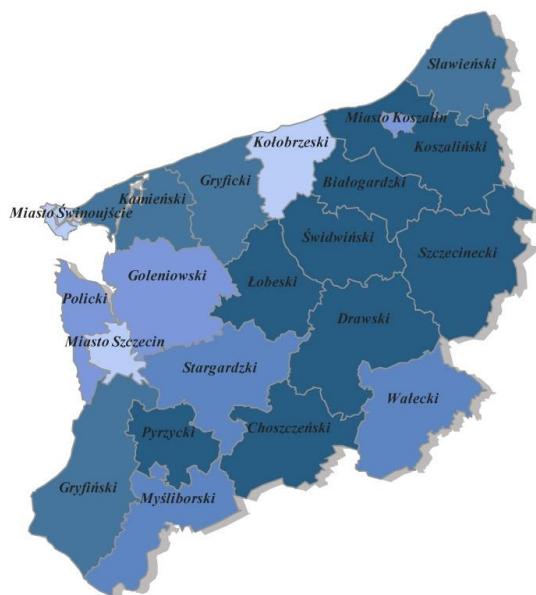


POTRZEBY ORAZ PROGNOZY

dotyczące zatrudnienia pracowników wśród zachodniopomorskich pracodawców
w świetle polityki regionalnej oraz funkcjonowania instytucji otoczenia biznesu



PAŹDZIERNIK 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



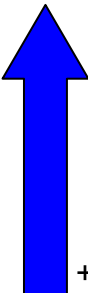
Prognozy dotyczące zatrudnienia

Rynek pracy od zawsze był obszarem badań, który zryczał wokół siebie zainteresowanie zarówno urzędników, uczelnianych teoretyków, jak i pracodawców. Dotychczas to raczej pracownik dostosowywał się do aktualnych możliwości tego rynku. Obecnie na rynku pracy pozostali pracodawcy oraz pracownicy. Jednak sytuacja uległa zmianie. Dzisiaj mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Taki stan rzeczy generuje nowe potrzeby wśród pracodawców, a i jakiegokolwiek przewidywania nabierają odmiennego trendu.

Prognozy w zatrudnianiu pracowników, jak każde inne przewidywania, uzależnione są od koniunktury gospodarczej i ogólnego nastawienia nastrojów rozwojowych, dotyczących najbliższej przyszłości w danym regionie. Chcąc prognozować nastroje pracodawców i ich możliwości w ruchu kadrowym, pod uwagę należy wziąć wiele aspektów, w tym specyfikę makroregionu, kierunki rozwoju, zasoby ludzkie jakimi region dysponuje i oczekiwania płynące z rynku pracodawców, ale i pracowników.

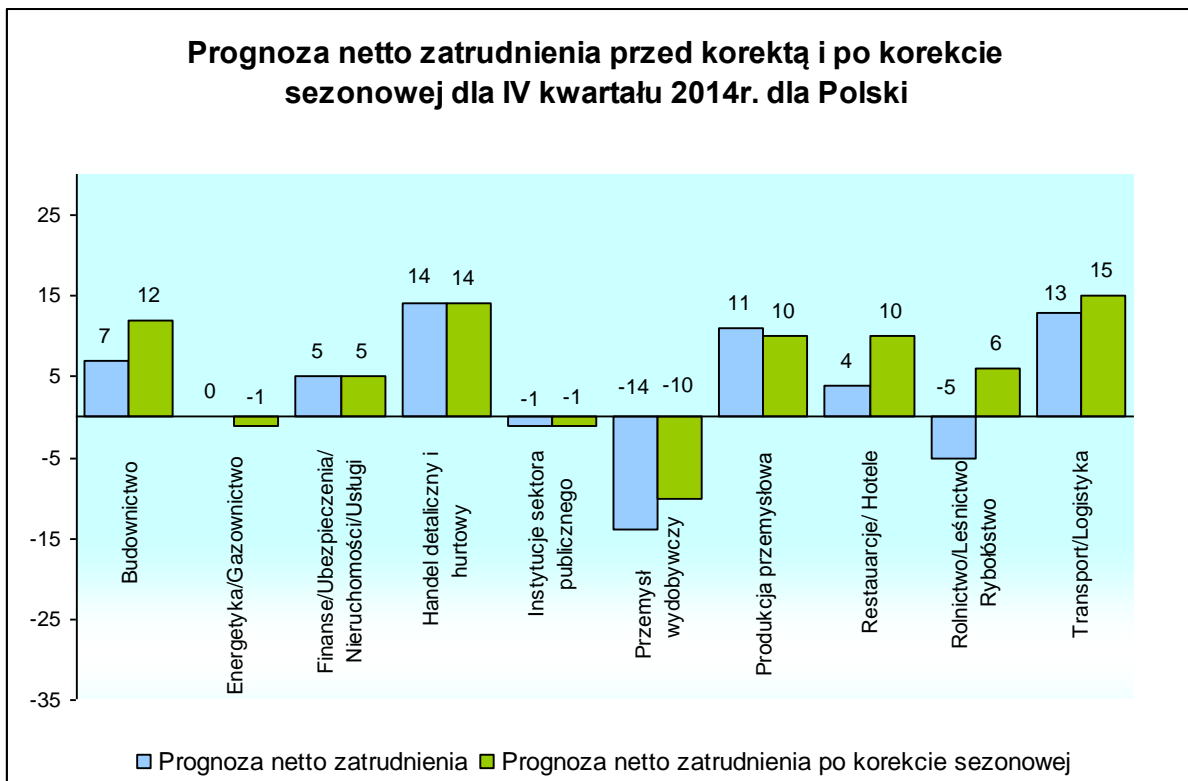
Według przeprowadzonego raportu Manpower, nastroje pracodawców, w tym pracodawców w zachodniopomorskim są umiarkowanie optymistyczne. Prognoza netto zatrudnienia dla IV kwartału¹ dla Polski wynosi + 6%, dla województwa zachodniopomorskiego ukształtowała się na poziomie 6%. Analizując niniejszy trend w ujęciu kwartalnym prognoza pozostaje na zbliżonym poziomie. Jednak co warte uwagi, w ujęciu rocznym wzrosła o 5 %.

Według ogólnopolskiego rankingu sześciu analizowanych regionów pracodawcy pięciu z nich planują zwiększyć zatrudnienie w najbliższym kwartale, w tym w województwie zachodniopomorskim. Wysokie prognozy netto zatrudnienia, czyli tzw. wzrost zatrudnienia odnotowano w sektorze:

Transportu, Logistyki, Komunikacji		+ 15%
Handlu detalicznego i hurtowego		+ 14%
Produkcji przemysłowej		+ 10%
Hoteli i Restauracji		+ 10%
Budownictwa		+ 7%
Rolnictwa / Leśnictwa/ Rybołówstwa		+ 6%

Wykres 1. Prognoza netto zatrudnienia przed korektą i po korekcie sezonowej dla IV kwartału 204r dla Polski

¹ wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia, a liczbą pracodawców deklarujących spadek całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale, po korekcie sezonowej



Wykres 1. Prognoza netto zatrudnienia przed korektą i po korekcie sezonowej dla IV kwartału 204r dla Polski

