

Sławomir Doburzyński
Maciej Patynowski

Dostosowanie, odporność, zdolność do reakcji

**Rynek pracy Pomorza Zachodniego
wobec wiodących procesów i tendencji**

Targi Pracy

Szczecin, październik 2023 r.

Wydawca

Stowarzyszenie Kreatywni dla Szczecina i Regionu

Współpraca

Polska Fundacja Społeczeństwa Przedsiębiorczego

Autorzy

dr Sławomir Doburzyński

mgr inż. Maciej Patynowski

Publikacja bezpłatna

© Copyright by Stowarzyszenie Kreatywni dla Szczecina i Regionu

Wydanie I

Wszelkie prawa zastrzeżone

Publikacja opracowana w ramach projektu **Targi Pracy Szczecin**

Publikacja jest dostępna w wersji elektronicznej na stronie **przedsiębiorczosc.org**



Spis treści

Wstęp	4
Rynek pracy Pomorza Zachodniego – ogólny rys	5
Zróżnicowanie lokalnych rynków	7
Deficyty pracowników	8
Rynek pracy wobec szerszego kontekstu uwarunkowań	14
Nastroje pracodawców	15
Koniunktura	18
Wynagrodzenia	20
Analiza znaczenia kluczowych zjawisk w kontekście sytuacji regionalnego rynku pracy	25
Pandemia COVID-19	25
Wojna w Ukrainie i migracje	27
Wykształcenie	33
Tryb pracy	38
Specyfika zachodniopomorskiego rynku pracy	43
Perspektywy rozwojowe regionalnego rynku pracy	46

Wstęp

Raport powstał na bazie doświadczeń, inspiracji i potrzeb związanych z cykliczną organizacją **największych targów pracy w województwie zachodniopomorskim**. Służą one przede wszystkim wsparciu pracodawców w budowaniu sprawnych zespołów i zaspokajaniu potrzeb w dziedzinie kompletowania personelu. **Pozwalają jednak dostrzegać i ostrzej widzieć tendencje kształtujące obecnie dynamikę i charakter regionalnego rynku pracy**. Skłaniają też do pytań, które domagają się odpowiedzi.

Z tego wyzwania narodziła się potrzeba przeprowadzenia rozmów i spotkań z osobami, które z bliska patrzą na gospodarkę Pomorza Zachodniego, kształtują ją, są pracodawcami, analitykami i obserwatorami rynku pracy. Ich świeże i bezpośrednie spojrzenie miało pozwolić skonfrontować się z potocznymi opiniami i tezami obecnymi w europejskich i ogólnopolskich badaniach i raportach branżowych ekspertów. **Ważniejsze od kompletności i warsztatowej głębi profesjonalnych badań było tu przywołanie żywych, fundamentalnych doświadczeń osadzonych w trudnym doświadczeniu ostatnich lat, znaczonej pandemią, wojną, inflacją i trudnymi do jednoznacznej oceny przemian w dziedzinie technologii czy też przemian pokoleniowych**. Raport służy przede wszystkim wydobyciu tych kwestii, które będą mogły być przedmiotem kolejnych debat, także podczas szczecińskich targów pracy.

Raport powstał latem 2023 roku na bazie rozmów z blisko 20 przedstawicielami zachodniopomorskiego środowiska gospodarczego i akademickiego. **Punktem ciężkości czynionych obserwacji była sytuacja rynku pracy, pod tym kątem dobierano rozmówców oraz poruszane w rozmowach z nimi kwestii**. Kanwę dla zarysowanego obrazu stanowią wyniki branżowych badań o możliwie dużym stopniu aktualności (w miarę możliwości – na koniec pierwszego półrocza 2023 roku).

Wszystkim rozmówcom uprzejmie dziękujemy za udzielenie wypowiedzi.

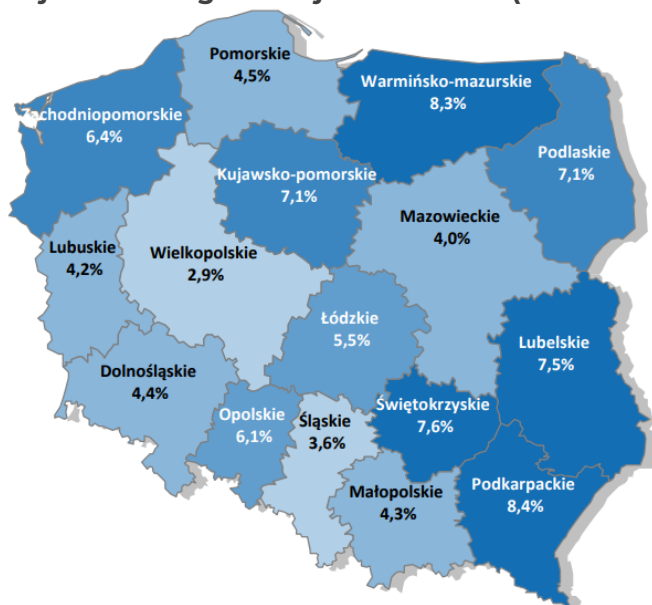
dr Sławomir Doburzyński

mgr inż. Maciej Patynowski

Rynek pracy Pomorza Zachodniego – ogólny rys

Zmiana na rynku pracy jest jednym z najbardziej dobitnych sukcesów polskich przemian strukturalnych, jak i konsekwencją korzystnej koniunktury, których beneficjentem pozostaje Polska na początku trzeciej dekady wieku. Według opublikowanych na koniec lipca 2023 danych Eurostatu stopa bezrobocia w czerwcu wyniosła w Polsce 2,7%, tyle samo co w maju. Daje to drugie miejsce w Unii Europejskiej pod względem poziomu bezrobocia, ex-aequo z Czechami. Nieznacznie lepsza sytuacja - o zaledwie o 0,1 pkt proc. - panowała na Malcie. W tym samym okresie średnia stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wyniosła 5,9%, a w strefie euro była nieco wyższa – 6,4% (tyle samo co w poprzedzającym miesiącu). Liczba bezrobotnych w Polsce w czerwcu wyniosła 472 tys., wobec 471 tys. w maju. W tym samym okresie Główny Urząd Statystyczny poinformował, że czwarty miesiąc z rzędu odnotowano spadek zatrudnienia. Liczba zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2023 roku wyniosła 6512,8 i była o 4,9 tys. niższa niż miesiąc wcześniej. To czwarty miesięczny spadek zatrudnienia w ciągu ostatnich pięciu miesięcy. Nadal przekłada się to na wzrost zatrudnienia - o 0,2% względem czerwca 2022 roku. To jednak rezultat wyraźnie niższy od oczekiwanych przez ekonomistów wzrostu o 0,4% w relacji rok do roku.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwach (stan na koniec czerwca 2023)

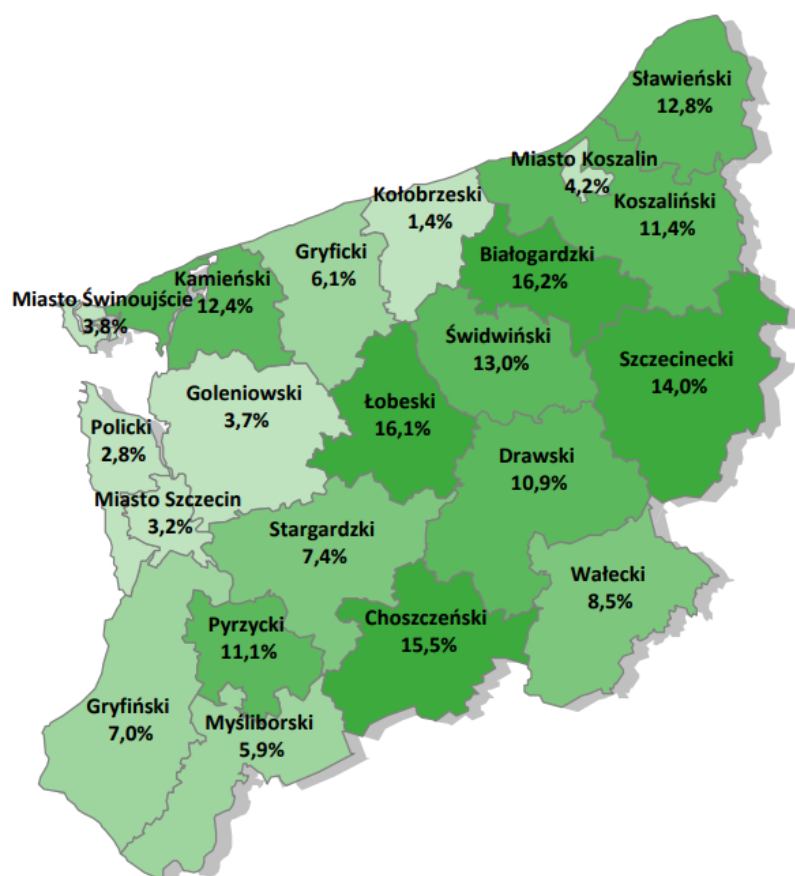


Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Według metodologii GUS w lipcu 2023 stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 5% (miesiąc wcześniej - 5,1%). W województwie zachodniopomorskim wyniosła 6,4%, i była w porównywalna z rokiem 2022. W skali kraju wartość tego wskaźnika plasuje region w połowie stawki województw, przed podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (8,3%), świętokrzyskim (7,6%), lubelskim (7,5%), kujawsko-pomorskim (7,1%), podlaskim (7,1%), ale też wyraźnie w oddaleniu za Wielkopolską, która czerwiec 2023 zamknęła stopą bezrobocia na poziomie 2,9%.

Według wstępnych informacji z powiatowych urzędów pracy liczba bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w lipcu 2023 roku wyniosła 37 963 osoby. Liczba zarejestrowanych w stosunku do danych z poprzedniego miesiąca zmniejszyła się o 237 osób (0,6%), a w porównaniu z lipcem 2022 roku jest niższa o 865 osób (2,2%). Według wstępnych danych na dzień 31 lipca 2023 roku w urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego od 24 lutego 2022 roku zarejestrowano 4 017 obywateli Ukrainy w tym w ramach udzielonej pomocy związanej z konfliktem zbrojnym 3 302 osoby. W Szczecinie w lipcu 2023 roku stopa bezrobocia wynosiła 3,2% i utrzymywała się na poziomie zbliżonym do wcześniejszych miesięcy.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach woj. zachodniopomorskiego (stan na koniec czerwca 2023 roku)



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

W ogóle bezrobotnych zarejestrowanych w województwie zachodniopomorskim na koniec czerwca 2023 roku osoby bez prawa do zasiłku stanowiły 85,0%, osoby do 25 roku życia – 10,2%,

długotrwale bezrobotni – 50,6%, osoby powyżej 50 roku życia – 28,8%, osoby bez kwalifikacji zawodowych – 35,4%, natomiast niepełnosprawni – 5,8%.

Zróżnicowanie lokalnych rynków

Sytuacja na poszczególnych lokalnych rynkach zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim jest zróżnicowana – bezrobocie wynosi od 1,4% w powiecie kołobrzeskim i 3,2% w Szczecinie do aż 16% w powiecie białogardzkim. Wiele z nich ma swoją specyfikę. Gospodarka Świnoujścia w dużej mierze opiera się na pracy świadczonej na terenie Niemiec. Nie cały pas nadmorski – mimo potencjału sektora turystycznego i względnie mniejszego zaludnienia - osiąga zadawalające wyniki, czego najlepszym przykładem jest sytuacja w powiecie kamieńskim. Tym bardziej powodem do niepokoju jest utrzymujący się od lat deficyt rozwojowy dotyczący gminy na zapleczu pasa nadmorskiego, które charakteryzuje wysoka wartość wskaźników bezrobocia idąca w parze z innymi niekorzystanymi zjawiskami, których źródło w dużej mierze związane jest z dziedzictwem popegeerowskim. Powiat goleniowski notuje niskie wartości bezrobocia, ale praca jest tam skoncentrowana w obrębie parku przemysłowego i w jego otoczeniu oraz w ośrodkach miejskich, natomiast tereny wiejskie są już w trudniejszej sytuacji.

