumienności i pracowitości. W przypadku niektórych stanowisk pracy, jeśli wymagają tego zadania zawodowe, oczekuje się także zdolności manualnych (zob. Tabela 19).

Tabela 19. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Robotnicy wykwalifikowani/rzemieślnicy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
Robotnicy wykwalifikowani/ rzemieślnicy	C; G	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób; 250 – 999 osób	magazynier, magazynier z obsługą wózka widlowego	średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	obsługa komputera, chęć pracy/umiejętność przyswajania wiedzy, doświadczenie zawodowe, obsługa wózka widlowego	operator wózków widlowych, kurs na wózki widlowe	magazynier	432103 magazynier

²⁴ Zgodnie z założeniami KZiS poziom kształcenia wg ISCED 2011 to 3, tzn. szkolnictwo średnie II stopnia. Poziom kompetencji według ISCO-08 to drugi poziom kompetencji związany z względnie zaawansowaną umiejętnością czytania, pisania i liczenia oraz wysokim poziomem sprawności manualnej i umiejętności z zakresu czytania informacji.

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
	C	10 – 49 osób	pakowacz	zasadnicze zawodowe	zdolności manualne	przygotowywanie produktów do pakowania	pakowacz	818303 operator urządzeń pakujących 932101 pakowacz ręczny
	C	250 – 999 osób	palacz	zasadnicze zawodowe	sumienność, pracowitość	uprawnienia palacza kotłów C.O.	palacz	818204 palacz gazowych kotłów centralnego ogrzewania
	C	10 – 49 osób	stolarz meblowy	zasadnicze zawodowe	doświadczenie	praktyczne umiejętności wymagane na stanowisku stolarza	stolarz meblowy	752208 stolarz meblowy
	C; S	10 – 49 osób; 250 – 999 osób	ślusarz	zasadnicze zawodowe	sumienność, pracowitość, znajomość branży	uprawnienie ślusarskie	ślusarz	722204 ślusarz
	C	10 – 49 osób	ślusarz-spawacz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie	uprawnienia spawacza, uprawnienia hakowego	ślusarz	722204 ślusarz 721204 spawacz
	C	10 – 49 osób	walcownik	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		walcownik	812114 operator urządzeń walcowni
	F	1000 i więcej osób	murarz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe	uprawnienia budowlane	murarz	711202 murarz
	F; C	10 – 49 osób	operator maszyn	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe	uprawnienia do pracy przy maszynach UDT	operator maszyn, mechanik	
	G	10 – 49 osób	cukiernik	zasadnicze zawodowe	doświadczenie w pracy cukiernika		cukiernik	751201 cukiernik
	G	10 – 49 osób	dmuchacz ozdób	zasadnicze zawodowe	doświadczenie w zawodzie		dmuchacz ozdób	818116 operator urządzeń przemysłu szklarskiego 731502 hutnik dmuchacz szkła 731501 formowacz szkła
	G	do 9 osób;	krawcowa - krojczy	zasadnicze zawodowe	szycie, dokładność		krawcowa, krojczy	753105 krawiec 753202 krojczy
	G	50 – 249 osób	malarz plandek	zasadnicze zawodowe			malarz plandek	711390

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
								pozostali malarze i pokrewni
	G	50 – 249 osób	piekarz	zasadnicze zawodowe	umiejętność pracy na stanowisku piekarza		piekarz	751204 piekarz
	G	250 – 999 osób	pomocnik tkacza	zasadnicze zawodowe	zdolności manualne		tkacz	731809 tkacz
	G; S; C	10 – 49 osób	szwacz	zasadnicze zawodowe	szycie na maszynie, dokładność		szwacz	815301 szwaczka
	G	10 – 49 osób	ślusarz, monter	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		ślusarz	722204 ślusarz
	G	do 9 osób	wulkanizator	zasadnicze zawodowe	znajomość mechaniki		wulkanizator	814104 wulkanizator
	H; C; G; S; J	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób;	kierowca	średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	doświadczenie zawodowe, obsługa dużych pojazdów, zdolności manualne, znajomość topografii regionu	prawo jazdy kat D, C, świadectwo kwalifikacji na przewóz osób, prawo jazdy na duże pojazdy, obsługa wózka widłowego, świadectwo kwalifikacyjne, prawo jazdy kategorii B+C+E	kierowca, magazynier	432103 magazynier 832202 kierowca samochodu dostawczego
	I	do 9 osób; 10 – 49 osób;	kucharz	zasadnicze zawodowe	umiejętność związana z gotowaniem, doświadczenie zawodowe		kucharz	512001 kucharz
	K	10 – 49 osób	hydraulik	zasadnicze zawodowe	fachowiec		hydraulik	712601 hydraulik
	K	10 – 49 osób	malarz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		malarz	713101 malarz – tapeciarz 713202 malarz budowlany
	K	10 – 49 osób	plytkarz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		plytkarz	712204 posadzkarz 712202 glazurnik
	K; S; H; G; D; B	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób; 250 – 999 osób	pracownik budowlany	policealne i średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe	doświadczenie, tynkowanie, murowanie, znajomość branży budowlanej, komunikatywność, umiejętność wytwarzania form gipsowych	prawo jazdy kategorii B	pracownik budowlany	931301 pomocniczy robotnik budowlany
	K	10 – 49 osób	zbrojarz, murarz	zasadnicze zawodowe	znajomość branży budowlanej, sumienność		zbrojarz	711404 zbrojarz 711202 murarz

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZIS – przykłady
	N	10 – 49 osób	lakiernik, blacharz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		lakiernik	713201 lakiernik 721301 blacharz
	S	do 9 osób	fryzjerka	zasadnicze zawodowe	staż		fryzjerka	514101 fryzjer
	S	do 9 osób	instalator	policealne i średnie zawodowe		uprawnienie z zakresu instalacji alarmowych	instalator	
	S	10 – 49 osób	maszynista offsetowy	zasadnicze zawodowe	doświadczenie na stanowisku drukarza		drukarz	732205 maszynista maszyn offsetowych
	S	50 – 249 osób	monter okien	zasadnicze zawodowe	zdolności manualne	wstawianie okien	monter okien	712501 monter/ składacz okien
	S; G; C	10 – 49 osób; 50 – 249 osób	spawacz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie	kurs spawacza	spawacz	721204 spawacz
	S	do 9 osób	szklarz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe	prawo jazdy kategorii B	szklarz	712502 szklarz
	S	10 – 49 osób	szlifierz	zasadnicze zawodowe	obsługa maszyn szlifierskich		pracownik warsztatu	722312 szlifierz metali 722402 szlifierz – ostrzarz 731303 szlifierz kamieni szlachetnych i ozdobnych 818120 szlifierz ceramiki 811409 szlifierz kamienia