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w raporcie Manpower

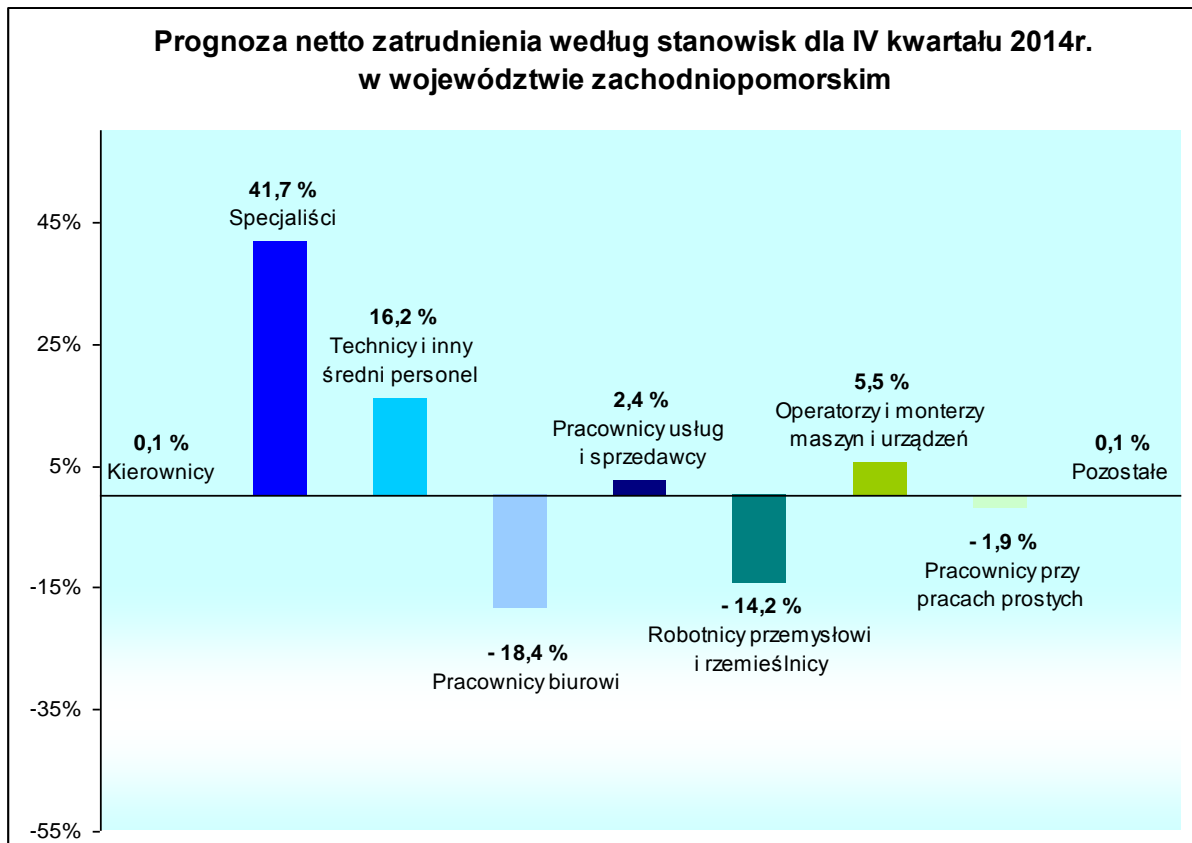
Z przeprowadzonych badań ankietowych na dzień 30 września bieżącego roku prognoza netto zatrudnienia kształtuje się na poziomie 6,3%. Nie przewiduje się zatem gwałtownego wzrostu liczby osób bezrobotnych. Według przeprowadzonych badań z 240 podmiotów, które brały udział w badaniu, 19,6% z nich planuje zwiększyć zatrudnienie w IV kwartale 2014, a redukcję etatów do końca roku planuje 13,3% z nich. Przedsiębiorców niezdecydowanych jest na ten dzień 7,5%. Rozpatrując ujęcie kwartalne odnotowano spadek deklarowanej przez pracodawców prognozy zatrudnienia o 6,6 %. W porównaniu do roku poprzedniego zmiana ta uzyskała wynik + 12,1 %.

Analizując prognozę netto zatrudnienia ze względu na stanowisko, badania pokazują, że przewidywany wzrost zatrudnienia będzie można zaobserwować wśród:

- Specjalistów, w tym:
 - Największym wzięciem cieszyć będą się wysoko wykwalifikowani specjaliści branży IT, inżynierowie z certyfikatami i doświadczeniem
 - Księgowi i finansiści ze znajomością języków obcych, tu przede wszystkim z językiem angielski i niemiecki, ale coraz większe zapotrzebowanie rośnie na język szwedzki, duński, norweski, portugalski, chorwacki i włoski)

- Pracowników logistyki oraz spedycji lądowej i morskiej
- Operatorów i monterów maszyn i urządzeń – min. Mechanicy, Elektrycy, Spawacze i Stolarze
- Techników i innego średniego personelu
- Pracowników usług i sprzedawców – konsultanci, pracownicy sprzedaży, pracownicy obsługi klienta, ze znajomością języków obcych
- Pracowników przy pracach prostych - zarówno z doświadczeniem i kwalifikacjami, jak i osoby bez doświadczenia, do pracy przy procesach bezpośrednio produkcyjnych
- Kierowników – przede wszystkich kierownicy projektów ze znajomości języków obcych

Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia według stanowisk dla IV kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim



Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia według stanowisk dla IV kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim

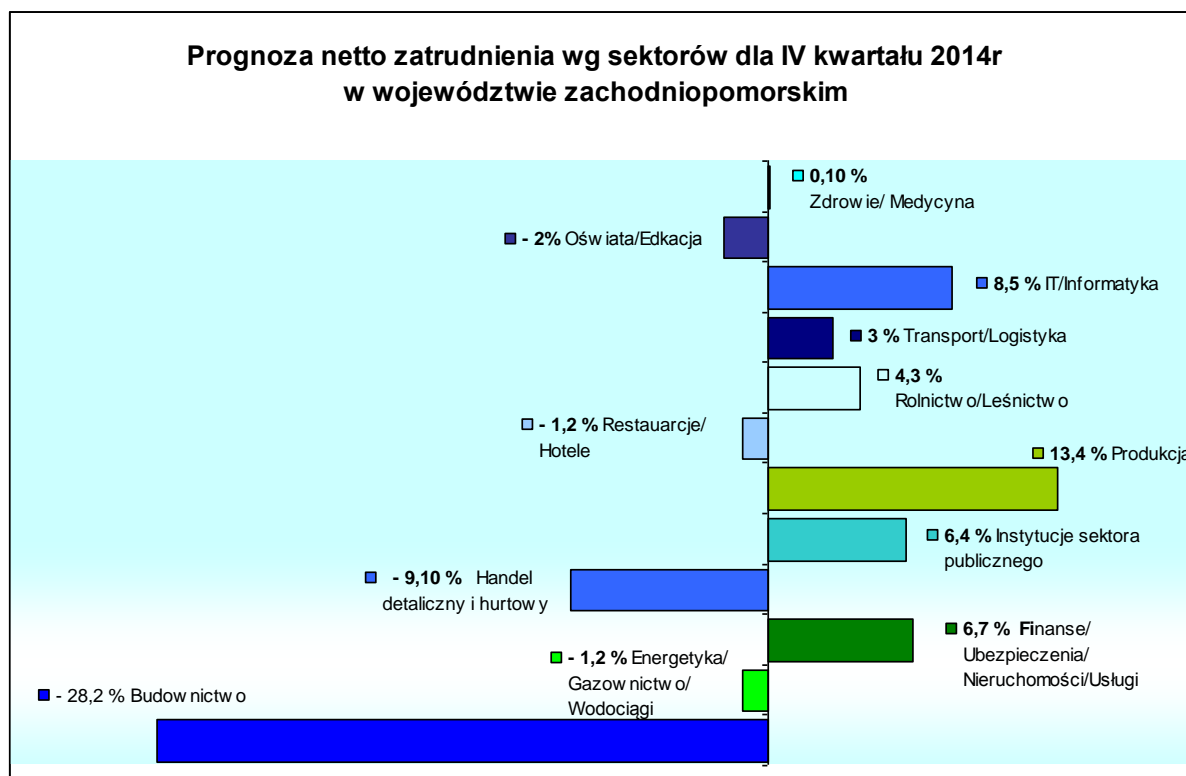
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Rozpatrując nastroje pracodawców według sektorów okazuje się, że pozytywnych wyników spodziewają się podmioty działające w sektorze produkcyjnym oraz w sektorze IT/Informatyka, a ich prognozy netto zatrudnienia równe są kolejno + 13,4% oraz + 8,5%. Umiarkowany optymizm zaś panuje w branży:

- Finanse/Ubezpieczenia/Nieruchomości/Usługi, w których wskaźnik wyniósł + 6,7%
- Instytucje sektora publicznego + 6,4%
- Rolnictwa/Leśnictwa/ i Rybołówstwa + 4,3%

Największe plany redukcji zatrudnienia odnotowano w sektorze związanym z budownictwem, które wynoszą - 28,2% oraz w handlu detalicznym i hurtowym - 9,1%. Zmniejszenie zatrudnienia dla IV kwartału br. przewidują pracodawcy działający w obszarze oświaty/edukacji - 2,0% oraz nieznaczne, bo - 1,2%, aczkolwiek istotne w naszym województwie, przedsiębiorstw z branży restauracje/hotele oraz energetyka/gazownictwo/ wodociągi.

Wykres 3. Prognoza netto zatrudnienia wg sektorów dla IV kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim



Wykres 3. Prognoza netto zatrudnienia wg sektorów dla IV kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP

Z pracą w zachodniopomorskim w IV kwartale 2014 roku źle nie będzie, pracodawcy prezentują umiarkowany optymizm w kwestii zwiększenia zatrudnienia, czy też zwolnień. Prawie 60% pracodawców planuje utrzymać poziom dotychczasowego zatrudnienia, mimo iż

w regionie zachodniopomorskim, duży odsetek zatrudnienia związany jest z sezonowością usług.