Jednym z najbardziej konkurencyjnych rynków pracy w województwie jest Stargard i jego otoczenie. Sprzyja temu dobre położenie względem Szczecina oraz granicy polsko-niemieckiej. Profil gospodarczy miasta i powiatu tworzą przede wszystkim zakłady przemysłowe oraz produkcyjne, w tym produkcja artykułów żywnościowych, maszyn przeładunkowych. Miejsca pracy w dużej mierze skoncentrowane są Stargardzkim Parku Przemysłowym, gdzie działa ponad 50 firm z różnych branż. Innowacyjne projekty z zakresu rozwoju technologii wymagają najlepszych inżynierów z zakresu ochrony środowiska, elektroenergetyki albo budownictwa. Inwestycjom sprzyja dobry dojazd do Szczecina, miast niemieckich, Pragi, Warszawy oraz Wrocławia. Na terenie Stargardu nie brakuje też magazynów, gdzie zatrudnienie znajdą pakowacze, operatorzy wózków widłowych oraz zbieracze zamówień. Duże szanse na pracę daje podstrefa Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, oferty znajdują tam księgowi albo doradcy podatkowi. To duża szansa dla początkujących studentów szukających stażu w stabilnych firmach. Nie brakuje tu także ofert dla specjalistów technicznych, na zatrudnienie mogą liczyć mechanicy i programiści, którzy poszukiwani są niemal w każdej firmie. W dalszej kolejności lokalny rynek pracy tworzą gospodarstwa rolne oraz przedsiębiorstwa nastawione na usługi. Znaleźć można tu także wiele mniejszych firm, które zaopatrują te większe w podzespoły. Ogółem rynek pracy w Stargardzie tworzy ponad 65 tysięcy osób przy bezrobociu wynoszącym zaledwie 3% mieszkańców,

Rynek pracy w Stargardzie cechuje stosunkowo duża równomierność rozlokowania w przestrzeni, jest bogaty zarówno na obrzeżach miasta (o czym świadczy Stargardzki Park Przemysłowy), jak i w samym centrum miasta. Na rozwój regionu powinna wpłynąć większa aktywność samorządu w kwestii organizacji szkoleń i przygotowania zawodowego. Pracodawcy poszukują do pracy operatorów maszyn, kierowników sprzedaży albo pracowników od pracy manualnej.

Oprócz tych przykładowo opisanych obszarów region obejmuje znaczące połacie nie dysponujące prężnymi ośrodkami miejskimi, pozbawione dogodnych połączeń komunikacyjnych czy też tradycji przemysłowych. Otoczenie Gryfic to przykład terenów rolniczych, które nie wróciły do pełnej stabilności ekonomicznej po załamaniu produkcji buraków i nastawionych na ich wykorzystanie podmiotów. Inne miasta (Świdwin, Choszczno) zawdzięczają lub zawdzięczały stabilność rynku pracy tak specyficznemu czynnikowi, jak obecność jednostki wojskowej. Rynek pracy Pomorza Zachodniego nie jest zdominowany przez jeden sektor, stanowi odbicie stanu gospodarki, która po schyłku przemysłu stoczniowego uległa daleko idącej dywersyfikacji i stopniowo dostosowuje się do zapotrzebowania określanego przez rynki krajowe i globalne. Ten brak jednoznacznej specjalizacji stanowi o jego względnej słabości, ale też odporności na wahania koniunkturalne. Wraz z rozwojem infrastruktury transportowej zwiększa się atrakcyjność tej części kraju, co powinno w nieodległej przyszłości przyczynić się do wzrostu liczby miejsc pracy oraz atrakcyjności proponowanego wynagrodzenia.

Deficyty pracowników

Od kilku lat na polskim rynku pracy panuje opinia o dominacji pracobiorców nad pracodawcami – pierwsza grupa zdaje się być bardziej pożądana wobec przewagi wolnych stanowisk nad liczbą osób faktycznie poszukujących zatrudnienia. We wszystkich regionach kraju określane są profile deficytów siły roboczej, które zastępują w staraniach publicznych służb zatrudnienia i doniesieniach medialnych wcześniejsze statystyki bezrobocia i informacje o upadających zakładach pracy i całych sektorach. Nie musi to być trend stały i długotrwały, niemniej obecnie ma charakter powszechny.

Przekonujących wniosków w zakresie profilu deficytów regionalnego rynku pracy dostarcza Barometr Zawodów.¹ W kolejnych edycjach Barometru eksperci wskazują zawody, deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. W najnowszej edycji Barometru Zawodów za rok 2023 na terenie województwa zachodniopomorskiego odnotowano 39 grup zawodów deficytowych. W porównaniu do roku poprzedniego kategoria ta uległa zmianie o 5 nowych profesji, do grona zawodów deficytowych zaliczono także: betoniarzy i zbrojarzy, brukarzy, logopedów i audiofonologów, pedagogów, wychowawców w placówkach oświatowych i opiekuńczych. Na braki kadrowe wskazują przede wszystkim przedstawiciele branż: budowlanej, edukacyjnej, transportowej, przemysłowej oraz medyczno-opiekuńczej.

Według Barometru zawodów na rok 2023 w województwie zachodniopomorskim pracę bez problemu powinni znaleźć:

- betoniarze i zbrojarze
- brukarze
- cieśle i stolarze budowlani

¹ Barometr Zawodów to ogólnopolskie badanie wykonywane co roku z inicjatywy resortu pracy na podstawie danych zebranych przez GUS i powiatowe urzędy pracy. Barometr stanowi prognozę zapotrzebowania na przedstawicieli konkretnych zawodów na lokalnych i ponadlokalnych rynkach zatrudnienia. Dzieli profesje na deficytowe (mniej chętnych do pracy niż publikowanych ogłoszeń w danej okolicy), pozostające w równowadze (tyle samo kandydatów co wolnych stanowisk) oraz nadwyżkowe (więcej szukających posady niż ofert na rynku).

- dekarze i blacharze budowlani
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- fizjoterapeuci i masażyści
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kucharze
- lekarze
- logopedzi i audiofonolodzy
- magazynierzy
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy instalacji budowlanych
- murarze i tynkarze
- nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- nauczyciele przedszkoli
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- pedagodzy
- pielęgniarki i położne
- pomoce kuchenne
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- pracownicy służb mundurowych
- pracownicy socjalni
- przetwórcy mięsa i ryb
- psycholodzy i psychoterapeuci
- ratownicy medyczni
- robotnicy budowlani
- samodzielni księgowi
- spawacze

- ślusarze
- wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

Z punktu widzenia pracodawców i reprezentowanych przez nich branż w województwie zachodniopomorskim pilnie poszukiwani są przede wszystkim w następujących sektorach:

BRANŻA BUDOWLANA

Sytuacja w sektorze budowlanym stanowi wiarygodny miernik poziomu optymizmu rynku i stanu koniunktury gospodarczej. Firmy budowlane stanowią znaczny odsetek przedsiębiorstw działających w mniejszych ośrodkach miejskich i na terenach wiejskich, co odpowiada charakterystyce Pomorza Zachodniego z jego peryferyjnie położonymi największymi miastami. Systematycznie w tej branży w ostatnich latach wskazywanych jest najwięcej zawodów deficytowych, w konsekwencji w tych zawodach jest największa szansa na uzyskanie zatrudnienia. Największe deficyty dotyczą podaży na rynku cieśli i stolarzy budowlanych, dekarzy i blacharzy budowlanych, elektryków, elektromechaników i elektromonterów, monterów instalacji budowlanych, murarzy i tynkarzy, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, pracowników robót wykończeniowych w budownictwie.

Branżę budowlaną charakteryzuje zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem i kwalifikacjami. W znacznym stopniu funkcjonuje ona na pograniczu szarej strefy w zakresie zatrudnienia, w niektórych segmentów obejmuje ona wręcz dominującą część osób wykonujących zawód i realizowanych umów. Wpływa to na oferowanie pracownikom i kandydatom do pracy niskiego wynagrodzenie, ograniczanie osłony socjalnej i mało komfortowe warunki pracy. Ponadto w ramach sektora chętnie zatrudniani są cudzoziemcy, a przy tym występuje wyraźna luka pokoleniowa. Wielu wykwalifikowanych pracowników preferuje też pracę za granicą, co z racji bliskości i dostępności tych rynków umożliwia godzenie pracy z weekendowymi pobytami w domu.

Prof. Marek Dutkowski, Uniwersytet Szczeciński



„Uważa się że branża budowlana dobrze pokazuje kondycję gospodarki, także w wymiarze lokalnym. W tym kontekście można stwierdzić, że faktycznie dostrzegamy w niej wszystkie blaski i cienie rynku pracy, jak jest on dzisiaj opisywany. Mamy tu zatem ogromny problem ze znalezieniem i utrzymaniem pracowników, w dodatku firmy odczuwają stałe ryzyko rotacji. Niestabilność w zakresie dostępu rąk do pracy jest dziś dla sektora uciążliwa, jak niepewność w zakresie sytuacji prawnej oraz systemu podatkowego. Trudno w tej sytuacji prowadzić stabilną firmę i planować przyszłość”.

EDUKACJA

Wysokie zapotrzebowanie na pracowników w obszarze edukacji dotyczy aktualnie wszystkich profili wykształcenia. Z roku na rok sytuacja ulega wręcz pogorszeniu. W edukacji brakuje nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych, nauczycieli przedszkoli, nauczycieli szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, wychowawców w placówkach oświatowych i opiekuńczych. W przypadku nauczycieli języków obcych i lektorów na początku 2023 roku deficyt zdiagnozowano w 15 powiatach województwa zachodniopomorskiego, wśród nauczycieli nauczania początkowego deficyt odnotowano w 10 powiatach, przedmiotów zawodowych (12 powiatów). Poszukiwani są także nauczyciele praktycznej nauki zawodu (deficyt w 13 powiatach), nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących (13 powiatów), jak i nauczyciele przedszkolni (12 powiatów). Na deficyt chętnych do pracy w edukacji wpływają także problemy z realizacją ofert na część etatu, dotyczy to zwłaszcza nauczycieli, gdy oferowany jest im nie cały etat, a kilka godzin (rozproszenie szkół w terenie, problemy z dojazdem sprawiają, że trudno znaleźć chętnych do pracy).

BRANŻA MEDYCZNO - OPIEKUŃCZA

W branży medyczno – opiekuńczej deficyt pracowników utrzymuje się już od wielu lat. Jego kulminacja nastąpiła w związku z epidemią koronawirusa oraz koniecznością podjęcia przez ochronę zdrowia dodatkowych działań. W przypadku województwa zachodniopomorskiego dodatkowym czynnikiem jest bliskość i chłonność rynku niemieckiego. W dodatku szybko i systematycznie rośnie zapotrzebowanie na opiekunów i pielęgniarki w związku ze starzeniem się polskiego społeczeństwa. Wielu obecnych pracowników jest w wielu przedemerytalnym, co może przyczynić się do pogłębienia deficytu w tym sektorze. Niedobór kadry związany jest także z dużą odpowiedzialnością, jak i niskimi zarobkami. Na rynku brakuje zwłaszcza pielęgniarek i położnych. W tych zawodach ma miejsce mały przyrost nowych pracowników, tym bardziej kusząca jest opcja pracy za granicą. Utrzymująca się przez długi czas sytuacja epidemiczna spowodowała pogłębienie braków kadrowych w zawodzie ratownik medyczny. Brak chętnych do pracy w tym zawodzie wynika ze specyfiki tej profesji. Niskie zarobki połączone są z wielogodzinnymi dyżurami, zmianowością, zagrożeniem zdrowia i życia w związku z pandemią i wysoką odpowiedzialnością zawodową. Brak fizjoterapeutów i masażyстів, logopedów i audiofonologów. Wysoki popyt jest również na opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych, psychologów i psychoterapeutów.

Deficyty dotyczą nie tylko pielęgniarek i personelu pomocniczego. Według danych publicznych służb zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim niemal w każdym powiecie łatwo pracę mogą znaleźć lekarze specjaliści. Tu także przyczyną są zbyt niskie stosunku do oczekiwań zarobki lekarzy, ich wyjazdy zarobkowe za granicę, praca w prywatnych gabinetach oraz podejmowanie zatrudnienia w prywatnych sieciach lekarskich.