Źródło: opracowanie własne

Stanowisko pracy – operatorzy i monterzy

Przedsiębiorcy, którzy wskazali zapotrzebowanie na operatorów i monterów reprezentują następujące sekcje według PKD: C – Przetwórstwo przemysłowe, G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz S – Pozostała działalność usługowa. Są to przedsiębiorstwa przede wszystkim zatrudniające od 10 do 49 osób.

Wymagania przedsiębiorców na stanowiska pracy – *operatorzy i monterzy* pokrywają się z klasyfikacją KZiS²⁵, tj. nazwa stanowiska pracy w zasadzie jest tożsama z nazwą zawodu. Dla pracodawców bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej i wielkość firmy liczą się przede wszystkim kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Dlatego wymagają od pracowników wykształcenia na poziomie przynajmniej zasadniczym zawodowym oraz uprawnień do wykonywania konkretnego zawodu: uprawnień gazowych SEP, uprawnień spawacza, uprawnień operatora koparko-ładowarki, obsługi wózków widłowych, uprawnień do obsługi dźwigu UDT lub prawa jazdy odpowiedniej kategorii. Oczekiwania pracodawców dotyczą również, tak jak na pozostałych stanowiskach pracy, posiadania doświadczenia zawodowego, wiedzy adekwatnej do wykonywanych obowiązków oraz chęci uczenia się i motywacji do pracy. W przypadku niektórych stanowisk pracy, jeśli wymagają tego zadania zawodowe, oczekuje się także zdolności manualnych (zob. Tabela 20).

Tabela 20. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Operatorzy i monterzy

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Operatorzy i monterzy	A	10 – 49 osób	kombajnista	gimnazjalne i poniżej		prawo jazdy kat. T	kombajnista	834102 kombajnista (kierowca kombajnu)
	C	50 – 249 osób	magazynier	zasadnicze zawodowe	kontakt z klientem		magazynier	432103 magazynier
	C	10 – 49 osób	monter instalacji elektrycznych	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		monter instalacji elektrycznych	8212 monterzy sprzętu elektrycznego
	C	10 – 49 osób	monter kotłów	zasadnicze zawodowe	wiedza specjalistyczna		monter kotłów	821103 monter kotłów i armatury kotłowej
	C	10 – 49 osób	operator sieci dystrybucyjnej gazu	zasadnicze zawodowe	doświadczenie	uprawnienia gazowe SEP	operator sieci dystrybucyjnej gazu	712610 monter sieci gazowych
	C	250 – 999 osób	pracownicy produkcji, monterzy	zasadnicze zawodowe	chęć do pracy		monter, operator maszyn	
	D	10 – 49 osób	monter urządzeń grzewczych, spawacz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie zawodowe	uprawnienia spawacza	monter urządzeń grzewczych spawacz	821103 monter kotłów i armatury kotłowej
	F	10 – 49 osób	spawacz	policealne i średnie zawodowe		uprawnienia spawacza	spawacz	721204 spawacz
	G	do 9 osób	instalator	zasadnicze zawodowe	znajomość elektroniki	prawo jazdy kat. B	instalator alarmowy	
	G	10 – 49 osób	mechanik	zasadnicze zawodowe	organizacja		mechanik	
	G	do 9 osób	monter bram	zasadnicze zawodowe	zdolności manualne	uprawnienia spawacza	monter	721401 monter bram

²⁵ Zgodnie z założeniami KZiS poziom kształcenia wg ISCED 2011 to 2, tzn. szkolnictwo średnie I stopnia. Poziom kompetencji według ISCO-08 to drugi poziom kompetencji związany z względnie zaawansowaną umiejętnością czytania, pisania i liczenia oraz wysokim poziomem sprawności manualnej i umiejętności z zakresu czytania informacji.

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS – przykłady
Operatorzy i monterzy	G	10 – 49 osób	monter konstrukcji stalowych	zasadnicze zawodowe	wiedza i doświadczenie		monter konstrukcji stalowych	721404 monter konstrukcji stalowych
	G	50 – 249 osób	operator maszyn	zasadnicze zawodowe	obsługa maszyn, umiejętności manualne		operator maszyn introligatorskich, operator obrabiarki	732304 operator maszyn introligatorskich
	G	10 – 49 osób	operator maszyn CNC	zasadnicze zawodowe			operator maszyn ustawianych numerycznie	722308 operator obrabiarek sterowanych numerycznie
	K	10 – 49 osób	operator koparko-ladowarki	zasadnicze zawodowe		uprawnienie operatora koparko-ladowarki	operator koparko-ladowarki	834206 operator koparko-ladowarki
	K	50 – 249 osób	operator wózków jezdniowych	zasadnicze zawodowe		kurs obsługi wózków widłowych	operator wózków jezdniowych	834401 kierowca (operator) wózków jezdniowych
	R	10 – 49 osób	monter	zasadnicze zawodowe	duże doświadczenie		monter	
	S	do 9 osób	monter nagrobków	średnie ogólnokształcące	chęć nauki i zmian		monter nagrobków	
	S	50 – 249 osób	operator linii produkcyjnej	gimnazjalne i poniżej	zdolności manualne		operator produkcji	
	S; G	do 9 osób; 50 – 249 osób	operator dźwigów	zasadnicze zawodowe	wiedza i doświadczenie	uprawnienia do obsługi dźwigu UDT	operator dźwigów, żurawia	834316 operator jezdniowego

Źródło: opracowanie własne

Stanowisko pracy – pracownicy wykonujący prace proste

Przedsiębiorcy, którzy wskazali zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste reprezentują następujące sekcje według PKD: C – Przetwórstwo przemysłowe, G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, S – Pozostała działalność usługowa, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Są to przedsiębiorstwa przede wszystkim zatrudniające do 9 osób i od 10 do 49 osób.