W urzędach pracy na terenie niektórych powiatów liczba ofert pracy przybywa. Niepokojący jest jednak fakt, iż niektóre z nich bezskutecznie widnieją i są niewykorzystane powyżej 30-tu dni, jak np. w powiecie Wałeckim, gdzie niepodjętych ofert było 174, czy Myśliborskim - 121. W Mieście Koszalin, powiecie Kamieńskim i Gryfińskim suma niepodjętych ofert pracy oscylowała w granicach 100. Oczywiście mamy również na mapie powiatów takie mikroregiony, w których odnotowuje się znikomy odsetek nowych ofert pracy i nie daje powodów do optymizmu. Tak jest m.in. w przypadku powiatu Choszczeńskiego – 7 ofert, czy powiatu Pyrzyckiego - 10 ofert w ciągu miesiąca, przy stopie bezrobocia równej 24 punkty procentowe.

Z takim samym problemem spotykają się agencje zatrudnienia, które stale odnotowują wzrost nieobsadzonych wakatów. Coraz głośniejsz zaczyna się mówić o niedopasowaniu zasobów ludzkich do oczekiwań pracodawców i potrzeb rozwijającego się rynku. Porównując zatem wskaźniki bezrobocia, ilość pracodawców, stan koniunktury i stan zamożności społeczeństwa, zarówno w kontekście województwa, jak i poszczególnych powiatów, obserwujemy brak spójności między statystykami, a realną sytuacją na rynku pracy. Co w praktyce oznaczać może, że nie wszystkie osoby pozostające bez pracy, chcą ją znaleźć i nie są wystarczająco zmotywowane do podejmowania jakichkolwiek działań tym kierunku. Pracownicy i osoby pozostające bez pracy twierdzą, że pracy nie ma, pracodawcy mają wygórowane oczekiwania lub praca jest nieatrakcyjnie wynagradzana, pracodawcy zaś mówią o braku motywacji, kwalifikacji i umiejętności społecznych.

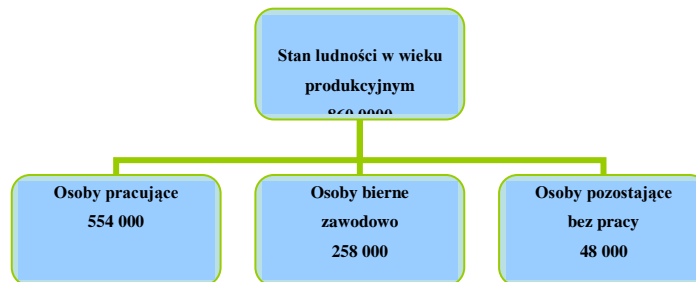
Warto zatem przyjrzeć się bliżej, jakim kapitałem ludzkim województwo zachodniopomorskie dysponuje, jaki jest poziom bezrobocia oraz jaka jest jego struktura. Chcąc patrzeć w przyszłość na rynek pracy, należy wziąć pod uwagę liczbę oferowanych miejsc pracy, przyrost nowo powstających podmiotów oraz zapotrzebowanie tych podmiotów na konkretne kwalifikacje.

Zasoby Ludzkie

Jakimi zasobami ludzkimi dysponuje zatem województwo zachodniopomorskie? Otóż na koniec II kwartału 2014r. w zachodniopomorskim populacja ludności w wieku od 15 lat i więcej stanowiła 1 213 tysięcy osób, w tym kobiety 53,3%. Porównując dane z rokiem

ubiegłym populacja wzrosła o 1%, w tym populacja kobiet o 2,4%. Wzrost populacji dotyczy zarówno mieszkańców miast jak i wsi.

Wykres 4. Aktywność ludności w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim w II kwartale 2014r.

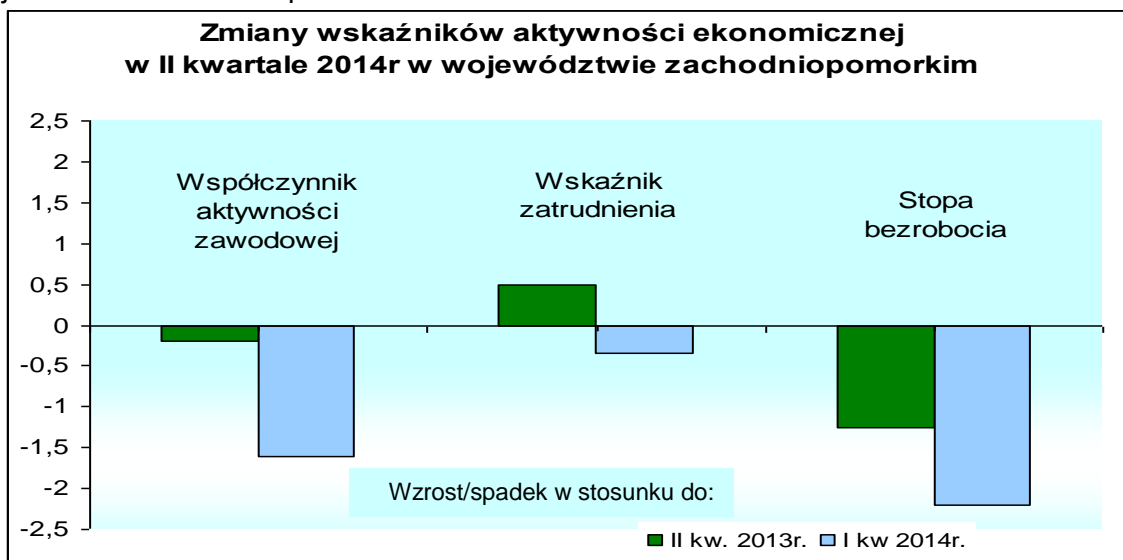


Wykres 4. Aktywność ludności w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim w II kwartale 2014r.

Źródło: opracowanie własne

Niestety 30% mieszkańców województwa jest bierna zawodowo i wskaźniki jednoznacznie pokazują, że liczba ta w porównaniu z rokiem poprzednim stale rośnie. Równocześnie współczynnik aktywności spada.

Wykres 5. Zmiany wskaźników aktywności ekonomicznej w II kwartale 2014r w województwie zachodniopomorskim



Wykres 5. Zmiany wskaźników aktywności ekonomicznej w II kwartale 2014r w województwie zachodniopomorskim

Źródło: opracowanie WUP

Bezrobocie

Pod koniec września 2014 r. w województwie zachodniopomorskim stopa bezrobocia w stosunku do aktywnych zawodowo wynosiła 15,2%, co stanowi spadek do roku ubiegłego o 1,7%. Trudniejsza sytuacja, w skali kraju wystąpiła jedynie w województwie warmińsko – mazurskim oraz w kujawsko – pomorskim, gdzie stopa bezrobocia przekroczyła 18%.

Tabela nr 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopa bezrobocia wg województw

WOJEWÓDZTWA	Bezrobotni zarejestrowani w tysiącach	Stopa bezrobocia w % (do aktywnych zawodowo)
POLSKA	1853,2	11,7
DOLNOŚLĄSKIE	129,0	11,2
WOJ. KUJAWSKO-POMORSKIE	128,0	15,8
WOJ. LUBUSKIE	48,3	13,1
WOJ. ŁÓDZKIE	131,7	12,4
WOJ. MAŁOPOLSKIE	139,9	10,0
WOJ. MAZOWIECKIE	258,0	10,1
WOJ. OPOLSKIE	43,7	12,3
WOJ. POMORSKIE	96,0	11,3
WOJ. ŚLĄSKIE	181,5	9,9
WOJ. ŚWIĘTOKRZYSKIE	77,8	14,6
WOJ. WARMIŃSKO-MAZURSKIE	95,2	18,4
WOJ. WIELKOPOLSKIE	120,7	8,1
WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIE	91,0	15,2