Jacek Matusiak, Luxmedica

„Nawet dobre zarobki przestają być motywacją dla pracowników, jakich dziś poszukuje branża. W poszczególnych specjalizacjach widzimy różne źródła drenażu rynku, na przykład trudno o dobrych pielęgniarzy konkurować z ofertami z Niemiec. Na szczęście podmioty działające na rynku mają motywacje, możliwości i dynamikę, by wprowadzać na rynek nowe usługi, które odpowiadają na zapotrzebowanie klientów, a tym samym sprzyjają poprawie kondycji finansowej. Taką niszą – od kilka lat już właściwie pełnoprawną gałęzią rynku – jest medycyna sportowa, bynajmniej nie adresowana wyłącznie do sportowców. Jeśli będzie się ona dalej tak dynamicznie rozwijać, to za kilka lat i tu mogą wystąpić niedobory pracowników”.

TRANSPORT, SPEDYCJA, LOGISTYKA

Powiększają się deficyty w sektorze transportu i logistyki. Od kilku lat przedsiębiorstwa sektora praktycznie nie są w stanie funkcjonować bez pozyskiwania pracowników za wschodnią granicą, zwłaszcza na Ukrainie. Tu także pojawiają się na masową skalę zjawiska związane z szarą strefą oraz różnego rodzaju hybrydowe rozwiązania płacowe. W branży TSL w ramach najnowszego Barometru Zawodów jako deficytowe określone zostały – podobnie jak we wcześniejszych edycjach - cztery zawody: kierowcy autobusów (deficyt w 14 powiatach województwa zachodniopomorskiego), kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (deficyt w 18 powiatach), mechanicy samochodowi (10 powiatów) oraz magazynierzy (10 powiatów). Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników magazynowych związane jest z rozwojem rynku e-commerce i powstawaniem nowych powierzchni magazynowych. We wcześniejszych edycjach Barometru Zawodów magazynier był identyfikowany jako zawód o zrównoważonym profilu zapotrzebowania na jego wykonawców.



Dariusz Orzechowski, DAR-POL

„Brak kierowców jest tak dojmujący, że zarządzanie firmą muszę często godzić z ratowaniem sytuacji i sam siadam za kółkiem. Tabor musi być w ruchu, zwłaszcza wtedy, gdy jest jeszcze obciążany kredytami. Ponadto firma transportowa nie może spaść do zbyt niskiego pułapu zatrudnienia, bo wtedy pod znakiem zapytania staje jej rentowność. To zamknięte koło – nie ma pracowników, to trudno zarobić na rozwój i w konsekwencji znalezienie nowych pracowników i odpowiednio korzystne oferty płacowe. Działamy na rynku pogranicznym, stykamy się bezpośrednio z konkurencją i całym niemieckim ekosystemem funkcjonowania biznesu, tym bardziej widoczne dla nas i dokuczliwe jest to, że my nie potrafimy odpowiednio zadbać o branżę tak istotną dla gospodarki kraju.”.

INNE BRANŻE

Pracowników brakuje w istotnych dla rozwoju województwa gałęziach przemysłu, m.in. w przemyśle meblarskim - poszukiwani są robotnicy obróbki drewna i stolarze. Brak krawców i pracowników obróbki odzieży, masarzy i przetwórców ryb, operatorów obrabiarek skrawających, spawaczy, ślusarzy, pracowników ds. rachunkowości i księgowości. Wśród zawodów gastronomicznych poszukiwani są w szczególności kucharze (deficyt w 16 powiatach województwa zachodniopomorskiego), poszukiwane są pomoce kuchenne.

Niezmiennie grupę deficytową stanowią również pracownicy służb mundurowych. Niedobór pracowników odczuwany jest przede wszystkim w policji. Przyczyną jest coraz mniejsze zainteresowanie ze strony młodych osób do podjęcia tej służby.

Wojewódzki Urząd Pracy określa także branże, w których w mniejszym stopniu lub w ogóle nie występuje wyraźne zapotrzebowania na pracowników. W równowadze znalazły się obecnie grupy zawodów, które przez kilka wcześniejszych edycji zaliczane były do zawodów deficytowych, np. betoniarze i zbrojarze, blacharze i lakiernicy samochodowi czy też brukarze (jakkolwiek nadal pozostają w deficycie w wielu powiatach). Do najmniej poszukiwanych zawodów należą obecnie fryzjerzy, kosmetyczki, pracownicy biur podróży, pracownicy obsługi turystycznej, socjologowie, politolodzy, kulturoznawcy, historycy, dekoratorzy wnętrz, konserwatorzy zabytków, plastycy, specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych oraz specjaliści technologii żywienia i żywności.

Najczęściej wskazywanymi w ramach opracowania Barometru powodami trudności w rekrutacji pracowników w ostatnich miesiącach były: inflacja, trudne warunki w miejscu pracy, brak kwalifikacji i doświadczenia, dojazd do miejsca pracy, wymiar czasu pracy. Deficyt poszukujących pracy w województwie zachodniopomorskim to z jednej strony przyczyny leżące po stronie kandydatów do pracy, ze szczególnym uwzględnieniem braku doświadczenia zawodowego, wymaganych kwalifikacji oraz uprawnień, z mocnym akcentem na ogólną niechęć do pracy w danym zawodzie. Z drugiej strony na obecną sytuację wpływ mają przyczyny wynikające z oferowanych przez pracodawców warunków zatrudnienia takich jak: niskie wynagrodzenia, trudne warunki pracy oraz wymagana od pracowników duża dyspozycyjność.

Rynek pracy wobec szerszego kontekstu uwarunkowań

Sytuacja na rynku pracy – podobnie jak w całej gospodarce – jest wypadkową wielu czynników, w tym zarówno twardych (jak podaż surowców i produktów, pracowników, rozwiązań technologicznych), jak i miękkich. Te drugie, wbrew pozorom, także w zaawansowanych systemach ekonomicznych i przy ogromnym przepływie danych pozwalającym – teoretycznie – racjonalizować i optymalizować procesy i decyzje, odgrywają istotną, jeśli nie decydującą rolę. Stąd wciąż fundamentalne znaczenie zaufania jako wartości niezbędnej dla prawidłowego funkcjonowania rynku oraz konsekwencje jego kondycji znajdujące odzwierciedlenie w sytuacji rynku.

Kiedy rynek ten przeżywa turbulencje, koincydencja zjawisk długofalowych i bieżących wydarzeń oraz stanu faktycznego gospodarki i nastrojów uczestników rynku składa się na grę sił wyznaczających logikę zdarzeń. W ostatnich miesiącach czynnikiem mocno oddziałującym na wyobraźnię jest dostępność i ceny surowców energetycznych. W nieco dłuższej perspektywie debaty ekonomiczne zdominowała kwestia przekształceń w światowym systemie łańcuchów dostaw związana zarówno z ekonomiczną ekspansją Chin (i reakcją Zachodu, w szczególności Stanów Zjednoczonych, na tę sytuację), jak i konsekwencjami kryzysu covidowego. Ponadto cyklicznie powracają obawy o stabilność i przejrzystość rynków finansowych, nadzieje i obawy dotyczące przemian dotyczących statusu pieniądza i poszukiwań w dziedzinie jego cyfryzacji, globalne reperkusje zadłużenia publicznego tak wielkich graczy jak Stany Zjednoczone, jak też finansyzacji światowej gospodarki.

Wszystkie te uwarunkowania znajdują wspólny mianownik w mentalnych konsekwencjach ich istnienia, nasilania się i osłabiania – wszystkie razem i każde z osobna wpływają na nastroje i napędzają decyzje. Z drugiej strony oddziałują bezpośrednio na poszczególne sfery rynku, w tym m.in. na rynek pracy. W związku z tym przywoływane turbulencje na rynku energetycznym wywołują negatywne nastroje pracodawców. Z drugiej strony wzmiankowane przyspieszenie przepływu danych i nagromadzenie zmiennych także w przestrzeni informacyjnej zmusza do ostrożności, bowiem nie wszystkie zjawiska muszą przejść ze sfery przewidywań do rzeczywistości i materializowania się prognoz. Badania ogólnopolskiego rynku pracy z 2022 roku świadczyły o tym, że około 25% ogółu pracodawców planowało już wtedy zwolnienia pracowników. Zmiany nie przybrały takiej dynamiki, oszacowania przerosły skalę faktycznych, niezbędnych redukcji.

Nastroje pracodawców

Analiza stosunku przedsiębiorców do aktualnej sytuacji gospodarczej staje się coraz bardziej istotnym elementem opracowywania analiz oraz scenariuszy dla poszczególnych branż i całego systemu ekonomicznego. Idzie to w parze ze stałym przyrostem liczby informacji, jakie przepływają przez ekosystem gospodarczy i wpływają na jego stabilność. Przy większej liczbie bodźców i wobec zasadniczo zhumanizowanego charakteru rynku nie jest on w stanie wyeliminować czynnika emocjonalnego jako zmiennej wpływającej na decyzje podejmowane w wymiarze zbiorowym i indywidualnym, a w poszczególnych przypadkach jest od niego wręcz coraz bardziej uzależniony.

To przekonanie skłania do konstruowania adekwatnych instrumentów pozyskiwania i zarządzania informacjami o kondycji gospodarki i rynku pracy, w tym także na poziomie regionalnym. Wyniki badania „Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w II kwartale 2023 roku” prowadzą do wniosku, że nastroje zachodniopomorskich pracodawców na kolejny kwartał były optymistyczne. Istniała zatem przewaga podmiotów gospodarki narodowej, w których przewidywano zwiększenie zatrudnienia, nad podmiotami które planują zwolnienia. Spośród 737 biorących udział w przywoływanym badaniu pracodawców, 16% przewidywało zwiększenie zatrudnienia, 14% deklaroowało zamiar redukcji etatów, a 62% nie planowało zmian w nadchodzącym kwartale. Prognoza netto zatrudnienia na kolejne trzy miesiące wynosiła +2%. Analizując same nastroje pracodawców można było stwierdzić, że zachodniopomorski rynek pracy wyraźnie się uaktywnił. W porównaniu z kwartałem poprzedzającym nastroje zatrudnieniowe pracodawców wyraźnie uległy znaczącej poprawie. Nastąpił wzrost wartości prognozy netto o 8 punktów procentowych w odniesieniu do prognozy deklarowanej dla pierwszego kwartału br. oraz o 9 punktów procentowych w porównaniu do czwartego kwartału 2022 roku.²



Zbigniew Pluta, Zachodniopomorskie Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego

„W Szczecinie i na Pomorzu Zachodnim zwykle niełatwo było o dobre nastroje. Jesteśmy przedsiębiorczy i odnosimy sukcesy, ale też nie ufamy sobie i nie wierzymy w siebie nawzajem. Miasto w perspektywie trzech dekad pewnie mogło się rozwinąć jeszcze bardziej, nie jest jednak tajemnicą, że niełatwo tu o zbudowanie środowiska, a co za tym idzie klimatu współpracy. Wielu przedsiębiorców wyraża zdanie, że nie mają tak dobrych warunków do działania, jakimi mogliby dysponować. Nic dziwnego, że takie opinie przekładają się przede wszystkim na decyzje o zatrudnianiu lub zwalnianiu pracowników”.

² Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2023, <https://www.wup.pl/pl/dla-institucji/zachodniopomorskie-observatorium-rynku-pracy/nastroje-zatrudnieniowe-pracodawcow-w-woj.-zachodniopomorskim/>



Celina Skrobisz, Evenema

„Nie znam takiego przedsiębiorcy, który bez problemu podejmowałby decyzje o zwolnieniu i bez satysfakcji przyjmował nowe osoby do pracy. Ja wierzę w swój zespół i wierzę, że poradzimy sobie z tym bez wątpienia wymagającym okresem. Szczecin nie jest głębokim rynkiem, to spore miasto, ale wbrew pozorom wcale nie jest tu łatwo budować zespół, dlatego nawet w trudniejszym okresie tak ważne jest, by umieć go utrzymać. Składa się na to bardzo wiele czynników. W branży kreatywnej mamy do czynienia z jednej strony z wysokimi oczekiwaniami klientów, z drugiej z osobowościami tworzącymi dla nich przekaz i kreację. Bardzo ważne jest znalezienie równowagi między tymi biegunami. To, że rynek nie jest tak duży jak w największych aglomeracjach, stanowi dla nas swego rodzaju motywację. Myślę czasem, że paradoksalnie my, tutejsi przedsiębiorcy, musimy <<bardziej>>.”