Wymagania przedsiębiorców, bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej i wielkość przedsiębiorstwa, dotyczące stanowiska pracy – *pracownicy wykonujący prace proste* są w niektórych wypadkach najbardziej rozbieżne z wymaganiami opisanymi w klasyfikacji KZiS dla tych zawodów. Różnica wynika głównie z innego rozumienia pojęcia „prace proste”, które dla respondentów wiążą się z niezbyt skomplikowanymi czynnościami zawodowymi, chociaż wymagającymi odpowiednich certyfikatów i uprawnień: prawo jazdy kat. B, obsługa kasy fiskalnej, wózka widłowego lub książeczka zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych oraz odpowiedniego kierunkowego wykształcenia np. na stanowisku drukarza obsługującego urządzenia poligraficzne wymagane jest wykształcenie policealne lub średnie zawodowe. Pozostałe oczekiwania pracodawców są takie same jak w przypadku innych stanowisk pracy, tzn. wymagane jest posiadanie doświadczenia

zawodowego, chęć uczenia się, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole i dokładność. Respondenci dodają jeszcze wymagania dotyczące zdolności manualnych i wytrzymałości fizycznej w odniesieniu do konkretnych stanowisk pracy np. pomocnik budowlany, pracownik odbioru nieczystości (zob. Tabela 21).

Tabela 21. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Pracownicy wykonujący prace proste

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS - przykłady
Pracownicy wykonujący prace proste	C	10 – 49 osób	montażysta mebli	zasadnicze zawodowe	sumienność	uprawnienie elektryczne, uprawnienia gazowe, prawo jazdy kat. B	montażysta mebli	821902 monter mebli
	C	do 9 osób	osoba do obsługi maszyn do wypieków	gimnazjalne i poniżej	chęć pracy		pomocnik piekarza	932910 pomocnik piekarza
	C	50 – 249 osób	pomocnik budowlany	zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	chęci do pracy, wytrzymałość fizyczna		pomocnik budowlany	931301 pomocniczy robotnik budowlany
	C	10 – 49 osób	pomocnik monter	gimnazjalne i poniżej	chęć pracy		pomocnik monter	
	C	50 – 249 osób	pracownik hali	zasadnicze zawodowe	chęć pracy	kurs na wózek widłowy	operator wózka widłowego	834401 kierowca (operator) wózków jezdniowych
	C	50 – 249 osób	stażysta	średnie ogólnokształcące	chęć pracy			
	C; G	do 9 osób; 1000 i więcej zatrudnionych	sprzedawca	średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe	komunikatywność	obsługa kasy fiskalnej, książeczka do celów sanitamo-epidemiologicznych	sprzedawca	522301 sprzedawca
	G	10 – 49 osób	pracownik biurowy	zasadnicze zawodowe	chęć pracy/ chęć nauki		pracownik biurowy	
	G; S	10 – 49 osób	pracownik myjni	gimnazjalne i poniżej	doświadczenie w pracy na myjni, zdolności manualne		pracownik myjni	912202 operator myjni
	G; S	10 – 49 osób; 50 – 249 osób; 250 – 999 osób	pracownik produkcji	zasadnicze zawodowe	zdolności manualne, wózek widłowy	książeczka zdrowia do celów sanitamo-epidemiologicznych, uprawnienia SEP	pracownik produkcji, operator wózka widłowego	834401 kierowca (operator) wózków jezdniowych
	H; S	10 – 49 osób; 50 – 249 osób	magazynier	zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	chęć pracy, prawo jazdy kat. B, C, doświadczenie		magazynier	432103 magazynier
	I	do 9 osób	kelnerka	gimnazjalne i poniżej	łatwość nawiązywania kontaktów	książeczka zdrowia do celów sanitamo-epidemiologicznych	kelner	513101 kelner
	I; S	do 9 osób; 10 – 49 osób	kierowca	średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	chęć pracy	prawo jazdy kat. B	kierowca	832203 kierowca samochodu osobowego 832202 kierowca samochodu

Rodzaj stanowiska	Sekcja PKD	Wielkość zatrudnienia	Nazwa stanowiska	Poziom wykształcenia	Umiejętności/ kompetencje	Uprawnienia/ certyfikaty	Zawód, w którym można pracować na wskazanym stanowisku według respondentów	Zawód według KZiS - przykłady
								dostawczego
	I; S	do 9 osób; 10 – 49 osób	pomoc kuchenna	zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	dokładność, praca w grupie	książeczka zdrowia do celów sanitarno- epidemiologicznych	pomoc kuchenna, kucharz	941201 pomoc kuchenna 521201 kucharz
	K	10 – 49 osób	malarz	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		malarz	713101 malarz – tapietiarz 713202 malarz budowlany
	K	10 – 49 osób	murarz	zasadnicze zawodowe	chęć pracy		murarz	711202 murarz
	K	10 – 49 osób	pracownik ogólnobudowlany	gimnazjalne i poniżej	doświadczenie		pracownik ogólnobudowlany	931301 pomocniczy robotnik budowlany
	K; H; C; G	do 9 osób; 10 – 49 osób; 50 – 249 osób	pracownik fizyczny	zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i poniżej	chęć pracy, doświadczenie zawodowe, komunikatywność	prawo jazdy kat. B	pracownik fizyczny, kierowca	832203 kierowca samochodu osobowego 832202 kierowca samochodu dostawczego
	S	do 9 osób	drukarz	policealne i średnie zawodowe	obsługa urządzeń poligraficznych		drukarz	732 robotnicy poligraficzni
	S	10 – 49 osób	grabarz	gimnazjalne i poniżej	doświadczenie		grabarz	931201 grabarz
	S	10 – 49 osób	montażysta	zasadnicze zawodowe	doświadczenie		montażysta	
	S	10 – 49 osób	pracownik odbioru nieczystości	gimnazjalne i poniżej	kondycja fizyczna		pracownik odbioru odpadów	961103 pracownik zbiórki odpadów
	S; G	do 9 osób; 10 – 49 osób	sprzątaczką	gimnazjalne i poniżej	doświadczenie		sprzątaczką	911207 sprzątaczką biurową
	S; I	10 – 49 osób	kasjerka	średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe	obsługa kasy fiskalnej	książeczka zdrowia do celów sanitarno- epidemiologiczne	kasjer, sprzedawca	523002 kasjer handlowy 522301 sprzedawca