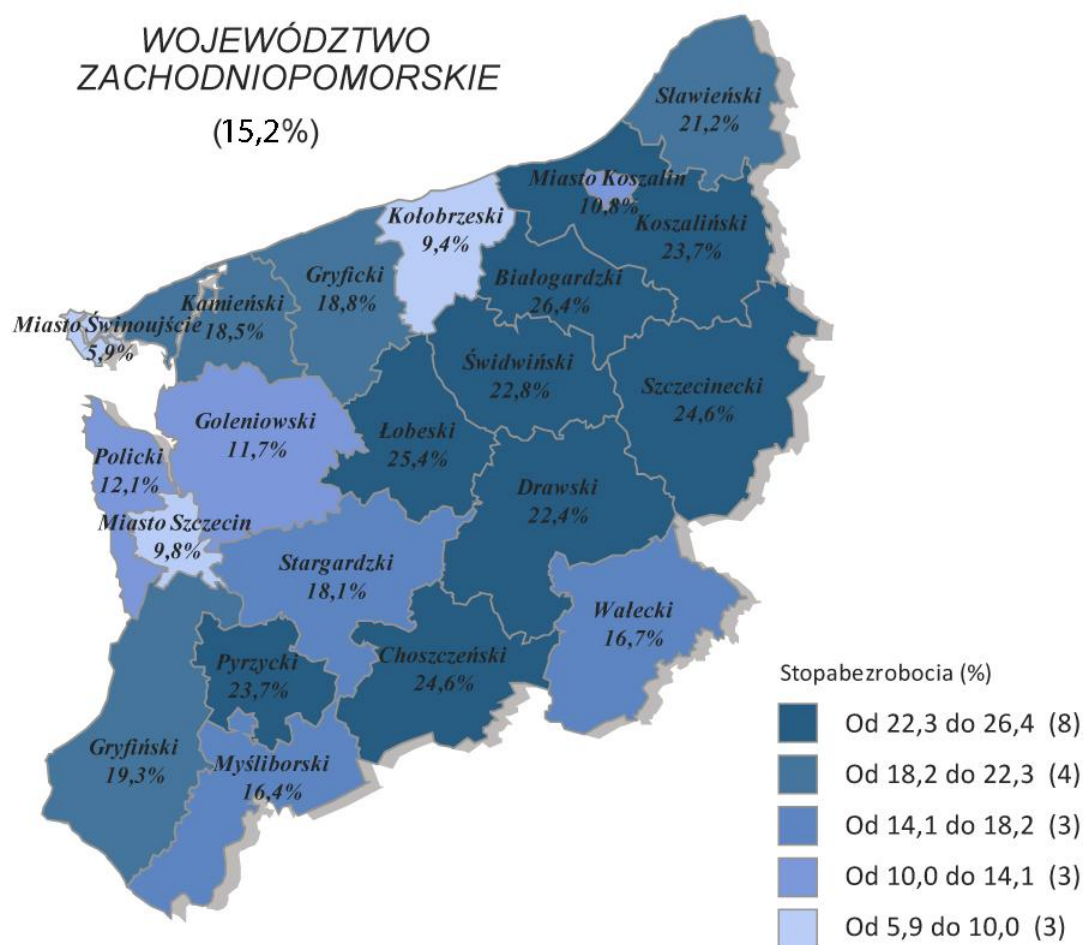
Tabela nr 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopa bezrobocia wg województw
 Źródło: Główny Urząd Statystyczny

W regionie Pomorza Zachodniego w tym okresie zarejestrowanych było 91 tysięcy bezrobotnych, co wskazuje na spadek o 14 tysięcy w stosunku do danych z końca kwietnia br.

Najniższe bezrobocie obserwować można niezmiennie w miastach. I tak w Świnoujściu stopa bezrobocia była najniższa i stanowiła 6,1 %, w Kołobrzegu i Szczecinie kształtowała się ona na poziomie 9,3 - 9,7 %.

Największa zaś stopa bezrobocia widoczna jest w podregionie koszalińskim i stargardzkim, przekraczając 18%. W regionach tych wyodrębnić można miasta, w których stopa bezrobocia przekracza 24,5%. Tak jest w Łobzie, Choszcznie czy Białogardzie, który uplasował się na ostatnim miejscu (26,4 %).

Wykres 6. Stopa bezrobocia według powiatów w województwie zachodniopomorskim



Wykres 6. Stopa bezrobocia według powiatów w województwie zachodniopomorskim

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Odsetek bezrobotnych w zbiorowości osób aktywnych zawodowo w największym stopniu zmniejszył się w powiecie gryfickim i kamieńskim, odpowiednio o 6,0 oraz 5,9 punktów procentowych. W grupie regionów z najmniejszym spadkiem od 0,5 % do 1,8% znalazły się m.in. powiat walecki, policki, goleniowski, stargardzki oraz Miasto Koszalin i Szczecin.

Tabela 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia w powiatach w województwie zachodniopomorskim - wrzesień 2014

Województwo Zachodniopomorskie wg Powiatów	Bezrobotni zarejestrowani w tysiącach	Stopa bezrobocia w % (do aktywnych zawodowo)
WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIE	91,0	15,2
Podregion koszaliński	37,2	18,0
Białogardzki	4,3	26,4
Drawski	4,3	21,7
Kołobrzeski	2,5	9,3
Koszaliński	4,6	23,8
Sławieński	3,8	21,1
Szczecinecki	6,3	24,5
Świdwiński	3,4	22,6
Wałecki	2,9	16,9
m. Koszalin	5,1	10,6
Podregion stargardzki	22,6	19,9
Choszczeński	3,5	24,4
Gryficki	3,6	19,4
Myśliborski	3,3	15,5
Pyrzycki	3,0	24,0
Stargardzki	6,4	17,7
Łobeski	2,8	25,8
Podregion m. Szczecin	16,8	9,7
m. Szczecin	16,8	9,7
Podregion szczeciński	14,4	13,3
Goleniowski	3,4	11,3
Gryfiński	4,5	19,0
Kamieński	2,7	18,6
Policki	2,9	11,4
m. Świnoujście	0,8	6,1

Tabela 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia w powiatach w województwie zachodniopomorskim - wrzesień 2014

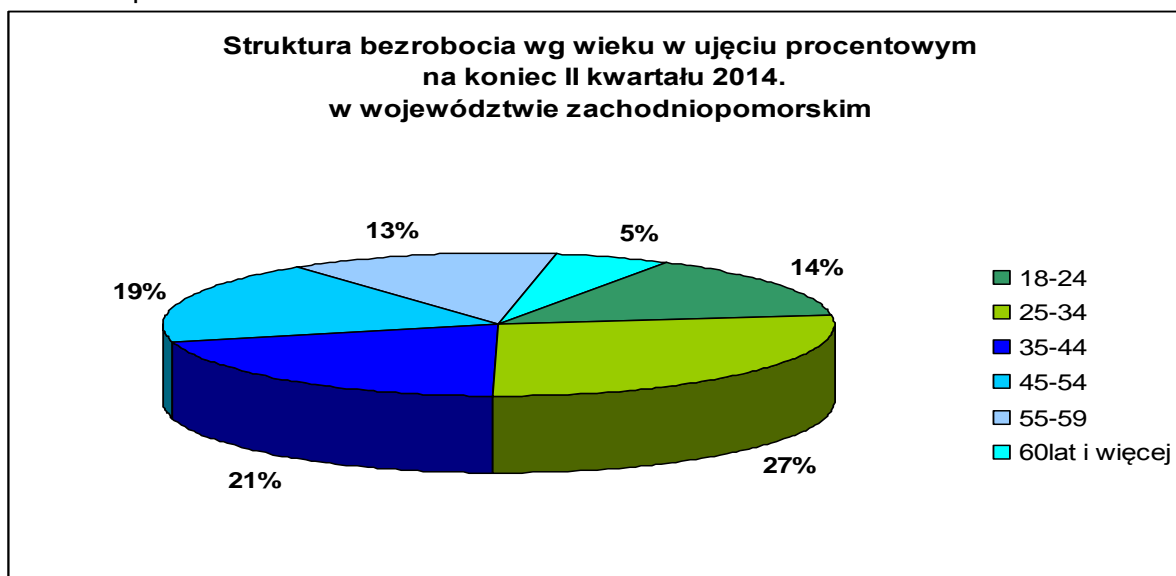
zachodniopomorskim - wrzesień 2014

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Wśród osób bezrobotnych na koniec września 2014 r. większy odsetek stanowią kobiety, zarówno w miastach, jak i na wsiach, choć ich stan zmniejsza się.

Zjawisko bezrobocia w województwie w znacznym stopniu dotyczy osób w wieku 25-34 lat i sięga 27% wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Co piąty zarejestrowany mieścił się w przedziale wiekowym 35–44 lat oraz w przedziale 45-55 lat.

Wykres 7. Struktura wg wieku w ujęciu procentowym na koniec II kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim



Wykres 7. Struktura wg wieku w ujęciu procentowym na koniec II kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Biorąc pod uwagę wykształcenie osób bezrobotnych na koniec analizowanego okresu wynika, że najwięcej osób posiadało wykształcenie gimnazjalne bądź niższe, tj. 34,1%, a następnie zasadnicze zawodowe – 27,1%. Osoby z wyższym wykształceniem, będące zarejestrowane w urzędach pracy stanowią 9,5% wszystkich zarejestrowanych.