W skali całego kraju od drugiej połowy 2022 roku eksperci rynku pracy dostrzegają oznaki spowolnienia wśród pracodawców. Weszli oni w okres oczekiwania na to, co przyniosą najbliższe miesiące. Duża niepewność gospodarcza sprawia, że w połowie 2023 roku rekrutacji było mniej, niż w analogicznym okresie 2022 roku. W perspektywie ostatnich lat wciąż jednak są to wyniki bardzo dobre, jeśli abstrahować od rekordowych rezultatów postpandemicznych.

Badanie firmy Randstad „Monitor rynku pracy” z maja i czerwca 2023 roku informuje o tym, że mimo nie najlepszej koniunktury bezrobocie w dalszym ciągu spadało i nie należy oczekiwać fali zwolnień. Pracodawcy nie redukowali etatów, ale też nie tworzyli wielu nowych, rzadziej szukali kandydatów potrzebnych do zapełnienia wakatów, których w poprzedzającym okresie w Polsce ubywało. Liczba nowych ogłoszeń o pracę była w tych miesiącach najmniejsza co najmniej od 2019 roku, pomijając pandemiczny rok 2020. Przekłada się to na wydłużenie okresu poszukiwania nowego zajęcia.³

Także raport operatora portalu Pracuj.pl za I półrocze 2023 mówi o braku – zgodnie z przewidywaniami ekspertów – większej ostrożności pracodawców w procesach rekrutacyjnych. Jednocześnie kandydaci aplikowali chętniej niż wcześniej, co zdaniem analityków potwierdza dużą mobilność zawodową Polaków. Na portalu Pracuj.pl w pierwszych sześciu miesiącach 2023 roku zamieszczono 454 tys. ofert pracy. (o 24% mniej od rekordowego I półrocza 2022 roku). Jedna piąta ofert dotyczyła sektora sprzedaży, co dziesiąta - wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Pracodawcy poszukiwali przede wszystkim: sprzedawcy (kierowana była do nich co piąta oferta pracy) wyprzedając specjalistów IT (rekrutacji informatyków dotyczyło 13% ogłoszeń). Wśród ogółu propozycji zatrudnienia 10% ofert było adresowanych do pracowników fizycznych, 9% do ekspertów ds. finansów i po 6% do inżynierów i pracowników obsługi klienta. Zmniejszyło się

³ Monitor rynku pracy, Randstad, czerwiec 2023, https://info.randstad.pl/65778/i/47/plany-pracodawcow/lp?&referral_domain=www.google.comNaNhttps://www.google.com/

zapotrzebowanie na pracowników IT. Wśród poszukujących pracowników najbardziej aktywne były firmy z branży finansów i bankowości – ich udział wyniósł 12%, identycznie jak w I półroczu 2022 roku), handlu i sprzedaży B2C (9% udziału, tak samo jak rok wcześniej) oraz IT (spadek o 3 pkt proc.). Spadek udziału ogłoszeń od firm IT eksperci tłumaczą sytuacją branży nowych technologii, koniecznością weryfikacją pandemicznych, po rekordach z minionych lat inwestycji, i nieco gorszą kondycją branży determinującą powściągliwość w decyzjach rekrutacyjnych.

W kwietniu 2023 roku wskaźnik Barometru Ofert Pracy⁴ wyniósł 302,7 pkt, po kilkumiesięcznym wyhamowaniu w kwietniu wyraźnie spadł (w marcu jego wartość wynosiła 321,8 pkt), do najniższego poziomu od sierpnia 2021 r., gdy po raz ostatni wskaźnik oscylował wokół 300 punktów. Spadek liczby internetowych ofert zatrudnienia w stosunku do wartości sprzed miesiąca wystąpił we wszystkich województwach (po wyłączeniu pracy o charakterze sezonowym), przy czym relatywnie największe ich ograniczenie odnotowano w województwach lubuskim, warmińsko-mazurskim oraz opolskim, zaś najmniejsze – w województwach mazowieckim, łódzkim oraz śląskim. Największe spadki odnotowano w zawodach związanych z naukami ścisłymi oraz w usługach, zaś najmniejsze dla pracowników fizycznych. Od początku roku występuje spadek liczby ogłoszeń o pracę dla zawodów wymagających wykształcenia w usługach i naukach inżynierskich lub ścisłych. Do pracy za granicą najczęściej poszukiwanymi zawodami były: robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni, elektrycy i elektronicy, kierowcy i operatorzy pojazdów oraz robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni. Zdaniem analityków powiększa się liczba kategorii ofert pracy, dla których na skutek spowolnienia gospodarczego liczba ogłoszeń zmalała do poziomu równemu lub mniejszemu od wartości obserwowanych przed pandemią koronawirusa, a przy obowiązującym tempie redukcji liczba ogłoszeń o pracę ukazujących się w internecie na przełomie trzeciego i czwartego kwartału br. wartość wskaźnika może spaść do poziomu sprzed pandemii.

Ważnym wskaźnikiem nastrojów gospodarczych jest skłonność do zakładania jak też „odmrażania” firm. Według informacji Ministerstwa Rozwoju i Technologii w pierwszym kwartale 2023 r. do rejestru CEIDG wpłynęło ponad 80,1 tys. wniosków o założenie jednoosobowej działalności gospodarczej, o 6,4% więcej w relacji rok do roku. Najwięcej nowych jednoosobowych firm powstało bez wskazania obszaru wykonywanej działalności – ponad 35 tys. (rok wcześniej – 28,5 tys.). W przypadku deklarowanej lokalizacji w pierwszym kwartale tego roku najwięcej odnotowano ich w województwie mazowieckim – ponad 8 tys. (rok wcześniej – 8,1 tys.), małopolskim – 4,6 tys. (4,6 tys.), wielkopolskim – 4,3 tys. (4,5 tys.) i śląskim – 4,1 tys. (4,5 tys.), najmniej w opolskim – 852 (928), w świętokrzyskim – 1,2 tys. (1,4 tys.), jak również w podlaskim – 1,3 tys. (1,3 tys.). Więcej firm jest zakładanych niż zamykanych (80,1 tys. wobec 59,7 tys. przed rokiem). Wniosków dotyczących wznowienia jednoosobowej działalności gospodarczej rejestru CEIDG w pierwszych trzech miesiącach 2023 r. pojawiło się 41,5 tys.. To aż o 24,1% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, kiedy było ich 33,4 tys., co świadczy o pewnym polepszeniu nastrojów po trudnym dla gospodarki okresie. W pierwszym kwartale br. najwięcej takich przypadków odnotowano bez wskazanego województwa – 8,2 tys. (poprzednio 5,6 tys.), w przypadku określonej lokalizacji

⁴ Barometr Ofert Pracy opracowuje Katedra Ekonomii i Finansów Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie oraz Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Wskazuje na zmiany liczby publikowanych w internecie ogłoszeń o zatrudnieniu. Dane na temat ofert zbierane są każdego miesiąca. Następnie pozbawiane są czynnika sezonowego.

w województwie mazowieckim – ponad 5,4 tys. (rok wcześniej – 4,6 tys.), śląskim – 3,6 tys. (I kw. 2022 r. – 3,1 tys.), małopolskim – 3,5 tys. (2,8 tys.), wielkopolskim – 2,9 tys. (2,4 tys.). Najmniej wniosków było w województwach opolskim – 735 (589), świętokrzyskim – 743 (659), a także lubuskim – 879 (733).

Poprawa nastrojów jest delikatnym zagadnieniem, przy jego ocenie należy zachować szczególną ostrożność. Nie ma zatem szczególnych powodów by uważać, że w dłuższej perspektywie są powody do zasadniczej zmiany podejścia pracodawców do ich sytuacji, a tym samym większej skłonności do oferowania lepszych warunków pracy. Tak też trzeba patrzeć na statystykę przedsiębiorczości. Zmiany otoczenia nie są radykalne, firmy wciąż funkcjonują w bardzo trudnym otoczeniu gospodarczym i prawnym. Brak widoków na to, by szybko uległo to zmianie. Przedsiębiorcy w swojej masie są mocno zadłużeni, do tego mają kłopoty z pozyskaniem bieżącego finansowania. Zdaniem analityków rynku pracy i gospodarki wznawianie działalności gospodarczej w wielu przypadkach trzeba potraktować jako przejaw dania sobie ostatniej szansy przez przedsiębiorcę. To z kolei prowadzi do konstatacji, że wiele wznawianych działalności nie przetrwa próby czasu.

Koniunktura

Kondycję rynku pracy można też oceniać przez pryzmat koniunktury gospodarczej. Z regionalnego punktu widzenia jest ona podatna do obserwacji jedynie w ograniczonym zakresie. Przedsiębiorcy obserwujący rynek wyrażają nadzieję, że najważniejsze szoki cenowe należą już do przeszłości, a ceny większości kluczowych surowców wracają do poziomu sprzed napaści Rosji na Ukrainę. Z uwagą obserwują przy tym ruchy i zachowania dominujących graczy.



Marek Dutkowski, Uniwersytet Szczeciński

„Gospodarka morska zawsze miała swoje swoiste, sprawdzone i w gruncie rzeczy skuteczne metody obserwowania koniunktury. Sięga przecież do serca globalnego obiegu dóbr i usług. Tym większa, często niedostatecznie uświadamiana strata polegająca na osłabieniu skali i rangi gospodarki morskiej w Polsce, czego doświadczyliśmy w ciągu ostatnich dekad. Uważam, że odwrócenie tego trendu, a zarazem powrót Szczecina do rangi liczącego się ośrodka gospodarczego w kraju, ma tu kapitalne znaczenie. Powinniśmy mieć niejako udział w kształtowaniu tej koniunktury i kreowaniu impulsów, które się na nią składają. Ponadto każdy kraj i jego system ekonomiczny może i powinien mieć własny udział w globalnym porządku, co polega przede wszystkim na partycypacji w handlu oraz prowadzeniu wysokowartościowej produkcji. Z tej perspektywy Szczecin i Pomorze Zachodnie są tak niezwykle istotne dla kraju”.

S&P Global określa wskaźnik PMI kalkulowany na podstawie pięciu subindeksów (nowych zamówień, produkcji, zatrudnienia, czasu dostaw i zapasów pozycji zakupionych) i obrazujący kondycję przemysłu. Malejące odczyty poniżej 50 punktów sygnalizują przyspieszenie tempa spadku aktywności ekonomicznej, rosnące (z miesiąca na miesiąc), ale pozostające poniżej 50 punktów oznaczają spowolnienie tempa spadku, natomiast odczyty powyżej 50 pkt sygnalizują poprawę koniunktury. W lipcu 2023 roku PMI dla polskiego przemysłu wyniósł 43,5 pkt. Był to piętnasty miesiąc z rzędu z wartością wskaźnika utrzymującą się poniżej poziomu 50 pkt. i najniższy wynik od grudnia 2022 roku. Zarazem sugerował on spowolnienie tempa spadku aktywności ekonomicznej względem poprzedniego miesiąca oraz najmocniejszy spadek od listopada ubiegłego roku. Wielkość produkcji, liczba nowych zamówień, eksport, zatrudnienie i aktywność zakupowa spadały w lipcu szybciej niż w czerwcu w związku z powszechnymi doniesieniami o słabości popytu. W czerwcu polski PMI przyjął wartość 45,1 punktów, co związane było z najmocniejszym od sześciu miesięcy spadkiem liczby nowych zamówień oraz drastyczną zniżką cen wyrobów gotowych. W kontekście sytuacji na rynku pracy wyniki badania wskazywały na kontynuację – przez czternasty miesiąc z rzędu - spadku zatrudnienia w sektorze wytwórczym identyfikowanej przez analityków jako efekt ogólnej niechęci firm do zastępowania osób odchodzących z pracy nowymi pracownikami, wynikającą ze spadku obciążenia pracą. Utrzymywana redukcja liczby miejsc pracy w fabrykach służyła dostosowaniu pracodawców do niskiego poziomu zapotrzebowania na siłę roboczą.