Źródło: opracowanie własne

Z powyższych odpowiedzi respondentów wynika, że przedsiębiorcy dopasowują swoje wymagania wobec pracowników przede wszystkim do stanowiska pracy, rodzaju prowadzonej działalności oraz do struktury organizacyjnej i wielkości swojej firmy. Dlatego te same lub podobne stanowiska pracy u różnych pracodawców znajdują się w innym miejscu systemu organizacji pracy i różnią się stopniem skomplikowania zadań zawodowych. Zgłaszane zapotrzebowanie na zawody na danych stanowiskach pracy różnią się od opisu zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Przedsiębiorcy poszukując pracowników na dane stanowisko pracy często wymagają kwalifikacji odnoszących się do kilku zawodów.

3.4. Plany szkoleniowe respondentów

Pracodawcy wymagają od pracowników szerokiego spektrum umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Poszukują pracowników z odpowiednimi uprawnieniami zawodowymi popartymi praktyką, poszukują fachowców. Chcąc sprostać ich oczekiwaniom, pracownicy muszą postawić na profesjonalizm, a to oznacza ciągle doskonalenie swoich umiejętności, poszerzanie/zmianę kwalifikacji zawodowych i dostosowywanie ich do potrzeb rynku pracy.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że niechętnie chcą partycypować w kształceniu pracowników nawet, jeśli byłyby to szkolenia pod potrzeby firmy. Załedwie, co czternasty respondent odpowiedział, że zamierza szkolić własną kadrę, a co dziewiąty nie był tym zainteresowany. Zdecydowana większość uczestników nie odpowiedziała na to pytanie uznając, że ich to nie dotyczy (81,2%).

Ci spośród respondentów, którzy planują szkolenia pracowników w większości zamierzają nimi objąć również pracowników w wieku 50+ (64,2%) chociaż w nieco mniejszym stopniu niż pozostałych (33,3%) (zob. Tabela 22).

Tabela 22. Plany śląskich pracodawców dotyczące szkoleń pracowników, w tym osób w wieku 50+

Wyszczególnienie		ogółem
ogółem		1677
	%	100,0
Respondenci zamierzający szkolić pracowników	tak	120
	%	7,2
	nie	195
	%	11,6
	nie dotyczy	1362
	%	81,2
Respondenci planujący szkolenia pracowników w wieku 50+	ogółem	77
	% w ogółem pozytywnych odpowiedzi	64,2
	tak, ponieważ pracownicy w wieku 50+ są częścią mojej firmy jak pozostali pracownicy	37
	% w ogółem pozytywnych odpowiedzi	30,8
	tak, ale w mniejszym stopniu niż innych	40
	% w ogółem pozytywnych odpowiedzi	33,3
Respondenci nie planujący szkoleń pracowników w wieku 50+	ogółem	43
	% w ogółem negatywnych odpowiedzi	22,1
	nie, ponieważ nie zatrudniam/nie będę zatrudniać osób w wieku 50+	29
	% w ogółem negatywnych odpowiedzi	14,9
	nie, ponieważ nie zamierzam inwestować w pracowników w wieku 50+	14
	% w ogółem negatywnych odpowiedzi	7,2

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej szkoleń planuje się w firmach z podregionu katowickiego (26,7%) należących do sektora MMSP (mikroprzedsiębiorstwa (28,3%; Małe przedsiębiorstwa – 42,5%) i prowadzących działalność w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* oraz w sekcji *Pozostała działalność usługowa* (36,7%). Natomiast brak planów szkoleniowych deklarują głównie firmy z podregionu bielskiego (20%) należące do tego samego sektora przedsiębiorstw i prowadzące działalność gospodarczą w tych samych branżach (zob. Tabela 23).

Tabela 23. Plany śląskich pracodawców dotyczące szkoleń pracowników, w tym osób w wieku 50+ według zmiennych metryczkowych

wyszczególnienie		ogółem	podregiony							wielkość zatrudnienia				rodzaj działalności gospodarczej według sekcji PKD																							
			podregion bielski	podregion bytomski	podregion częstochowski	podregion gliwicki	podregion katowicki	podregion rybnicki	podregion sosnowiecki	podregion tyski	do 9 zatrudnionych	10 - 49 zatrudnionych	50 - 249 zatrudnionych	250 - 999 zatrudnionych	1000 i więcej zatrudnionych	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
Respondenci zamierzający szkolić pracowników	tak	120	3	8	20	10	32	23	24	0	34	51	24	9	2	0	2	14	0	1	3	34	6	2	2	2	6	3	0	0	0	0	2	1	44	0	0
	%	100,0	2,5	6,7	16,7	8,3	26,7	19,2	20,0	0,0	28,3	42,5	20,0	7,5	1,7	0,0	1,7	11,7	0,0	0,8	2,5	28,3	5,0	1,7	1,7	5,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,8	36,7	0,0	0,0	
	nie	195	39	23	26	3	29	28	46	1	49	110	30	5	1	1	1	18	3	1	4	55	5	6	2	11	2	3	3	0	1	2	6	69	1	1	
	%	100,0	20,0	11,8	13,3	1,5	14,9	14,4	23,6	0,5	25,1	56,4	15,4	2,6	0,5	0,5	0,5	9,2	1,5	0,5	2,1	28,2	2,6	3,1	1,0	5,6	1,0	1,5	0,0	0,5	1,0	3,1	35,4	0,5	0,5		
	nie dotyczy	1362	225	121	137	166	273	137	161	142	417	805	129	10	1	1	5	86	0	6	35	381	46	17	7	30	7	25	19	2	16	37	61	573	7	1	
Respondenci planujący szkolenia pracowników w wieku 50+	ogółem	100,0	16,5	8,9	10,1	12,2	20,0	10,1	11,8	10,4	30,6	59,1	9,5	0,7	0,1	0,1	0,4	6,3	0,0	0,4	2,6	28,0	3,4	1,2	0,5	2,2	0,5	1,8	1,4	0,1	1,2	2,7	4,5	42,1	0,5	0,1	
	pozytywne odpowiedzi	77	2	6	12	5	16	19	17	0	18	34	19	5	1	0	2	10	0	1	1	11	5	2	1	5	1	0	0	0	2	1	24	0	0		
	%	100,0	2,6	7,8	15,6	6,5	20,8	24,7	22,1	0,0	23,4	44,2	24,7	6,5	1,3	0,0	2,6	13,0	0,0	1,3	1,3	14,3	6,5	2,6	1,3	6,5	1,3	0,0	0,0	0,0	2,6	1,3	31,2	0,0	0,0		
Respondenci nie planujący szkoleń pracowników w wieku 50+	ogółem	43	1	2	8	5	16	4	7	0	16	17	5	4	1	0	0	4	0	0	2	12	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	20	0	0		
	negatywne odpowiedzi																																				
Respondenci nie planujący szkoleń pracowników w wieku 50+	ogółem	100,0	2,3	4,7	18,6	11,6	37,2	9,3	16,3	0,0	37,2	39,5	11,6	9,3	2,3	0,0	0,0	9,3	0,0	0,0	4,7	27,9	2,3	0,0	2,3	2,3	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	46,5	0,0	0,0		
	%																																				