Wykres 8. Struktura bezrobocia wg wykształcenia w ujęciu procentowym na koniec II kwartału 2014r. w województwie zachodniopomorskim



Wykres 8. Struktura bezrobocia wg wykształcenia w ujęciu procentowym na koniec II

kwartału 2014r. w województwie zachodniopomorskim Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Badając rynek zatrudnienia warto zauważyć, iż struktura podmiotów pod względem wielkości w województwie zachodniopomorskim, mimo rozwijających się stref przemysłowo –produkcyjnych i turystycznych, w dalszym ciągu jest rynkiem, na którym znacznie przeważają mikro przedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób). Stanowią one aż 96,4% podmiotów zarejestrowanych na terenie województwa. Poza nimi, w stosunku do roku ubiegłego, na koniec I półrocza największy wzrost zaobserwowano w przypadku podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób, choć nie stanowi on znaczącej wysokości dla ogólnej sytuacji regionu.

Potrzeby

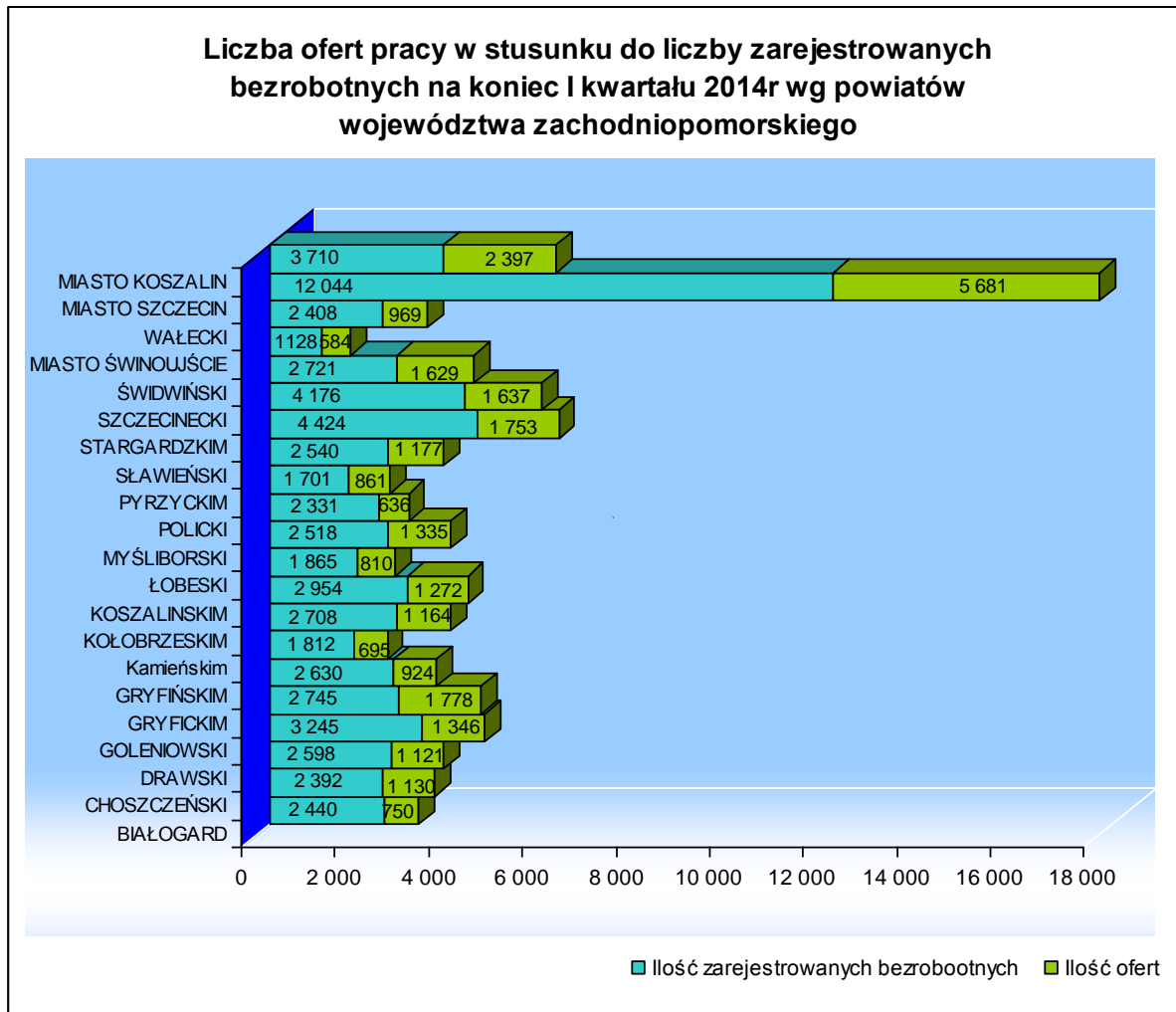
Jak zatem spoglądać na prognozy dotyczące zatrudnienia w zachodniopomorskim? Otóż, region szczeciński, goleniowski i stargardzki stały się bardzo atrakcyjnym miejscem dla firm z kapitałem zagranicznym, ale i krajowym.

Rozwój regionu i jego infrastruktura powoduje coraz większy napływ inwestorów, a co za tym idzie miejsc pracy. Być może nie jest to oszałamiająca napływ, ale nowe miejsca pracy powstają.

Mniej optymistycznie wygląda sytuacja w zachodniopomorskich powiatach, w których brak jakichkolwiek działań i infrastruktury napędzającej inwestorów, co odzwierciedla chociażby stosunek zarejestrowanych bezrobotnych do ilości ofert pracy w danym powiecie.

Jednak jak się okazuje, nawet w sytuacji, w której mamy pracodawców, którzy potrzebują pracowników, trudno ich znaleźć. Chociaż nie przybywa tak dużo nowych podmiotów, ile byśmy sobie życzyli, to pracodawcy, którzy chcą się rozwijać i podejmują decyzję o powiększeniu zespołu, muszą włożyć sporo trudu, by znaleźć nowych pracowników. Gdzie zatem tkwi problem? Pracownicy kontra Pracodawcy? Mają rozbieżne wymagania i oczekiwania.

Wykres 9. Liczba ofert pracy w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych na koniec I kwartału 2014r. wg powiatów województw województwa zachodniopomorskiego



Wykres 9. Liczba ofert pracy w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych na koniec I kwartału 2014r. wg powiatów województwa zachodniopomorskiego
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Okazuje się, że osoby poszukujące pracy (bezrobotni jak i osoby pracujące) jako najczęstsze powody braku pracy/nowej pracy podają:

- nieatrakcyjne wynagrodzenie oferowane przez pracodawców
- zatrudnienie czasowego, wynikające z sezonowych potrzeb
- brak możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę
- wymagana duża elastyczność czasu pracy, w tym praca zmianowa (co wzbudza u większości niezadowolenie)
- zbyt wysokie oczekiwania co do umiejętności, kwalifikacji
- niesprecyzowane oczekiwania

Pracodawcy zaś największe problemy zgłaszają w braku:

- wykwalifikowanych pracowników, w tym:
 - braku specjalistów posiadających certyfikaty/uprawnienia, którzy oprócz dokumentu mają faktyczne umiejętności, tak jest w przypadku elektryków, którzy mają dyplom, ale brak im praktycznych umiejętności
 - braku chęci podnoszenia kwalifikacji lub ich zmiany
- kompetencji społecznych u kandydatów, co rozumieć należy jako brak umiejętności pracy zespołowej oraz niski poziom komunikatywności i brak otwartości na współpracowników, klientów, kontrahentów
- odpowiedzialności za wykonywane zadania i powierzone mienie oraz uczciwość i wiarygodność
- klarownego porozumiewania się, czytelności wypowiedzi

Wykres 10. Trudności zgłaszane przez pracodawców podczas poszukiwania kandydatów do pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego

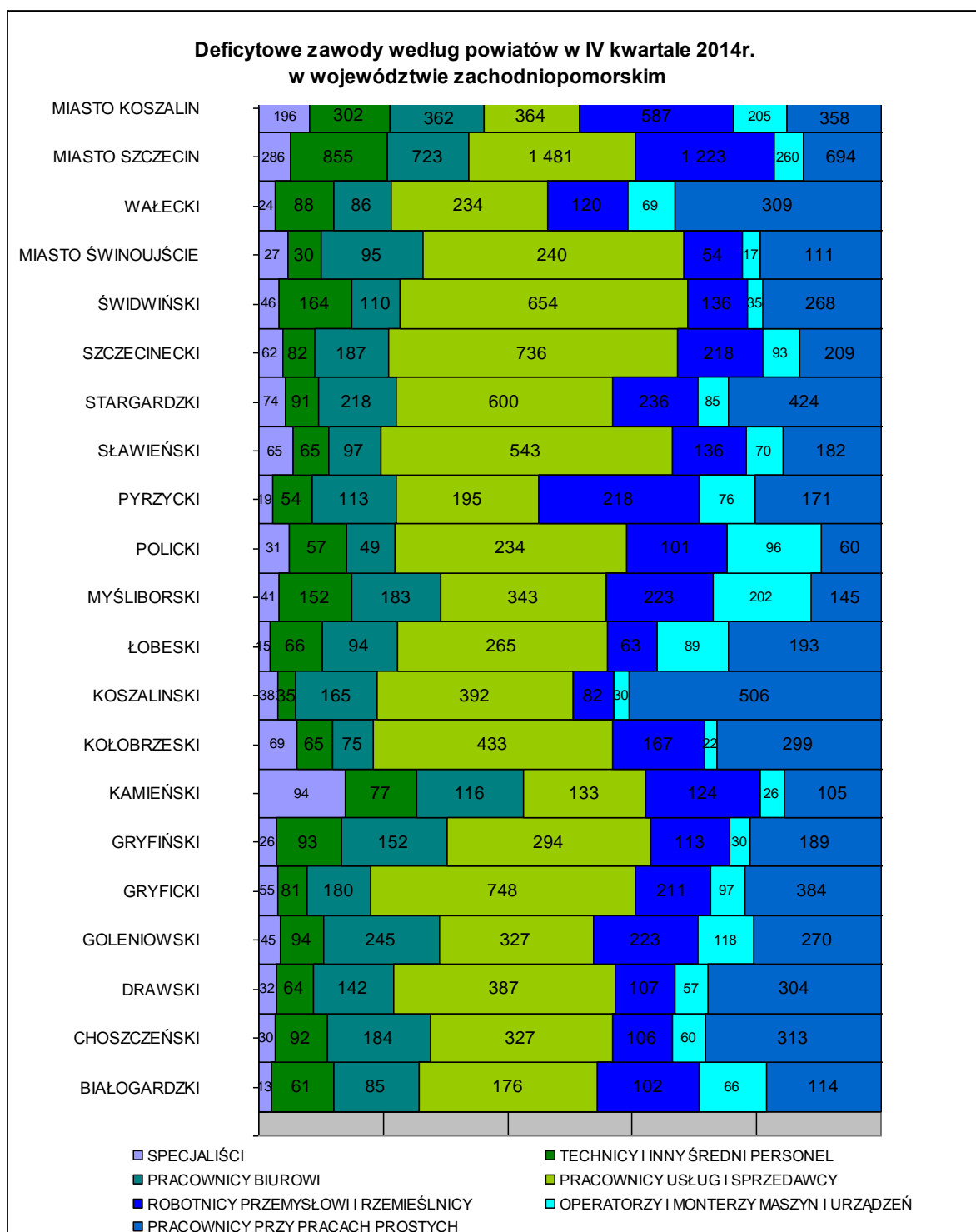


Wykres 10. Trudności zgłaszane przez pracodawców podczas poszukiwania kandydatów do pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego

Źródło: opracowanie własne

Wśród najbardziej poszukiwanych profesji w województwie zachodniopomorskim największą grupę stanowią pracownicy usług i sprzedawcy, na których szacowane zapotrzebowanie wynosi 9 106 osób. Kolejną zaskakująco dużą grupą są pracownicy pracujący przy pracach prostych oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, stanowiący kolejno 5608 i 4550 osób.

Wykres 11. Deficytowe zawody według powiatów w IV kwartale 2014r w województwie zachodniopomorskim



Wykres 11. Deficytowe zawody według powiatów w IV kwartale 2014r w województwie zachodniopomorskim

Na poziom rozbieżności w oczekiwaniach obu stron duży wpływ ma branża oraz wielkość podmiotu, który poszukuje nowych pracowników. Większe podmioty mają sprecyzowane oczekiwania i bardziej uporządkowane warunki zatrudnienia. Właściciele mikro i małych przedsiębiorstw bardzo często tworzą multipleksowe stanowiska pracy, narzucając tym

samym obszerne zakresy obowiązków i wysokie oczekiwania od kandydatów. Niestety oferują w zamian stosunkowo nieduże wynagrodzenie, które w wielu przypadkach zbliżone jest do wysokości najniższego krajowego wynagrodzenia.

Właściciele mikro i małych podmiotów nowych pracowników zazwyczaj poszukują samodzielnie, poprzez polecenia lub umieszczanie bezpłatnych ogłoszeń na lokalnych portalach internetowych lub w lokalnej prasie. Większe podmioty podczas procesu rekrutacyjnego korzystają z wewnętrznych działów HR, prowadzą wewnątrzzakładowe rekrutacje, ale wspierają się także zewnętrznymi agencjami zatrudnienia, a w przypadku kadry zarządzającej wyższego szczebla, zlecają rekrutacje headhunterom.

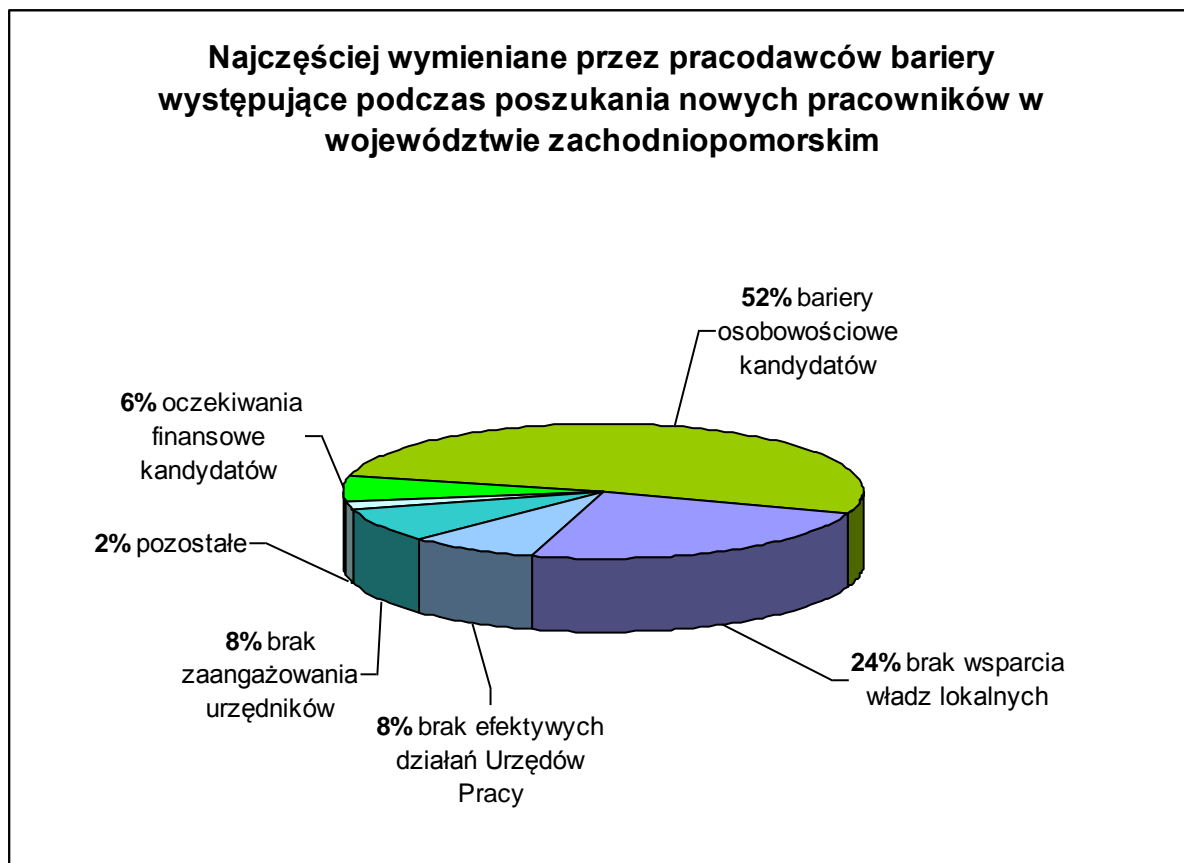
Zarówno mikro przedsiębiorcy, jak i większe podmioty, korzystają z powiatowych urzędów pracy w ostateczności, choć częściej zdarza się to wśród mikro przedsiębiorców. Pytani o powody, dla których tak się dzieje odpowiadają, iż procedury oraz odtwórcze urzędnicze podejście nie zachęca i nie daje poczucia rychłego wsparcia dla działań pracodawców, które zazwyczaj mają status pilnych.