Tym samym dane z Polski wpisywały się w obserwowany w europejskich gospodarkach recesyjny trend dotyczący sektor wytwórczy. Opublikowane w tym samym czasie finalne dane o PMI w przemyśle w Niemczech, strefie euro, Wielkiej Brytanii i USA, także sygnalizowały mocne spowolnienie przemysłu. Wstępny odczyt dla Niemiec pokazał wartość 38,8 pkt., najniższą od 2009 roku (jeśli nie brać pod uwagę zachwiania nastrojów w okresie pandemii i lockdownu). Takie sygnały nie giną w próżni. Sierpień 2023 przyniósł raport Federalnej Agencji ds. Pracy, według którego stopa bezrobocia w Niemczech wzrosła w lipcu o 0,2 punktu procentowego do 5,7%, a liczba bezrobotnych w wartościach bezwzględnych wzrosła w lipcu do 2,617 mln; zwiększając się o 62 tys. w stosunku do czerwca i o 147 tys. wobec analogicznego okresu rok wcześniej. W lipcu do Agencji zgłoszono 772 tys. wolnych miejsc pracy - o 108 tys. mniej niż rok wcześniej. Tradycyjnie w lipcu bezrobocie zwykle wzrasta, gdyż w okresie wakacyjnym firmy zatrudniają mniej osób, jednak nowymi istotnymi czynnikami okazały się kiepskie nastroje przedsiębiorców i słabnąca gospodarka.

Wskazania "Barometru wydatków firmowych" firmy NFG⁵ świadczą o tym, że firmy „tną” koszty, gdyż klienci płacą z opóźnieniem, oraz z powodu mniejszego popytu i inflacji. Badanie mówi o 47% mikrofirm, które w ostatnich 12 miesiącach zredukowało koszty działalności. Wśród nich 55% przycięło wydatki na działania reklamowe w ramach optymalizacji, 48% wprowadziło rozwiązania polegające na zmniejszeniu zużycia energii elektrycznej, 22% poszukiwało korzystniejszych cenowo dostawców usług lub zastąpieniu surowców/produktów tańszymi odpowiednikami i tyle samo firm rezygnowało z usług, np. księgowych, doradczych, a 19% cięło etaty lub wynagrodzenia pracowników. Rezygnacja z wydatków najczęściej dotyczy działań reklamowych i marketingowych (33%), wymiany sprzętów/maszyn (28%), ale też z zatrudniania nowych pracowników (25%). wydatki na

⁵ Badanie „Barometr wydatków firmowych” zostało zrealizowane przez IMAS International na zlecenie firmy faktoringowej NFG współpracującej z Krajowym Rejestrem Długów Biurem Informacji Gospodarczej na przełomie marca i kwietnia 2023 r., na grupie 508 właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych, metodą CAWI.

wynagrodzenia, premie i benefity dla pracowników (16%), szkoleń dla pracowników (13%) Mikrofirmy budowlane i usługowe w ramach redukcji kosztów skupiły się głównie na ograniczeniu działań reklamowych, a handel na oszczędnościach energii. Przedsiębiorstwa przemysłowe poszukiwały natomiast tańszych zamienników produktów i surowców do produkcji. Notabene zgodnie z uzyskanymi wynikami redukcja kosztów miała "negatywne konsekwencje dla 83% badanych mikroprzedsiębiorstw. W szczególności była to konieczność samodzielnego wykonania zlecanej wcześniej pracy (41%), zmniejszenie liczby klientów (34%), czy też doświadczenie spadku morale pracowników ok. 20% mikrofirm).

Wynagrodzenia

Czynnik płacowy na przestrzeni ostatnich lat miał udział w kształtowaniu struktury i pozycji konkurencyjnej zachodniopomorskiego rynku pracy względem otoczenia. Coraz więcej wysoko wykwalifikowanych specjalistów podejmuje zatrudnienie w kraju albo rezygnują z zatrudnienia za granicą na korzyść polskich pracodawców, chętnych zaoferować wynagrodzenie na poziomie płac niemieckich oraz ciekawy rozwój zawodowy. Dotyczy to też posad kierowniczych zawodów deficytowych – m.in. w branży budowlanej, transportowej, stoczniowej. Stopniowo aspekt ten traci na znaczeniu, np. w sektorze stoczniowym odczuwalne są kłopoty także niemieckich zakładów. Jeśli chodzi o przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw, w Szczecinie wynosi ono 6632,49 zł. To niewiele mniej od przeciętnego wynagrodzenia w całej Polsce, które latem 2023 roku wynosiło 6644,39 złotych brutto. Warto również zaznaczyć, że w Szczecinie zarobki są wyższe niż w całym regionie. Dla województwa zachodniopomorskiego przeciętne wynagrodzenie jest równe 6107,95 zł brutto. Przy niższym stopniu rozwoju gospodarczego, a czasami wręcz zaniku lokalnych rynków pracy, do Szczecina przyjeżdżają do pracy mieszkańcy nawet z powiatów odległych o kilkadziesiąt kilometrów od stolicy województwa.



Zbigniew Pluta, Zachodniopomorskie Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego

„Paradoks polega na tym, że Szczecin położony jest peryferyjnie i trudniej mu pełnić w pełni te wszystkie funkcje, które przynależą wiodącemu ośrodkowi gospodarczemu i administracyjnemu. Oczywiście żaden inny ośrodek nie jest w stanie tego miasta zastąpić. Inny paradoks wiąże się z efektem rozwoju infrastruktury transportowej. Jej rozwój w ostatnich latach to niewątpliwy sukces i szansa dla społeczności mniejszych miejscowości oddalonych o kilkadziesiąt czy ponad sto kilometrów od Szczecina, ale też niewątpliwy czynnik sprzyjający drenowaniu lokalnych rynków pracy. Im bardziej wydajny transport publiczny w skali regionu – a z tym przecież mamy obecnie do czynienia – tym większe znaczenie wysokości płac jako argumentu dla szukania w mieście pracy”.

Publikowany co 2 lata i najlepiej opisujący realia polskiego rynku pracy raport o medianie wynagrodzeń GUS opiera statystyki przeciętnego wynagrodzenia i zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw, na „Meldunku o działalności gospodarczej” (DG-1).⁶ W najnowszej edycji z listopada 2022 (odnoszącej się do stanu na październik 2020 roku) mowa jest o tym, że połowa zatrudnionych pracowników otrzymywała do 4702,66 zł brutto, czyli około 3403 zł netto (tzn. na rękę). Według bardziej przybliżonych miesięcznych danych Głównego Urzędu Statystycznego w czerwcu 2023 po raz pierwszy od 11 miesięcy miał miejsce realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto. W dużych firmach niefinansowych zatrudniających ponad 9 pracowników⁷ wyniosło ono w tym okresie 7335,20 zł brutto i było nominalnie (tzn. bez uwzględnienia inflacji) o 11,9% wyższe niż rok wcześniej. Wzrost przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w czerwcu 2023 roku względem maja spowodowany był większą skalą dodatkowych wypłat m.in. premii kwartalnych i rocznych, nagród jubileuszowych, a także wypłat odpraw emerytalnych. Od kilku miesięcy roczna dynamika płac powoli się obniża, z historycznego punktu widzenia pozostaje bardzo wysoka. Od marca 2022 roku nominalny wzrost płac przeciętnego wynagrodzenia w dużych firmach rośnie w dwucyfrowym tempie, we wrześniu 2022 wyniosło ono nawet 14,5% więcej niż rok wcześniej. Pozytywny efekt wzrostu płac dla pracobiorców i konsumentów niweluje bardzo wysoka inflacja, która obniżając się w czerwcu 2023 roku do poziomu 11,5%, i tak przeszło 4-krotnie przekraczała cel inflacyjny Narodowego Banku Polskiego.

W obecnej sytuacji przedsiębiorstw i wobec poczucia niepewności na rynku firmy nie są prawdopodobnie skłonne do dalszego podnoszenia poziomu płac i stosowania ich jako instrumentu budowania przewagi na rynku pracy. Na ich podejście nie wpływają też regulacje prawne determinowane przez tak istotny czynnik, jak presja inflacyjna. "Szybki Monitoring" raportu NBP z sierpnia 2023 dowodzi, że podwyżki płacy minimalnej mają wpływ na kształtowanie się wynagrodzeń jedynie w części firm. Około 16% podmiotów deklaruowało wprowadzenie antycypacyjnych podwyżek, czyli dostosowanie wynagrodzeń w firmie jeszcze przed wejściem w życie zmian płacy minimalnej. W kolejnych 25% przedsiębiorstwach wynagrodzenia wrosły po wprowadzeniu zmian płacy minimalnej. Pytani o to zachodniopomorscy przedsiębiorcy mają rozmaite oceny sytuacji.



Dariusz Orzechowski, DAR – POL

„Pułap płac jest bardzo indywidualnym zagadnieniem, oczywiście oglądamy się na sytuację w kraju i branży, ale staram się uwzględniać również wiele innych czynników, na których buduję relacje z pracownikami. Oni też mają świadomość, że takie instrumenty jak płaca minimalna to tylko jeden z elementów funkcjonowania państwa, który wpływa na ich płace, zarówno w mojej firmie, jak i w każdym innym miejscu”.

⁶ W ramach tego sprawozdania podmioty o liczbie pracujących 50 lub więcej osób badane są metodą pełną, a podmioty o liczbie pracujących od 10 do 49 osób – metodą reprezentacyjną.

⁷ Badanie obejmuje niespełna 40 proc. nie uwzględniając m.in. administracji publicznej, edukacji, opieki zdrowotnej i mikrofirm.



Celina Skrobisz, Evenema

„Wysokość płacy minimalnej jest bardzo silnym sygnałem dla rynku pracy. Szczecin to rynek lokalny, ale w dużej mierze zależny od ogólnopolskich trendów i mimo wszystko także skali zarobków. Nie dysponujemy jako środowisko gospodarcze miasta i województwa zbyt wieloma innymi instrumentami, by reagować na tak istotne czynniki jak inflacja czy płaca minimalna”.

W skali kraju blisko 60% badanych na zlecenie NBP firm informowało o niewielkim wpływie płacy minimalnej na wzrost przeciętnego wynagrodzenia, a 40% z nich wskazywała na realizację długoterminowej polityki wzrostu wynagrodzeń, satysfakcjonującej większość pracowników. W przypadku 22% ankietowanych firm wskazywało, że wzrost płacy minimalnej uruchamiał podwyżki wynagrodzeń większości/wszystkich pracowników. Około połowa firm deklarowała, że w okresie podwyższonej inflacji stara się waloryzować wynagrodzenia w podobnym stopniu (procentowo) wszystkim zatrudnionym.

Przeprowadzone w maju i czerwcu 2023 roku cykliczne badanie firmy Randstad „Monitor rynku pracy” świadczy o tym, że polskich pracowników perspektywa wyższego wynagrodzenia pozostaje najważniejszym argumentem dla zmiany pracy.⁸ Tę motywację potwierdziło 47% ankietowanych, identycznie, jak w badaniu przeprowadzonym w poprzednim kwartale. Spośród badanych w Polsce pracowników, 20% zmieniło pracę głównie z powodu zarobków (spadek o 2 pkt. proc. w stosunku do poprzedniego kwartału). Spada natomiast odsetek respondentów, którzy w ogóle nie biorą pod uwagę zmiany pracodawcy. Średni okres poszukiwania zatrudnienia wydłużył się z przeszło 2,5 do ponad 3 miesięcy. Autorzy badania podają, że niezmiennie 74% pracowników jest zadowolonych z obecnie wykonywanej pracy, a tylko 10% aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia. Sukcesywnie spada natomiast odsetek respondentów, którzy w ogóle nie biorą pod uwagę zmiany pracodawcy (43%), a rośnie tych, którzy aktywnie pracy nie poszukują, ale trzymają rękę na pulsie (48%). Z badania wynika, że gorzej niż w poprzednio analizowanym okresie, wypadają oceny szans na znalezienie nowego zatrudnienia: spadł zarówno odsetek tych, którzy twierdzą, że znaleźliby pracę lepszą lub tak dobrą jak obecna (66% vs. 63%), jak i tych, którzy oceniają, że znaleźliby jakąkolwiek pracę (88% vs. 87%).