Źródło: opracowanie własne

4. Sprawozdanie z przeprowadzonego panelu ekspertów – analiza i interpretacja danych empirycznych pozyskanych w ramach badania zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie śląskim

Badanie zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje w województwie zostało zrealizowane w okresie od 10.08.2016 do 31.08.2016 roku. Swym zakresem objęło 1677 pracodawców, którzy nie korzystali ze środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Dobór próby w odniesieniu do grupy pracodawców został dokonany w oparciu o lokalizację siedziby przedsiębiorstwa (podregion wg GUS) oraz wielkość zatrudnienia (wg GUS).

Panel ekspercki, na którym omówiono wyniki badań odbył się w dn. 02.09.2016 roku, o godz. 16:00 w sali nr 403/3, Obiekt Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Śląskiego, przy ul. Jordana 18, 40-043 Katowice.

Uczestnicy panelu:

- prof. UE dr hab. Izabela Ostoj, ekspert;
- dr hab. Anna Skórska, ekspert;
- dr hab. Małgorzata Dobrowolska, ekspert;
- dr Andrzej Ziomek, ekspert.
- dr Tadeusz Kiecka-Niechajowicz, Kierownik Zespołu ds. Statystyki, Badań i Analiz, przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.
- Andrzej Kempa, EU-CONSULT, moderator, przedstawiciel Wykonawcy.

Panel badawczy trwał blisko 180 minut, został zarejestrowany w formie dźwiękowej. Niniejsze sprawozdanie stanowi podsumowanie i omówienie najważniejszych poruszonych w trakcie panelu kwestii, a także wniosków i rekomendacji wskazywanych przez uczestników panelu.

Na wstępie zaznaczyć należy również, że uczestnicy panelu odnieśli się w sposób pozytywny do przedstawionego rozkładu próby, uznając, że odzwierciedla on strukturę pracodawców z województwa śląskiego. Jedyna uwaga dotyczyła badań wśród największych pracodawców (powyżej 250 pracowników). Grupa ta, zdaniem ekspertów, aby wnioskować szczegółowo na podstawie jej wskazań, winna być nadreprezentowana lub objęta specjalnym badaniem, gdyż w przedmiotowym badaniu wskazania tej grupy mają bardziej poglądowy charakter, ze względu na jej dużo niższy udział.

Zapotrzebowanie na pracowników wśród śląskich pracodawców

Odnosząc się bezpośrednio do interpretacji uzyskanych wyników w bloku pytań dotyczących zapotrzebowania na zawody/kwalifikacje/umiejętności, w pierwszej kolejności odniesiono się do bardzo niskiej liczby wskazań dotyczących zapotrzebowania na kadrę kierowniczą. Zdaniem ekspertów sytuacja taka wynika z dwóch czynników. Po pierwsze, jeśli zapotrzebowanie takie istnieje to (szczególnie w firmach zatrudniających większą liczbę pracowników) jest ono uzupełnianie w drodze awansu spośród dotychczasowych pracowników. Oczywiście występują sytuacje gdzie firmy szukają kadry kierowniczej poprzez agencje HR-owe, jednak są to elementy ściśle związane ze specyfiką funkcjonowania danego przedsiębiorstwa (branża, struktura stanowisk). Po drugie, odnosząc wskaźnik zapotrzebowania na kadrę kierowniczą do sektora MŚP (sektor małych i średnich przedsiębiorstw), najczęściej struktura wśród badanych firm zdaniem ekspertów, jest na tyle spłaszczona, że właściciel lub osoby z jego otoczenia pełnią jednocześnie obowiązki kadry

kierowniczej, choć w praktyce ich stanowiska kwalifikuje się jako pracownik średniego szczebla lub technik/specjalista. Niezależnie jednak od typu przedsiębiorstwa, poszukiwane na te stanowiska są osoby z wykształceniem wyższym, posiadające branżowe umiejętności teoretyczne i praktyczne. Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia cechują najczęściej pracowników z firm o wyższym wskaźniku zatrudnienia.