Jednak nie we wszystkich urzędach pracy tak jest. Poczuciem zaangażowania urzędników i dobrą opinią, zarówno wśród pracodawców, jak i agencji zatrudnienia, cieszą się powiatowe urzędy pracy w Świnoujściu czy Szczecinie. Mniej pręźnie, w opiniach pracodawców, działa za to urząd pracy w Policach.

Nielatwą sytuację będą mieli właściciele mikro przedsiębiorstw ze względu na rosnące wymagania finansowe pracowników, które nie zawsze będą szły w parze z możliwościami finansowymi tych podmiotów. Niestety takie sytuacje zdarzają się bardzo często. Pracodawcy niepoprawnie szacują swoje możliwości i oferują zadawalające wynagrodzenie kandydatom, a po 3 miesiącach okazuje się, że muszą zredukować zatrudnienie, albo szukają kolejnego, tańszego pracownika. Trudno zatem dziwić się, że poziom zmotywowania osób, które pracy poszukują jest niski.

Właściciele mikro i małych podmiotów, niejednokrotnie pozostawieni sami sobie, mimo wielu programów wspierających biznes czy różnorodnych dotacji, nie potrafią skutecznie rozwijać swojego biznesu, potrzebują komunikatywnych przedstawicieli, sprzedawców i wykwalifikowanych pracowników, a to wiąże się ze wspomnianymi wynagrodzeniami oraz wysokimi kosztami zatrudnienia. Taki stan rzeczy jeszcze bardziej komplikuje i tak już trudną sytuację podmiotów w całym regionie, w którym ponad 95% zarejestrowanych podmiotów to mikro przedsiębiorstwa.

Wykres 12. Najczęściej wymieniane przez pracodawców bariery występujące podczas poszukiwania nowych pracowników w województwie zachodniopomorskim



Wykres 12. Najczęściej wymieniane przez pracodawców bariery występujące podczas poszukiwania nowych pracowników w województwie zachodniopomorskim

Źródło: Opracowanie własne

Podsumowując stan zasobów ludzkich, strukturę aktywności zawodowej i bezrobocia oraz niedopasowania rynku pracowników i pracodawców, mocno odczuwalne stają się zjawiska luki kompetencyjnej oraz niedoboru talentów na rynku. Zjawiska te coraz bardziej dotkliwe są tak na całym świecie, jak i w Polsce, lecz dotychczas były marginalizowane. Przyszedł jednak czas, by przyrzeć się im uważniej. Stanowią one bowiem podstawę do rozwiązania sporej części bolączek rynku pracy, również w zachodniopomorskim. Statystyki lokalne i opinie pracodawców zgodne są z raportem Mapower dotyczącym niedoboru talentów na rok 2014, według którego największy deficyt na rynku pracy dotyczy :

- Wykwalifikowanych pracowników fizycznych
- Inżynierów
- Operatorów produkcji
- Menadżerów ds. sprzedaży



- Kierowców
- Pracowników działów IT
- Przedstawicieli Handlowych
- Techników
- Niewykwalifikowanych pracowników fizycznych
- Menedżerów projektów

Dane te spójne są również z informacjami płynącymi z powiatów województwa zachodniopomorskiego. Pokazuje to, że biznes potrzebuje różnorodnych umiejętności i kompetencji, a rynek pracownika jest obszerny. Obu stronom brakuje tylko lub aż świadomości dzisiejszych potrzeb i chęci dopasowania się. Uczestnicy rynku pracy wskazują też ma bardzo ważny aspekt, jaki towarzyszy temu stanowi rzeczy, a mianowicie b r a k m o t y w a c j i. Brak pomysłu na efektywne komunikowanie się tych dwóch stron jest przestrzenią, którą powinna wypełnić regionalna polityka rynku pracy oraz instytucje otoczenia biznesu, poprzez konkretne działania.

Czy jest efektywne wsparcie dla zachodniopomorskich pracodawców ?

*Według przeprowadzonych w miesiącu wrzesień – październik 2014r badań aż **81% Pracodawców** ma problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, mając możliwość korzystania z dowolnego wsparcia tj. urzędów pracy, agencji zatrudnienia czy biur karier na uczelniach*

Bez względu na wielkość podmiotu i liczbę zatrudnianych pracowników powstała ogromna potrzeba realnego wsparcia oraz współpracy „tu i teraz” lokalnych władz, przedstawicieli szkolnictwa i szeroko rozumianego otoczenia biznesu. Deklarowana jest otwartość i zrozumienie dla sytuacji na rynku pracy ze wszystkich stron, niestety nie idą za tym konkretne działania, które dawałyby poczucie większej wartości tym projektom. Jak na razie są one w większości teoretyczne.

Na dzień dzisiejszy w świetle polityki regionalnej, zarówno Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, jak i projektów własnych lokalnych władz, których celami. są m.in. bieżące monitorowanie rynku pracy i wdrażanie realnych rozwiązań mających na celu zaspokojenie potrzeb zatrudnieniowych zarówno pracodawców jak i pracowników, rezultaty nie zachwycają. Rzeczywiście zaobserwować można szybsze tempo sprawozdawczości dotyczących statystyk bezrobocia i rynku pracy chociażby poprzez działania Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, niestety zdecydowanie za mało jest

konkretnych działań, które przybliżą do siebie potrzeby pracodawców i pracowników. Oczywiście badania monitoringu rynku pracy naszego województwa są niezbędne, lecz by były efektywne potrzebne są wnioski i plan działania do tych wniosków. Dokładnie tak też jest z podpisanym porozumieniem - Partnerstwa Lokalnego na Rzecz Rozwoju Regionalnego Rynku Pracy w województwie zachodniopomorskim², zawartym pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie, a 17-stoma uczelniami wyższymi. Odkonano się kilka spotkań roboczych, wymieniono poglądy i zaplanowano kolejne kroki. Efektów działań na razie nie widać, a upływającego czasu i mało zmotywowanych studentów i absolwentów nie ubywa. Wielka szkoda, ponieważ w sytuacji tak niedopasowanego rynku pracy potrzebne są szybkie działania.

Pocieszający jest jednak fakt, że pracodawcy i uczelnie sami wzięli sprawy w swoje ręce i już co najmniej od dwóch lat rozmawiają o potrzebach tych pierwszych (braku pracowników o określonych kwalifikacjach) i możliwościach wypełnienia tej luki (wykształceniu przez uczelnie wyczekiwanych pracowników). Co więcej, za tymi rozmowami idą też konkretne działania. Za wzorowy przykład stawiać tu należy zarówno Politechnikę Koszalińską, jak i Zachodniopomorski Uniwersytet Szczeciński, które już obserwują efekty swojej pracy.

Duński koncern KK-Elektronik podpisał porozumienie z Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technologicznym o nawiązaniu współpracy ze studentami. W ślad za nim powstały kolejne projekty, m.in. umowa licencyjna z Przedsiębiorstwem Przetwórstwa Artykułów Spożywczych ZGODA Sp. z o.o. dotycząca udzielonej przez ZUT licencji na zastosowanie technologii wysokiej wydajności marynowania ryb, czy też firma Samsung Electronics Co. Ltd., która inspirowa i motywuje studentów, ale i sprawdza rynek talentów do pozyskania ich w przyszłości.

Przytoczone przykłady powinny być kierunkiem działania władz lokalnych i innych instytucji otoczenia biznesu, tzn. mieć określony cel i dobre tempo jego realizacji. Pokazują one również po pierwsze, że to najlepszy, bo najefektywniejszy sposób na współpracę, rozwój, dopasowanie rynku pracy do potrzeb pracodawców, a po drugie rozwijanie pasji i umiejętności kapitału ludzkiego, jaki mamy w regionie. Na pewno nie jest to proste, ale skoro pierwsze efekty już mamy, należy położyć nacisk i szukać kolejnych zastosowań tego modelu.

przyjęły jako cel priorytetowy - rozwój regionalnego rynku pracy, w tym m.in.: rozwój przedsiębiorczości, dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy, ograniczenie zjawiska bezrobocia i wykluczenia społecznego, a także rozwój i integrację obszaru badawczego w zakresie procesów społeczno-gospodarczych w regionie,

Instytucje otoczenia biznesu próbują podnosić ciężar dialogu i wypracowania realnych rozwiązań wypełniających lukę w niedopasowanym rynku pracy, ale czy wystarczy organizowanie debat gospodarczych i omawianie tego, co już wiadome. Mimo globalnych możliwości współpraca regionalna między uczelniami, biznesem oraz administracją publiczną i samorządową ma ogromne znaczenie. Niewątpliwie korzyścią takich działań jest zwiększenie i upowszechnienie świadomości o faktycznej sytuacji występującej na lokalnym rynku pracy i jego największych problemów. Ważniejsze jest jednak, by wyciągnąć wnioski z podjętych już działań czy przepracowanych rozwiązań, które nie zadziałały i szukać nowych możliwości. Jednocześnie prezentować efektywne rozwiązania i zapraszać do działania pracodawców. Być może idąc w ślad za uczelniami, instytucje otoczenia biznesu powinny koncentrować się na mniejszych projektach, dedykowanych konkretnym specjalizacjom, dających efekty zarówno dla pracodawców, jak i potencjalnych kandydatów.