Młodzi pracownicy wykazują większą gotowość do podejmowania wydatków służących uzyskaniu pożądanej stopy życiowej, równocześnie mają potrzeby dotyczące stabilizacji życiowej takie jak zakup mieszkania, auta czy zapewnieniu edukacji dzieciom. Tym samym nie są wystarczająco skłonni do troski o wysokość przyszłych emerytur. Katarzyna Sekścińska z Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego przeprowadziła „Badanie świadomości emerytalnej i postaw wobec systemu emerytalnego Polaków do 30. roku życia”.⁹ Akcentując bieżące potrzeby młodzi ludzie nader często nie mogą ich zrealizować, a ich zaspokojenie uważają za mało realne. Największym z tych wyzwań jest zakup mieszkania. Dla 41% badanych zakup mieszkania jest niewykonalny lub prawie niemożliwy, o odkładaniu środków

⁸ Najnowsza edycja badania była realizowana w maju i czerwcu, uczestniczyło w niej 1000 badanych zatrudnionych w kluczowych gałęziach polskiej gospodarki.

⁹ Badanie na zlecenie Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych na ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna na przełomie kwietnia i maja 2023 roku. Wzięło w nim udział ponad 1100 osób w wieku 18-30 lat.

na emeryturę mówi tak 26,8% badanych (drugi najwyższy wynik spośród wszystkich celów finansowych ankietowanych). Jako łatwe lub bardzo łatwe zakup mieszkania określa 8,8%, a oszczędzanie na dodatkową emeryturę – 11%. Zdaniem badacza młodzi dorośli w wieku do 30 lat bardzo przeszacowują wysokość przyszłej emerytury. Trzech na 10 młodych Polaków sądzi, że będzie ona co najmniej równa ostatniej wypłacie. Połowa badanych liczy na emeryturę w wysokości 2/3 ostatniej pensji, a 30% uważa, że będzie ona taka sama jak pensja. Z drugiej strony niemal 85% spodziewa się, że przyszłe świadczenie emerytalne pozwoli im w najlepszym przypadku zaspokoić elementarne potrzeby lub nawet na nie nie wystarczy. Tylko 12% pytanych liczy na to, że na emeryturze będzie ich stać także na pokrycie dodatkowych wydatków, a nie tylko podstawowych potrzeb, a 4%, że jeszcze zdołają część tych pieniędzy zaoszczędzić. Tymczasem według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 2060 roku, gdy przy założeniu, że wiek emerytalny pozostanie niezmienny, prawa emerytalne uzyskają dzisiejsze 23-latki i 28-latkowie, prognozowana przez ZUS stopa zastąpienia, czyli relacja wysokości przyszłej emerytury do ostatniego wynagrodzenia, może wynieść około 24,6%.

Raport firmy Sodexo dowodzi, że tylko 40% Polaków jest zadowolonych z benefitów oferowanych w ich miejscach pracy.¹⁰ Z kolei według danych Remote wiele bonusów, które cieszą się popularnością w krajach Europy Zachodniej i Północnej, na naszym rynku pracy jest rzadkością. Na przykład Francuzi bardzo cenią sobie dopłaty do zdrowych posiłków i wsparcie zdrowia psychicznego, a Islandczycy – 4-dniowy tydzień pracy. W Luksemburgu popularne są za to kupony na lunch. Powszechnym dodatkiem do pensji jest także samochód, z którego można korzystać również w celach prywatnych. Ciekawym benefitem w Wielkiej Brytanii jest dofinansowanie zakupu roweru służącego do dojazdów do firmy. Zamiast niestandardowych benefitów Niemcy oczekują przede wszystkim elastycznych godzin pracy, z kolei Holendrom mocno zależy na możliwości pracy zdalnej. Najlepiej pod kątem benefitów pracowniczych w Europie wypadają kolejno Luksemburg, Hiszpania i Norwegia, a zaraz za podium plasują się Niemcy, Francja i Polska. W skali Europy 75% badanych pracowników szukając pracy intensywnie bierze pod uwagę świadczenia pozapłacowe.¹¹ W Polsce pierwsza trójka na liście najbardziej pożądanых benefitów to: prywatna opieka medyczna (57% badanych), elastyczne godziny pracy (38% badanych) i dodatkowy płatny urlop (35% badanych). Zaraz za nimi znalazły się kolejno: roczne bonusy w postaci bonów, pełnowymiarowa praca zdalna, zwrot kosztów dojazdu do pracy, polisa ubezpieczeniowa na życie oraz lekcje języków obcych z native speakerami.

Jak radzą sobie zachodniopomorscy przedsiębiorcy z odpowiedzią na te trendy?



Jacek Matusiak, Luxmedica

„Oczywiście trzeba wsłuchiwać się w nastroje wśród pracowników, w to czym żyją i jakie są ich oczekiwania, także te korespondujące z wynagrodzeniem czy też towarzyszącym mu. Ważna tu jest równowaga, by nie pójść w tanie naśladownictwo <<warszawskiego>>, korporacyjnego zarządzania gratyfikowaniem pracowników przez gadżety. Mam

¹⁰ „Bez maski. Pracownik tu i teraz”, Sodexa 2023, <https://preply.com/pl/blog/najbardziej-lubiane-benefity-pracownicze/>

¹¹ Raport Benefitów 2023, Enter The Code, <https://enterthecode.pl/wideo/raport/benefity-pracownicze-raport/>

przekonaniem, że nasza przewaga polega tu na tym, że jesteśmy w pewnym sensie <<normalniejsi>> i dochodzimy z pracownikami do porozumienia”.



Przemysław Wojnarowski, Instytut Studiów Regionalnych

„Znam wiele firm w Szczecinie, które szukają – powiedziałbym nawet – tożsamości w układaniu relacji z pracownikami w oparciu o znacznie szerszy wachlarz świadczeń, niż tylko płaca. Jednym się to udaje, innym nie. Dochodzę do wniosku, że w każdym przypadku to kwestia indywidualnego podejścia. Jeśli ktoś z powodu bonusów zmienia Szczecin na Poznań czy Warszawę, to tak naprawdę przyczyna leży gdzie indziej, a nie w tych bonusach”.

Analiza znaczenia kluczowych zjawisk w kontekście sytuacji regionalnego rynku pracy

Poza tradycyjnymi aspektami oceny kondycji rynku pracy i sferami występowania istotnych trendów ostatnie lata przyniosły wysyp nowych i szczególnie wpływowych uwarunkowań. To zupełnie nowa sytuacja i wciąż jej nowe warianty, bowiem owe sytuacje w gruncie rzeczy wciąż się pojawiają i nawarstwiają, dochodzi do głosu ich koincydencja i wzajemne przenikanie. Od ich występowania i oddziaływania wolny nie jest także rynek pracy Pomorza Zachodniego, na co wpływ niewątpliwie ma przygraniczny i w pewnym stopniu tranzytowy charakter województwa.

Pandemia COVID-19

W pierwszych miesiącach 2020 roku Europa rozpoczęła walkę z pandemią koronowirusa. Skutki obostrzeń przełożyły się na sytuację na rynku pracy. W 2019 roku stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim wynosiła 6,8%, w grudniu 2020 wyniosła 8,6% i była wyższa niż w analogicznym miesiącu roku poprzedniego o 1,8 pkt. proc. W miarę znoszenia ograniczeń i zakazów destabilizujących gospodarkę, ale także w skutek działań osłonowych sytuacja uległa poprawie. Na koniec 2021 r. widoczna była tendencja spadkowa. Stopa bezrobocia wyniosła 7,3%. Latem 2023 roku sytuacja na rynku pracy na Pomorzu Zachodnim jest lepsza niż rok wcześniej, a tym bardziej w roku 2021. Po pandemicznym wahanściu w górę poziom bezrobocia w regionie wrócił do stanu sprzed covidowych lockdownów.. Jeśli chodzi o oferty pracy zgłoszone do Powiatowych Urzędów Pracy – rok 2021 był rekordowy pod tym względem w wielu urzędach.

Efekt pandemii był różnie odczuwany w poszczególnych powiatach i branżach. Przyczyniła się ona do rozwoju usług związanych z marketingiem internetowym i sprzedażą wysyłkową. Przełożyło się to na wzrost zatrudnienia w branży TSL (transport/spedycja/logistyka). W niektórych przypadkach wciąż widoczny jest negatywny wpływ pandemii COVID-19 na branżę hotelarską, co szczególnie widoczne w przypadku obiektów miejskich i konferencyjne.

W 2020 roku większość mogła przyjmować gości przez jedynie 7-8 miesięcy, w roku 2021 blisko 80% hoteli odnotowało obłożenie na poziomie zaledwie 20%. Spowodowało to liczne odejścia z pracy, z których nie wszystkie udało się zastąpić udaną rekrutacją. Pracownicy z Ukrainy ratują zatrudnienie, ale często nie dysponują wystarczającą znajomością języków obcych, w tym polskiego i angielskiego. Ponadto z powodzeniem obsługują stanowiska pomocnicze, ale nie są w stanie zaspokoić potrzeb kadrowych na stanowiskach recepcjonistów, kelnerów, szefów kuchni. To wszystko może mieć wpływ na to, że branża hotelarska widziana jest jako środowisko największych pesymistów na rynku pracy, co niestety daje się we znaki większości pracodawców z branży.

Pandemia była wyzwaniem dla zachodniopomorskich firm. Musiały sobie radzić z ułożeniem na nowo procesu rekrutacji, w niektórych przypadkach – ze zdefiniowaniem na nowo profilu poszukiwanych pracowników. Pojawiły się nieobecne wcześniej wyzwania, obawy, niezbędne kompetencje, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników.



Natalia Fiedorowicz, DGS Diagnostics

„Przede wszystkim zmienił się sposób selekcji kandydatów, rozbiliśmy proces na dwa etapy, gdzie pierwszy jest wstępną weryfikacją przez rekrutera podstawowych informacji o kandydacie, weryfikacji tego co jest treścią CV poprzez spotkanie online. Jeśli pierwszy etap poszedł pomyślnie rekruter rekomenduje wybrane osoby na spotkanie z menadżerem. Przyspiesza to proces decyzyjny, ograniczając liczbę zaangażowanych osób na każdym z etapów.

Dodatkowo ciekawą inicjatywą podczas pandemii było uruchomienie programu praktyk wewnętrznych dla pracowników produkcji i magazynu. Był to czas wakacji, kiedy zwyczajowo przyjmowaliśmy studentów, a z racji ograniczeń związanych z COVID-19 minimalizowaliśmy wstęp do firmy dodatkowych osób. Powstała idea naboru chętnych osób z produkcji i magazynu, dzięki temu daliśmy im szansę na rozwój, a wiele z tych osób dostało możliwość nowych ról i stanowisk po praktyce”.

W ocenie ekspertów skutki pandemii dla zachodniopomorskiego rynku pracy mogą być odczuwalne jeszcze przez dłuższy czas. Pracodawcy powinni być przygotowani na nagłe i niespodziewane zmiany zachodzące zarówno na lokalnym, jaki regionalnym rynku pracy, tak aby móc szybko i skutecznie na nie reagować.