W kolejnych grupach wskazań (specjaliści, technicy, średni personel biurowy oraz usługowy) eksperci pozytywnie zaopiniowali pojawiające się odpowiedzi, zaznaczając, że wpisują się w znane im trendy występujące w województwie śląskim. Ponadto zwrócono uwagę na szeroki zakres pojęć stosowanych przez respondentów. Respondenci nie znają szczegółowych nazw zawodów przypisując jedynie pożądane oczekiwania do stanowisk pracy, które chcieliby zaoferować (np. sprzedawca, wykładowca, etc.). Zdaniem ekspertów szczególnie widoczne jest zapotrzebowanie na pracowników z dwóch sektorów, tj. informatyka/IT oraz handel i usługi. W pierwszym przypadku spowodowane jest to dużym zapotrzebowaniem na pracowników z tego sektora, co widać również po zapotrzebowaniu na absolwentów kierunków związanych z tym sektorem. Pracownicy aplikujący na te stanowiska powinni posiadać wykształcenie kierunkowe, a jako dodatkowe umiejętności wskazywano m.in. znajomość języków obcych (głównie angielski). Jeśli chodzi o handel i usługi to zapotrzebowanie na pracowników spowodowane jest w tym przypadku dużą rotacją kadry pracowniczej, na dowód czego wskazano powielające się posiadane kompetencje/umiejętności wskazywane przez pracodawców. Na rotację kadry w tym sektorze wpływ ma zdaniem ekspertów niewystarczające wynagrodzenie oferowane przez pracodawców, praca pod presją czasu i w oparciu o nieokreślone ramy finansowe w modelu podstawa + premia, gdzie premia stanowi większość zarobku (np. przedstawiciele handlowi). Kierunkowe wykształcenie ma w przypadku tej grupy stanowisk drugorzędne znaczenie, osoby poszukiwane na te stanowiska cechować powinna przede wszystkim duża motywacja i chęć do pracy.

W grupie robotników wykwalifikowanych/rzemieślników oraz operatorów i monterów pozytywnie odniesiono się do wskazań respondentów (wykazując ich zgodność z obecną sytuacją na śląskim rynku pracy). Zapotrzebowanie na wskazane stanowiska wynika zdaniem ekspertów głównie z braku na rynku pracy osób posiadających wymagane kompetencje do wykonywania zawodu, co wynika z załamania się w Polsce systemu kształcenia zawodowego. Ponadto osoby, które posiadały wymagane doświadczenie często pracują za granicą ze względu na wyższe wynagrodzenie. Poszukiwane są osoby z wykształceniem zawodowym lub technicznym, duże znaczenie mają w tej grupie stanowisk dodatkowe uprawnienia i/lub ukończone kursy m.in. dla spawaczy, obsługa wózków widłowych, maszyn produkcyjnych, operatorów pojazdów budowlanych.

W ostatniej grupie stanowisk, pracowników wykonujących prace proste, zapotrzebowanie wśród pracodawców zdaniem uczestników panelu wynika z trzech głównych przyczyn: (1) niedostatecznego poziomu wynagrodzeń oferowanych osobom poszukującym pracy, (2) zbyt dużych oczekiwań osób poszukujących pracy oraz (3) występowania szarej strefy. W pierwszym przypadku jest to spowodowane niskimi kwalifikacjami wymaganymi od osób zatrudnionych na tych stanowiskach, co przekłada się na niski poziom proponowanych wynagrodzeń. Do tego dochodzi często sezonowość wykonywanej pracy, więc i sama forma zatrudnienia jest czasowa lub w oparciu o umowy cywilnoprawne. Z drugiej strony osoby z niedostosowanymi kierunkami kształcenia do potrzeb rynku pracy, które przez dłuższy czas nie potrafią znaleźć pracy w wyuczonym zawodzie próbują podjąć zatrudnienie niezwiązane z przygotowaniem zawodowym. Tym samym ich oczekiwania rozbieżne są od tego, co pracodawca może zaoferować oraz od faktycznie wymaganych na danym stanowisku umiejętności. Trzecia grupa przyczyn – szara strefa – jest w przypadku grupy stanowisk wykonujących prace proste najbardziej widoczna. Wiąże się to często z profilem społecznym osoby wykonującej pracę na tych stanowiskach (pracownicy fizyczni, produkcyjni, etc.). Są to często osoby długotrwale

bezrobotne, o niskim statusie społecznym, które cechuje słaba zdolność adaptacji do nowych warunków, a praca nie ma charakteru ciągłego. Inną sprawą, zdaniem ekspertów jest to, że deklaratywność przedsiębiorców w zakresie zapotrzebowania może nie przekładać się na faktyczne zatrudnienie (również ze względu na opisane powyżej czynniki takie jak szara strefa).

Zapotrzebowanie na uzupełnianie kwalifikacji/umiejętności pracowników

Badane przedsiębiorstwa, które jednocześnie deklarują chęć zatrudnienia pracowników oraz zamierzają uzupełniać kwalifikacje/umiejętności obecnych pracowników robią to zdaniem uczestników ze względu na konieczność dopasowania się do aktualnej sytuacji w branży. Istotny jest również fakt, iż poprzez szkolenie pracodawcy mogą przygotować sobie pracownika na stanowisko bez konieczności szukania dodatkowej osoby. Poprzez szkolenia buduje się poczucie wartości dodanej dla firmy, pogłębiają one także integrację. Zdaniem ekspertów do zamiaru szkolenia pracowników częściej skłaniają się firmy większe, a wśród pracodawców dużych szkolenia te są standardem. Z kolei główną przyczyną braku organizacji szkoleń są przede wszystkim oszczędności, a sytuacja ta najczęściej dotyczy przedsiębiorstw mikro i małych. Dwóch ekspertów zwróciło również uwagę na obawę przed niską jakością świadczonych szkoleń w związku z dużą konkurencją na tym rynku. Pracownicy szkoleni są zarówno wyjazdowo (droższe, częściej w dużych firmach), jak również stacjonarnie.

5. Posumowanie i wnioski

W wyniku analizy zebranych informacji nasuwają się następujące wnioski:

1. Z 1 677 respondentów, co piąty zamierza zatrudnić nowych pracowników. Są to przede wszystkim przedsiębiorstwa z podregionu sosnowieckiego i katowickiego, zatrudniające od 10 do 49 osób z sekcji S- Pozostała działalność usługowa i sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.
2. Wyniki badania wskazują, że stanowisko pracy pracodawcy rozumieją w szerszym kontekście niż zawód. Toteż poszukując pracowników do pracy często dopasowują ich umiejętności zawodowe do stanowiska pracy a nie do zawodu. Respondenci wskazują na różnorodne umiejętności/kwalifikacje zawodowe i kompetencje, które przynależą do kilku zawodów według klasyfikacji KZIS. Takie podejście jest rezultatem dwóch czynników: rodzaju prowadzonej działalności i wielkości firmy, które jest szczególnie widoczne w przedsiębiorstwach z sektora mikro i małych przedsiębiorstw, gdzie struktura organizacyjna firmy jest na ogół spłaszczona, a jeden pracownik wykonuje wiele różnych zadań zawodowych. Jeśli obowiązki pracownika wymagają szerszych kompetencji i pracy bardziej samodzielnej wówczas pracodawcy wymagają wyższego poziomu wykształcenia i bardziej specjalistycznych umiejętności.
3. Struktura organizacyjna firmy ma również wpływ na umiejscowienie stanowiska pracy. Dlatego, zgodnie z odpowiedziami pracodawców, pracownik na tym samym lub podobnym stanowisku (np. sprzedawca, spawacz, kadrowa, księgowa, pracownik biurowy, pedagog itp.) może w różnych firmach zajmować inne miejsca w schemacie/hierarchii organizacyjnej ze względu na stopień skomplikowania zadań zawodowych.
4. Dla pracodawców specjalistą jest pracownik, który posiada doświadczenie, umiejętności odpowiednie do powierzonych obowiązków na stanowisku pracy. Może to być osoba z wykształceniem wyższym, ale i zasadniczym zawodowym. Istotna jest tu przede wszystkim wiedza, umiejętności potwierdzone dokumentami uprawniającymi do wykonywania złożonych czynności zawodowych.
5. Pracodawcy z województwa śląskiego najczęściej będą poszukiwać pracowników średniego i niższego szczebla, w tym średniego personelu usługowego, robotników wykwalifikowanych/

rzemieślników oraz pracowników do wykonywania prac prostych. Żaden respondent nie przewiduje zatrudnienia na stanowisku – dyrektora.

Przedsiębiorcy najczęściej zadeklarowali zamiar zatrudniania handlowców i sprzedawców, pracowników budowlanych (tynkarz, malarz, zbrojarz, płytkarz, hydraulik), pracowników z branży IT (informatyków, programistów, grafików komputerowych, serwisantów), pracowników biurowych i administracyjnych, elektryków, magazynierów i kierowców.

6. Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy:

– *na stanowiska - Kierownicy*

Badani pracodawcy przede wszystkim z sekcji S- Pozostała działalność usługowa i sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle wymagają będą głównie wyższego wykształcenia, doświadczenia w zarządzaniu ludźmi oraz znajomości branży.

– *na stanowiska – Specjaliści*

Dla pracodawców z sekcji S- Pozostała działalność usługowa i G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle i sekcji C - Przetwórstwo przemysłowe ważne jest doświadczenie, umiejętności zawodowe oraz uprawnienia zawodowe potwierdzone dyplomem czy certyfikatem.

W opiniach respondentów specjalistami są te osoby, które na stanowisku pracy wykonują powierzone zadania w sposób profesjonalny. Specjalistą może więc być osoba z wykształceniem wyższym jak i zasadniczym zawodowym (w odróżnieniu od KZiS, w której do specjalistów zalicza się tylko osoby z wykształceniem wyższym).

– *na stanowiska - Technicy*

Dla pracodawców reprezentujących sekcje S – Pozostała działalność usługowa oraz G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle o wymaganiach decydują obowiązki powierzone na danym stanowisku pracy. Jeśli stanowisko pracy związane jest z umiejętnościami montowania, operowania, obsługą maszyn i urządzeń respondenci wskazują na wykształcenie zasadnicze zawodowe. Przy zadaniach bardziej złożonych będą wymagać wykształcenia średniego zawodowego i policealnego np. w zawodach technik elektryk, mechanik samochodowy, informatyk, przedstawiciel handlowy. Pracodawcy wymagają będą też stosownych uprawnień zawodowych potwierdzonych dokumentem umożliwiającym wykonywanie do czynności na stanowisku pracy np. SEP, uprawnienia wysokościowe, na wózki widłowe.

– *na stanowiska – Średni personel biurowy*

Pracodawcy, którzy reprezentują sekcje S – Pozostała działalność usługowa, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle wymagają umiejętności związanych z obsługą programów komputerowych, w tym do fakturowania, księgowości czy rachunkowości. Te umiejętności w badanej grupie respondentów będą potrzebne sprzedawcom, księgowym, ekonomistom i pracownikom administracji, a w przypadku programistów czy grafików komputerowych znajomości takich programów, które umożliwiają wykonanie powierzonych zadań. Od handlowców, agentów nieruchomości, agentów ubezpieczeniowych pracodawcy będą wymagać umiejętności sprzedażowych. Tej grupie stanowisk respondenci przypisali wykształcenie na poziomie co najmniej średnim (ogólnokształcącym i zawodowym) i policealnym, rzadziej wykształcenie wyższe.

– *na stanowiska – Średni personel usługowy*

Pracodawcy, którzy reprezentują sekcje S – Pozostała działalność usługowa, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle wymagają wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego zawodowego i ogólnokształcącego oraz policealnego. Zawody przypisane do tej grupy stanowisk łączą się z umiejętnościami w zakresie gastronomii (kelner, pomoc

kuchenna), handlu (kasje, przedstawiciel handlowy), transportu (kierowca, dostawca), obsługa maszyn i urządzeń (mechanik, elektryk) oraz usług osobistych (fryzjer, kosmetyczka).

– *na stanowiska – Robotnicy wykwalifikowani/rzemieślnicy*

Dla przedsiębiorców reprezentujących sekcje C – Przetwórstwo przemysłowe oraz G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle najistotniejsze wymagania na te stanowiska pracy to wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz uprawnienia zawodowe np. prawo jazdy wszystkich kategorii, uprawnienia spawacza, uprawnienia budowlane oraz umiejętności niezbędne do wykonywania czynności stosownie do zajmowanego stanowiska pracy np. szlifierz – obsługa maszyn szlifierskich, drukarz – obsługa maszyn offsetowych, pracownik budowlany – tynkowanie, murowanie. Na tych stanowiskach pracy wymagane jest doświadczenie w zawodzie.