Wnioski

Nastroje zatrudnieniowe pracodawców są umiarkowanie optymistyczne. W IV kwartale 2014 r. można spodziewać się zmniejszenia liczby ofert sezonowych, jednak nie wpłynie to na ogólny kształt rynku pracy. Jak wynika z analizy pojawiających się w regionie liczby ofert pracy i czasu ich aktualności, zaobserwować można, że od kilku miesięcy pracodawcy odczuwają coraz większe trudności w znalezieniu kandydatów zarówno na stanowiska specjalistyczne, jak i podstawowe w różnych branżach. Niezaspokojone potrzeby zatrudnieniowe pracodawców dotyczą pracowników z doświadczeniem oraz osób, które żadnego stażu pracy nie mają. Istotnym warunkiem jest posiadanie określonych kompetencji. Zachodniopomorski rynek pracy, przynajmniej na niektórych stanowiskach jest zdecydowanie rynkiem pracownika, ponieważ trudności w pozyskaniu pracowników skłaniają pracodawców do obniżania stawianych wymagań oraz analizy stawek wynagrodzeń. Niejednokrotnie płace są podnoszone, stając się narzędziem walki o kandydatów lub też argumentem za zatrzymaniem pracownika.

Najczęściej rekrutacje będą odbywały się w sektorze produkcyjnym, przemysłowym, transportowym, spedycyjnym, logistycznym oraz centra usług (w tym dużych naborów można spodziewać się w obszarze księgowości, obsłudze klienta z dobrą znajomością języków obcych). Stąd w tychże sektorach pracodawcy utrzymują optymistyczne nastroje. Powinno się to przełożyć się na nastroje pracowników, ponieważ tu rynek pracy staje się coraz bardziej przychylny kandydatom.

Pomimo tych pozytywnych zjawisk w dalszym ciągu region boryka się z wysokim poziomem bezrobocia i dużym odsetkiem osób biernych zawodowo. Niezmiernie ważne jest zatem zatrzymanie tego trendu przede wszystkim u osób młodych, które dopiero wchodzi na rynek pracy lub za chwilę na nim będą.

Przyszli pracownicy już podczas nauki powinni być wdrażani w realia i wymogi panujące na rynku pracy. Uczelnie dbając o swój wizerunek, zamiast inwestować swój czas i pieniądze w działania marketingowe, powinny zapewnić studentom maksymalne wsparcie oraz ich skomunikować z rynkiem przedsiębiorców. Władze regionalne natomiast winny stać na straży i egzekwować od uczelni wyższych, ale i pozostałych szkół technicznych/zawodowych wdrażanie uczniów szkół średnich i studentów w rynek pracy poprzez obligatoryjne praktyki.

Skoro brak na rynku wykwalifikowanych czeladników, wnioskiem często wysuwany jest powrót do kwestii szkół zawodowych. Jednak o takim rozwiązaniu pracodawcy wypowiadają się w tym momencie ostrożnie. Przy obecnie malejącym nurcie demograficznym nie jest to rozwiązanie na dzisiejsze realia. Wspecjalizowanie osób bezrobotnych w najbardziej potrzebnych obszarach poprzez szkolenia i praktyki, wydaje się być rozwiązaniem i zadaniem dla powiatowych urzędów pracy od zaraz.

Pracodawcy zaś, powinni zacząć planować swoje potrzeby zatrudnieniowe zdecydowanie wcześniej, by mieć czas na reakcję rynku. Brakuje głosu pracodawców, którym z jednej strony brakuje rąk do pracy, z drugiej nie wiedzą, nie chcą, nie potrafią zwrócić się o pomoc. W tym wszystkim dużo pracy leży po stronie otoczenia biznesu i realnej polityki regionalnej, która powinna stwarzać jak najwięcej możliwości takiego kontaktu. Niestety czas konsultacji i spotkań minął, teraz czas na konkretne działania.

Większego zaangażowania oczekuje się od poszukujących pracy, którzy często roszczeniowo czekają, aż praca przyjdzie sama, najlepiej z polecenia. Niestety rzeczywistość wokół zmienia się bardzo szybko, a do niej dostosować musi się rynek, w tym rynek pracowników. Rosnące wymagania pracodawców wiążą się z rosnącymi wymaganiami klientów, a to oni napędzają rynek pracowników. Tyle tylko, że kandydaci, nie chcą często nic w sobie zmienić, nie chcą się przekwalifikowywać, uzupełnić wiedzy i podnieść kompetencji, nawet gdy mają perspektywę awansu zawodowego.

Problem mentalności, niechęci do zmian, a co za tym idzie niechęci do nowego, jest tu elementarnym aspektem. Nie bez znaczenia jest również szara sfera, która rozleniwia i burzy wszelakie morale, nie motywując do działania. Mało interaktywna polityka urzędów pracy w

tej kwestii, bez zmiany postaw i większego zaangażowania nie będzie efektywniej przeciwdziałała zjawiskom patologicznym. Zamiast aktywnego wsparcia pracowników i pracodawców, mamy do czynienia z skostniałymi rozwiązaniami, które nie nadążają za potrzebami rynku. Brak weryfikacji i egzekwowania gotowości do podjęcia pracy przez bezrobotnych jest powszechnie akceptowany przez każdą ze stron, czego konsekwencją są bierne rejestracje, tylko dla przedłużenia ubezpieczenia i zawyżone sztucznie wskaźniki bezrobocia.

Jak zatem patrzeć w przyszłość? Oczywiście należy patrzeć optymistycznie. Jak mówią sami pracodawcy, nie jest łatwo, ale rozwijający się region daje nadzieję na lepsze. Świadomość społeczeństwa o mechanizmach, jakie zachodzą na rynku pracy rośnie. Regionalne władze, instytucje otoczenia biznesu oraz pracodawcy zaczynają rozmawiać o potrzebach i rozwiązaniach. Zaczynają też współpracować – co jest bardzo ważne. Sporo jednak do zrobienia mają sami pracownicy, bezrobotni oraz ci, którzy na rynek pracy niebawem będą wchodzić. Pracodawcy w zachodniopomorskim w dalszym ciągu sami borykają się z ogromnym problemem zatrudnienia. Większe podmioty gospodarcze mają większy wachlarz możliwości. Tak więc trudniej jak zwykle jest tym mniejszym przedsiębiorcom, których tak dużo w województwie zachodniopomorskim.



SŁOWNIK POJEĆ:

Prognoza netto zatrudnienia

różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia, a liczbą pracodawców deklarujących spadek całkowitego zatrudnienia.

Stopa bezrobocia

procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej).

Wskaźnik zatrudnienia

procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

Współczynnik aktywności zawodowej

procentowy udział ludności aktywnej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej lub danej grupy.

SPIS WYKRESÓW:

- Wykres 1. Prognoza netto zatrudnienia przed korektą i po korekcie sezonowej dla IV kwartału 204r dla Polski
- Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia według stanowisk dla IV kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 3. Prognoza netto zatrudnienia wg sektorów dla IV kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 4. Aktywność ludności w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim w II kwartale 2014r.
- Wykres 5. Zmiany wskaźników aktywności ekonomicznej w II kwartale 2014r w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 6. Stopa bezrobocia według powiatów w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 7. Struktura wg wieku w ujęciu procentowym na koniec II kwartału 2014r w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 8. Struktura bezrobocia wg wykształcenia w ujęciu procentowym na koniec II kwartału 2014r. w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 9. Liczba ofert pracy w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych na koniec I kwartału 2014r. wg powiatów województwa zachodniopomorskiego
- Wykres 10. Trudności zgłaszane przez pracodawców podczas poszukiwania kandydatów do pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego
- Wykres 11. Deficytowe profesje według powiatów w IV kwartale 2014r w województwie zachodniopomorskim
- Wykres 12. Najczęściej wymieniane przez pracodawców bariery występujące podczas poszukiwania nowych pracowników w województwie zachodniopomorskim

SPIS TABEL:

- Tabela 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopa bezrobocia wg województw
- Tabela 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia w powiatach w województwie zachodniopomorskim - wrzesień 2014