Wojna w Ukrainie i migracje

Imigracja do Polski w porównaniu do państw na zachodzie Europy jest stosunkowo nowym zjawiskiem. Źródło nowości wynika z jednej strony z braku historii kolonialnej, z drugiej wiąże się z wcześniejszą niewystarczającą atrakcyjnością ekonomiczną naszego kraju dla potencjalnych przybyszów. Trzeci ważny element, jaki uzupełnił dwa wcześniejsze, to narastające w skali globalnej przejawy kryzysu i deficytów (wojny, zmiany klimatyczne, narastające nierówności ekonomiczne) przebiegające równolegle z upowszechnieniem i uproszczeniem przepływów osób. W miarę rozwoju gospodarczego Polska staje się destynacją atrakcyjną - i będzie coraz bardziej atrakcyjna - dla imigrantów ekonomicznych, w tym pochodzących spoza właściwego jej kręgu kulturowego.

Od 24 lutego 2022 roku przez Polskę przewinęło się ponad 11,889 mln osób, z czego 10,095 mln powróciło do kraju. Szacunki ONZ wskazują, że w Polsce nadal przebywa około 2 mln samych uchodźców. Obywatele Ukrainy stanowią obecnie prawie 10% ludności, z czego ponad 7% to osoby zdolne do pracy. Ukraińcy w Polsce to także migranci zarobkowi, którzy przyjechali do kraju jeszcze przed wojną specjalnie po to, by poprawić swoją sytuację materialną. W przypadku emigrantów zarobkowych aktywność zawodowa wynosi 83%, w przypadku uchodźców – 71%.¹² Mimo wszystkich trudności 2/3 uchodźców znalazło pracę w Polsce w przeciągu kilku miesięcy od rozpoczęcia wojny, co jest jednym z najwyższych współczynników aktywizacji zawodowej uchodźców w historii.¹³

W lipcu 2023 udział Ukraińców wśród obcokrajowców w rejestrach ZUS zmalował na koniec do 68,3% z prawie 72% rok wcześniej. Według danych ZUS z czerwca 2023 dotyczących ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego podali obywatelstwo inne niż polskie, w systemie ubezpieczonych zarejestrowanych było 121,7 tys. obywateli Białorusi (przy 87,7 tys. na koniec czerwca 2022 roku). W lipcu pracowało w Polsce albo prowadziło tu firmy już prawie 122,7 tys. Białorusinów, czyli o 12,4 tys. więcej niż w styczniu. Ubezpieczonych obywateli Rosji zarejestrowano 12,7 tys. (wobec 14,36 tys. w czerwcu 2022). Znaczący odsetek uczestników polskiego rynku pracy stanowili też obywatele innych państw dawnego obszaru Związku Radzieckiego. Liczba pracujących z Gruzji zmalowała z 28,6 tys. rok wcześniej do 27,4 tys. Liczba pracujących oficjalnie Mołdawian wyniosła 14,6 tys. wobec 14,07 tys. w 2022 roku, Kazachów było 3,57 tys. (wobec 2,83 tys. przed rokiem), a pracowników z Kirgistanu 1,79 tys. (wobec 1,02 tys. wcześniej). Pracowników z Indii było 18,6 tys. (wobec 12,6 tys. w czerwcu 2022 roku), obywateli Kolumbii - 2,56 tys. (wobec 739 w czerwcu 2022 roku), pracowników z Indonezji - 5,28 tys. (wobec 3,54 tys. w czerwcu 2022), z Nepalu - 5,24 tys. (przed rokiem 2,72 tys.), z Uzbekistanu - 5,98 tys. (wcześniej 3,4 tys.), z Turkmenistanu - 2,37 tys. (rok wcześniej 1,18 tys.), z Bangladeszu - 3,98 tys. w czerwcu 2023 (przy 2,58 tys. w czerwcu 2022), z wysp Filipin - 7,87 tys. (5,76 tys. w czerwcu 2022), z Pakistanu - 1,4 tys. (wobec 1,08 tys. w 2022 roku), z Nigerii - 1,64 tys. (wobec 1,3 tys. w czerwcu 2022 roku).

Pracowników z Ukrainy oraz innych państw przyciągają przede wszystkim najmocniej rozwinięte regiony, te, w których ma miejsce koncentracja kapitału oraz dynamiczny rozwój. Najwięcej osób zatrudnionych odnotowano w województwie mazowieckim – ponad 160,9 tys. osób oraz w województwie dolnośląskim – ponad 75,5 tys. osób. W województwie

¹² Badanie „Obywatele Ukrainy w Polsce i na polskim rynku pracy. Nowe wyzwania i perspektywy” prowadzone jest przez Platformę Migracyjną EWL, Fundację EWL i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

¹³ Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2023

zachodniopomorskim pracodawcy zgłosili zatrudnienie dla około 32,6 tys. obywateli Ukrainy. Tutaj najwięcej zgłoszonych pochodziło z Gminy Miasto Szczecin – około 11,4 tys. osób, następnie z powiatu goleniowskiego – 4 890 osób i Koszalina – 2 929 osób. Ogółem 60% tworzących się wolnych miejsc pracy przypada na 5 województw (mazowieckie, śląskie, wielkopolskie, dolnośląskie i pomorskie), w nich właśnie największa jest też koncentracja pracujących Ukraińców oraz ogółem cudzoziemców w Polsce. Na drugim biegunie plasują się w tym względzie województwa podlaskie i świętokrzyskie.¹⁴

Analizując różnice w stopie bezrobocia między powiatami z wysokim i niskim odsetkiem uchodźców Jakub Terlikowski stwierdza, że uchodźcy z Ukrainy zamieszkali przede wszystkim w powiatach o poziomie bezrobocia poniżej średniej krajowej, ponieważ niskie bezrobocie jest zazwyczaj związane z lepszymi perspektywami na rynku pracy. Jego zdaniem omawiana różnica malała od 2015 roku – powiaty z wysokim poziomem bezrobocia doganiały te z niskim i nic nie wskazuje na to, aby napływ uchodźców z Ukrainy po lutym 2022 roku negatywnie wpłynął na bezrobocie w Polsce. Ponadto różnica w liczbie ofert pracy między powiatami z wysokim i niskim odsetkiem uchodźców wykazuje wartość pozytywną – powiaty o wysokim odsetku uchodźców charakteryzuje większa liczba ofert pracy, co może być odzwierciedleniem zarówno sytuacji na rynku pracy, jak i rozmiaru powiatu. Innymi słowy powiaty z większym odsetkiem uchodźców odnotowały większy spadek w liczbie ofert pracy, ponieważ więcej pracowników ukraińskich wypełniło wakaty.¹⁵

W wyniku wojny w Ukrainie na rynku pracy ma miejsce nadpodaż kobiet i niedobór mężczyzn. Kobiety z Ukrainy bardzo dobrze odnajdują się na polskim rynku. Chętnie podejmują pracę, dążą do jak najszybszego uniezależnienia, wiążą pracę z procesem budowania godności. Jak się ocenia spośród nowych osób z Ukrainy ponad 60% kobiet w wieku produkcyjnym z powodzeniem znalazło pracę. Jednak większość z nich, nawet jeśli posiada wyższe wykształcenie, nie pracuje w Polsce w swoim zawodzie. Wynika to przede wszystkim z nieznaności w stopniu komunikatywnym języka polskiego. Przynajmniej początkowo podjęły pracę poniżej kwalifikacji w takich gałęziach, jak handel, usługi, pracownice fizyczne w fabrykach. Na Pomorzu Zachodnim dobrym przykładem przedsiębiorstwa, które w zauważalnym stopniu skorzystała z dopływu takich zasobów siły roboczej, jest Agrofirma Witkowo. W regionie jest dla Ukrainek praca w handlu, w sektorze turystycznym, w ochronie zdrowia, przy drobnych pracach przemysłowych. Za wcześnie jeszcze by stwierdzić, że otwiera to ścieżkę awansu i rozwoju. Ukraińskie pracownice zazwyczaj szukają pracy takiej, która pozwoli im popołudniami opiekować się dziećmi. To jest najbardziej pożądanym przez nie modelem pracy. Chodzi im o pracę na jedną zmianę, czasami jednak takich możliwości nie ma, firmy pracują na dwie, albo nawet trzy zmiany.

Podstawowe wyzwanie wiąże się z pokonaniem bariery językowej. W 2021 roku 46% respondentów spośród ukraińskich pracowników deklarowało znajomość języka polskiego na poziomie dobrym lub bardzo dobrym, w roku 2023 już tylko 35%. Wśród grupy migrantów znajomość polskiego jest bardziej powszechna - deklaruje ją blisko połowa respondentów, natomiast wśród grupy uchodźców jest to 14%. Szukający pracy w Polsce Ukraińcy zderzają się z wysokimi oczekiwaniami polskich pracodawców (37%) i ograniczoną mobilnością (28%).

¹⁴ Zatrudnienie obywateli Ukrainy szansą na uzupełnienie niedoborów na rynku pracy w Polsce, Centrum Analityczne Gremi – Politechnika Gdańska

¹⁵ J. Terlikowski, K. Dębowska, Czy polskie firmy zaczną rosnąć? Ukraińscy pracownicy to nie wszystko, <https://klubjagiellonski.pl/2023/03/29/polskie-firmy-w-pulapce-ukraincy-pracownicy-to-nie-wszystko/>

Zwracają na to uwagę migranci przedwojenni (odpowiednio 43% i 28%), ale też uchodźcy wojenni (po 29%).¹⁶



Natalia Fiedorowicz, DGS Diagnostics

„Ukraińscy pracownicy stanowią niecałe 15% osób w całej Grupie Demant w Polsce. W procesie rekrutacji weryfikujemy umiejętność komunikacji się w języku polskim, ponieważ treningi oraz dokumentacja jest głównie w tym języku. Ułatwieniem jest to, że aktualnie zatrudnione osoby z Ukrainy wspierają aklimatyzację i komunikację z nowo zatrudnionymi. Staramy się nie tworzyć jednak zespołów tylko ukraińskich, czy polskich, są to zespoły mieszane, tak żeby zadbać o różnorodność i integrację”.

Jak wynika z badania centrum analitycznego Gremi Personal obywateli Ukrainy zatrudnia ponad 80% polskich przedsiębiorstw. Ukraińcy stanowią 10-20 proc. całego personelu w 36% firm, w 30% firm zatrudnienie personelu z Ukrainy stanowi poniżej 10% ogółu zatrudnionych, a w 10% przedsiębiorstw ten udział wynosi od 20 do 40%. W 5% firm Ukraińcy stanowią ponad połowę załogi. Wysoko wykwalifikowanych obywateli Ukrainy zatrudnia 18%, tyle samo przedsiębiorstw deklaruje zatrudnienie niewykwalifikowanych pracowników z Ukrainy. Po wybuchu wojny udział Ukraińców w kadrze firm, niemal jedna trzecia nieznacznie wzrósł w 27% badanych firm, w 25% przypadków udział pracowników z Ukrainy zarówno się zwiększył, jak i nie zmienił się w ogóle. W 5% firm nastąpił odpływ pracowników ukraińskich. W 66% badanych podmiotów pracownicy z Ukrainy szybko zaadoptowali się do nowych warunków pracy i nie miało trudności w aklimatyzacji. W przypadku 7% firm - ukraińscy obywatele odczuwali takie trudności, ale w nieznacznym stopniu, a tylko 2% w stopniu zdecydowanym.

Z IV edycji badania „Obywatele Ukrainy w Polsce i na polskim rynku pracy. Nowe wyzwania i perspektywy”¹⁷ wynika, że radykalnie obniżył się odsetek ukraińskich obywateli wykonujących pracę w Polsce zgodną z ich kwalifikacjami. W 2021 roku było to 68%, w 2023 roku jedynie 35%. Ok. 60% ukraińskich uchodźców w Polsce ma wykształcenie wyższe lub wyższe niepełne. Zarazem zdecydowana większość nie pracuje w zawodach odpowiadających ich kwalifikacjom. Tzw. bluecard, czyli dokumenty umożliwiających podjęcie pracy wymagających wysokich kwalifikacji przez cudzoziemców, stanowią mniej niż 5% wszystkich na przestrzeni całego kraju.¹⁸ To zjawisko typowe dla sytuacji imigrantów na rynku pracy, obserwowane także w innych państwach.