– *na stanowiska – Operatorzy i monterzy*

Przedsiębiorcy reprezentujący sekcje C – Przetwórstwo przemysłowe, G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz S – Pozostała działalność usługowa wymagają wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz uprawnień (uprawnienia SEP, do obsługi dźwigu, wózków widłowych, koparko-ładowarki, gazowe, spawacza, prawo jazdy) i doświadczenia zawodowego. Umiejętności zawodowe powiązane są z zajmowanym stanowiskiem np. operator maszyn – obsługa maszyn.

– *na stanowiska – Pracownicy wykonujący prace proste*

Dla przedsiębiorców z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, G- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, S – Pozostała działalność usługowa, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa najistotniejsze wymaganie to chęć do pracy rzadziej doświadczenie zawodowe choć i ono jest cenione przez pracodawcę. Preferowane wykształcenie to wykształcenie zasadnicze zawodowe, choć na niektórych stanowiskach pracy może być gimnazjalne i poniżej np. pracownik fizyczny, pomoc kuchenna, pomocnik budowlany, czy sprzątaczką. Tu pracodawcy wymagają także uprawnień takich jak prawo jazdy kat. B, umożliwiających obsługę wózka widłowego, uprawnienia SEP. W gastronomii lub przetwórstwie spożywczym niezbędne są książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych.

7. Im szerszy zakres obowiązków na danym stanowisku pracy lub bardziej specjalistyczne umiejętności tym pracodawcy wymagają wyższego poziomu wykształcenia oraz uprawnień i certyfikatów potwierdzających nabyte kwalifikacje zawodowe.
8. Doświadczenie jest niezbędnym elementem od stanowisk kierowniczych po stanowiska dla operatorów i monterów. Jedynie w przypadku stanowisk, gdzie pracownicy wykonują prace proste nie jest ono niezbędne.
9. Istotnym wymaganiem pracodawców przewijającym się przez wszystkie stanowiska pracy jest gotowość pracowników do zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych związanych z danym stanowiskiem pracy. Jednocześnie większość respondentów poszukuje fachowca z wielorakimi kwalifikacjami wychodzącymi poza zakres konkretnego zawodu i dlatego doksztalcanie/przekwalifikowywanie, ich zdaniem, spoczywa na pracowniku. Co czternasty spośród wszystkich respondentów zamierza szkolić swoich pracowników partycypując w kosztach.

6. Bibliografia

Bryman A., Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration, (w:) J. Brannen (red.), *Mixing Methods: Quantitative and Qualitative Research*, Aldershot, 1992, za: U. Flik, *Projektowanie badania jakościowego*, PWN, Warszawa, 2010

Brzeziński J., *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa, 1980

Flik U., *Projektowanie badania jakościowego*, PWN, Warszawa, 2010

Nowak S., *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa, 1985

Such J., *Wstęp do metodologii ogólnej nauk*, Poznań, 1973

Such J., Szczesniak M., *Filozofia nauki*, Poznań, 1999

7. Spis tabel

TABELA 1. Bezrobotni według wielkich grup zawodów w latach 2007 – 2016 (stan na 30 czerwca)....	3
TABELA 2. Procentowy udział osób bezrobotnych w ramach wielkich grup zawodowych w ogólnej liczbie bezrobotnych latach 2011-2016 – stan na 30 czerwca.....	4
TABELA 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według elementarnych grup zawodów	5
TABELA 4. Zmiany w „napływie” do bezrobocia według wielkich grup zawodowych w końcu czerwca 2015 i 2016 roku	6
TABELA 5. Ranking grup elementarnych według wysokości „napływu” do bezrobocia z uwzględnieniem liczby kobiet w każdej z nich.....	6
TABELA 6. „Napływ” specjalistów w grupach elementarnych, w których zarejestrowało się co najmniej 200 bezrobotnych	7
TABELA 7. Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących uszeregowanych według ostatniego miejsca pracy w podziale na sekcje PKD; liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych w I połowie 2016 r. oraz pozostających do dyspozycji urzędów pracy w dniu 30.06.2016 r.	9
TABELA 8. Zestawienie liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w podziale na wielkie grupy zawodowe w I półroczu 2015 i 2016 roku	11
TABELA 9. Ranking elementarnych grup zawodów, w których w I połowie 2016 roku zgłoszono największą liczbę ofert pracy (ponad 500 ofert).....	11
TABELA 10. Zawody i specjalności uszeregowane według ilości zgłoszonych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, począwszy od tych, w których urzędy pracy dysponowały największą ilością ofert	13
TABELA 11. Rozkład grupy badawczej - pracodawcy z województwa śląskiego zarejestrowani w systemie REGON.....	17
TABELA 12. Struktura respondentów – pracodawcy nie korzystający z wsparcia w ramach KFS według siedziby, wielkości i rodzaju działalności gospodarczej firmy.....	18
TABELA 13. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców według zmiennych metryczkowych.....	21
TABELA 14. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – Kierownicy	24

TABELA 15. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Specjaliści</i>	26
TABELA 16. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Technicy</i>	29
TABELA 17. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Średni personel biurowy</i>	31
TABELA 18. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Średni personel usługowy</i>	34
TABELA 19. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Robotnicy wykwalifikowani/rzemieślnicy</i>	36
TABELA 20. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Operatorzy i monterzy</i>	40
TABELA 21. Zapotrzebowanie na zawody/kwalifikacje śląskich przedsiębiorców – <i>Pracownicy wykonujący prace proste</i>	42
TABELA 22. Plany śląskich pracodawców dotyczące szkoleń pracowników, w tym osób w wieku 50+	44
TABELA 23. Plany śląskich pracodawców dotyczące szkoleń pracowników, w tym osób w wieku 50+ według zmiennych metryczkowych	45

8. Spis wykresów

Wykres 1. Zmiany w liczbie ofert pracy, jakie wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w okresie od stycznia do czerwca w latach 2005 – 2016 (dane w tysiącach).....	10
Wykres 2. Plany zatrudnieniowe respondentów według kategorii stanowisk pracy.....	20

Notatki

This image shows a full page of primary-ruled paper. It features multiple sets of horizontal lines designed to guide young learners' handwriting. Each set consists of three lines: a solid top line, a dashed middle line, and a dotted bottom line. These sets are repeated vertically down the entire page, providing ample space for practicing letter formation and alignment. The paper is otherwise blank, with no margins or additional markings.