Obywatele Ukrainy pracują przede wszystkim w sektorze usług, ok. 30% w hotelarstwie lub gastronomii, 14% w przemyśle i 11% w handlu. Jedynie 1% uchodźców pracuje w sektorze IT i służbie zdrowia. W znacznym stopniu uchodźców z Ukrainy przyciąga również sektor

¹⁶ Badanie „Obywatele Ukrainy w Polsce i na polskim rynku pracy. Nowe wyzwania i perspektywy” prowadzone jest przez Platformę Migracyjną EWL, Fundację EWL i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

¹⁷ Badanie „Obywatele Ukrainy w Polsce i na polskim rynku pracy. Nowe wyzwania i perspektywy” prowadzone jest przez Platformę Migracyjną EWL, Fundację EWL i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

¹⁸ J. Terlikowski, K. Dębkowska, Czy polskie firmy zaczną rosnąć? Ukraińscy pracownicy to nie wszystko, <https://klubjagiellonski.pl/2023/03/29/polskie-firmy-w-pulapce-ukrainscy-pracownicy-to-nie-wszystko/>

e-commerce.¹⁹ Ukraińcy, którzy podjęli zatrudnienie w województwie zachodniopomorskim na mocy specustawy, pracowali najczęściej w: przetwórstwie przemysłowym (10 032 osób), działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (5 952 osób) oraz transportowymi i gospodarką maszynową (3849 osób).²⁰

Polska miała zdolność do przyjęcia dużej liczby migrantów z tego kraju także dlatego, że bezpośrednio przed wojną sytuacja gospodarcza Polski i kondycja rynku pracy były bardzo dobre. Według danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego ponad połowa polskich przedsiębiorstw - szczególnie przedsiębiorstwa z sektora logistyki, budownictwa i przemysłu - określały braki pracownicze jako poważną barierę dla funkcjonowania firmy.²¹ Ze względu na obowiązujący zakaz opuszczania przez mężczyzn Ukrainy polski rynek pracy odczuwa niedobór pracowników, szczególnie w sektorach związanych z pracą fizyczną. Deficyty pracownicze sygnalizują w szczególności firmy z sektora transportu, budownictwa i przemysłu.²² Wojna w Ukrainie mocno odbiła się na branży transportowo – logistycznej. Rynek zawodowych kierowców jest mocno ograniczony, a wielu kierowców pochodzi właśnie stamtąd. Istnieją wiele wariantów ich sytuacji i statusu wobec przebiegu wojny. Niektórzy wrócili do Ukrainy, inni tam pojechali i zostali nie mogąc ponownie uzyskać wiz czy też wstępując do armii. W dodatku starsze pokolenie pracowników, często od lat pracujących w polskich firmach, niedługo zacznie przechodzić na emeryturę. Polskie firmy inwestują m.in. w profesjonalne szkolenia na zawodowych kierowców C/CE.

Obywatele Ukrainy stają się nie tylko uczestnikami polskiego rynku pracy, ale też coraz bardziej wywierają wpływ na poziom przedsiębiorczości. Od wybuchu wojny w Ukrainie do końca czerwca 2023 r. w bazie CEIDG zarejestrowano 29,4 tys. ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych. Jeszcze w styczniu 2022 roku w Polsce zostało otworzone przez obywateli Ukrainy 188 działalności gospodarczych, podobnie w lutym 2022 roku. W kwietniu 2022 roku (wkrótce po rosyjskiej agresji) w porównaniu do marca liczba firm wzrosła niemal trzykrotnie, a od maja ubiegłego roku co miesiąc rejestrowano nie mniej niż 1 tys. nowych firm. Od października do grudnia 2022 roku miał miejsce spadek tempa powstawania nowych firm, jednak 2023 roku przyniósł rekordowe wielkości w pierwszej połowie 2023 roku zarejestrowano 13,9 tys. nowych firm ukraińskich (czyli 87% ogółu wszystkich firm z tym kapitałem wpisanych do bazy CEIDG w całym 2022 roku; wówczas było to blisko 16 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych, co stanowiło 6% wszystkich założonych w tym okresie działalności). Od początku 2023 roku co miesiąc powstaje ponad 2 tys. ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych (JDG). W całym pierwszym półroczu 2023 roku ukraińskie firmy stanowiły 67% wszystkich nowych zagranicznych działalności gospodarczych i 10% wszystkich zakładanych w tym czasie JDG. Wobec tego niemal co dziesiąta zakładana w Polsce firma była ukraińska. Ukraińscy przedsiębiorcy prowadzą działalność głównie w sektorze budowlanym (blisko ¼ ogółu), informacji i komunikacji (18% ogółu, wśród nich zdecydowana większość tworzy oprogramowanie) oraz usługach (14%, z czego 85 proc. stanowią fryzjerzy i kosmetyczki).

¹⁹ M. Kowalski, A. Zymnin, Refugees from Ukraine – vocational activation in Poland and Germany, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2022

²⁰ Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie

²¹ Miesięczny Indeks Koniunktury. Styczeń 2022, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/01/MIK_01-2022.pdf

²² J. Terlikowski, K. Dębowska, Czy polskie firmy zaczną rosnąć? Ukraińscy pracownicy to nie wszystko, <https://klubjagiellonski.pl/2023/03/29/polskie-firmy-w-pulapce-ukrainscy-pracownicy-to-nie-wszystko/>

Zdecydowanie najwięcej spółek z kapitałem ukraińskim zarejestrowano od stycznia 2022 roku w województwie mazowieckim (44%). Dość dużo ukraińskich spółek działa w dolnośląskim (9%) i małopolskim (9%). Z roku na rok coraz wyraźniej widać przewagę województwa mazowieckiego jako lokalizacji ukraińskich spółek. W przypadku JDC przewaga mazowieckiego również jest widoczna, ale nie tak duża jak w przypadku spółek. Działalność na Mazowszu prowadzi 24% ukraińskich JDC, w województwie dolnośląskim 15%, a w małopolskim 13%.

Analicyści podkreślają przy tym, że nie obserwuje się zjawiska masowej likwidacji tego rodzaju podmiotów, po powstaniu kontynuują one działalność. W 2022 roku i w pierwszej połowie 2023 roku zamknięto 933 firmy, co stanowi ok. 3% wszystkich założonych w tym czasie ukraińskich działalności.²³



Przemysław Wojnarowski, Instytut Studiów Regionalnych

„Nie dysponujemy wystarczającymi narzędziami, by odpowiednio ocenić to zjawisko. Ukraińskie firmy w Polsce to świeża sprawa, całkiem niedawno w Szczecinie – inaczej niż w województwach na wschodzie kraju – nie było przecież tak wielu samych pracowników z tego kraju. W pewnym sensie to szok dla systemu. Jako społeczeństwo nie jesteśmy przygotowani na ukraińskich menadżerów, na ukraińskich szefów. Pomorze Zachodnie jest postrzegane i oceniane w badaniach jako społeczność otwarta i tolerancyjna, ale nasza praktyka jest krótka, by już teraz dobrze przygotować się na tak istotną zmianę na rynku”.

To, co się zmieniło w sytuacji ukraińskich migrantów przez miniony rok, to przede wszystkim uzyskanie samodzielności. Zdecydowana większość z nich pracuje zawodowo. Nawet 70% ankietowanych obywateli ukraińskich w Polsce mówi, że ich dzieci korzystają z polskiego systemu edukacji (co trzecie ukraińskie dziecko jest kształcone jedynie w polskim systemie, a co czwarte - tylko w ukraińskim). W 2021 roku 37% ankietowanych deklarowało korzystanie z placówek medycznych w Polsce, w roku 2023 już blisko 50% (w tym 39% migrantów przedwojennych i 55% uchodźców wojennych). Wszystko to ma to znaczenie w kontekście perspektywy zachęcenia Ukraińców do pozostania w Polsce zamiast migracji dalej na Zachód. Obecnie według złożonych w ramach badania deklaracji tylko 40% chce się zatrzymać w Polsce na dłużej (spadek z 62% w 2021 roku), w tym czterokrotnie zmalał udział tych, którzy chcą pozostać na stałe. Przy czym niekoniecznie z powrotem do kraju będą czekać na koniec wojny, ale wrócą wtedy, gdy sytuacja będzie na to pozwalała. Spośród ukraińskich migrantów przedwojennych odsetek osób chcących wrócić do ojczyzny w najbliższym czasie jest ponad dwukrotnie niższy niż wśród uchodźców (22% vs. 47%).

Krajowy rynek cierpi więc na niedobór kandydatów do pracy, co więcej, zaczyna też brakować pracowników sezonowych. Co roku polscy rolnicy i firmy budowlane w szczycie zapotrzebowanie mogli liczyć na tysiące mężczyzn z Ukrainy szukających pracy. W tym roku ich brak był gigantycznym wyzwaniem dla polskiego rynku pracy. Problem ma szerszy

²³ Tygodnik Gospodarczy Polskiego Instytutu Ekonomicznego, nr 31/2023, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/08/Tygodnik-PIE_31-2023.pdf

wymiar. Symulacje demograficzne mówią wyraźnie, że saldo migracji netto na pobyt stały, które wymagane byłoby do równoważenia zmniejszającej się podaży pracy w Polsce, będzie się zwiększać i ustabilizuje się na poziomie około 120-150 tys. osób rocznie do około 2030 roku. W kolejnych dekadach będzie jednak coraz wyższe i osiągnie około 160-240 tys. osób rocznie w 2050 roku. Tak duże migracje znacznie zmieniąby skład etniczny ludności Polski. Przykładowo przy tych założeniach w dwie dekady pomiędzy 2040 a 2060 rokiem ludność Polski, która według prognoz ONZ ma wtedy wynosić około 35 mln, powinna się zwiększyć ze względu na migracje o dodatkowe 4,3 mln młodych imigrantów osiedleńczych.²⁴

Jak zauważono wcześniej już nie tylko Ukraińcy w dużej liczbie wchodzi na Polski rynek, a być może nawet obcokrajowców zaczyna brakować. Raport Związku Przedsiębiorców i Pracodawców formułuje tezę, że w miejscach pracy, gdzie do niedawna obok Polaków najczęściej pracowali obywatele Ukrainy, z miesiąca na miesiąc przybywa imigrantów, także z bardzo odległych państw.²⁵ Według najnowszych danych Eurostatu coraz więcej Ukraińców wyjeżdża do innych państw, w tym do Kanady, Hiszpanii czy do Niemiec. Na dzień 25 czerwca 2023 roku w Niemczech zarejestrowanych było 1 076 680 obywateli Ukrainy, którzy przybyli do tego kraju od początku agresji rosyjskiej, a jednocześnie 958 590 Ukraińców uzyskało ochronę czasową bądź też inną formę ochrony. Do Kanady natomiast od wybuchu wojny przybyło około 190 tysięcy obywateli Ukrainy. Państwa zachodnie z przyczyn demograficznych konkurują między sobą o imigrantów zarobkowych z Ukrainy. Polska na ten moment przegrywa wyścig, musi zatem pilnie podjąć działania ukierunkowane na zatrzymanie w kraju jak największej liczby potrzebnych legalnych imigrantów ekonomicznych. Raport zauważa, że Polska przegrywa wyścig o imigrantów z Ukrainy. Organizacja apeluje o jasne określenie perspektywy statusu prawnego uchodźców i o inne rozwiązania (w tym szkolenia językowe i zawodowe), które zachęcą do pozostania w Polsce, a którymi warto też stabilizować pobyt pracowników z innych państw.



Zbigniew Jagniętkowski, JPP Marine

„Zwłaszcza w przemyśle stoczniowym przegapiliśmy wiele szans, a nawet konieczności w zakresie mądrego o efektywnego otwarcia na pracowników z innych kontynentów. Nie tak dawno były starania, by pozyskać do polskich, szczecińskich zakładów stoczniowców z Filipin mogących zaspokoić głęboki deficyt rąk do pracy. To wszystko wymaga pewnego odważnego, systemowego podejścia, a nie tylko wysiłków jednego przedsiębiorcy. Myślę, że przez ten pryzmat dobrze widać specyfikę szczecińskiego środowiska, niektórzy mogliby powiedzieć, że jego słabość. Jesteśmy miastem kosmopolitycznym i otwartym na świat, ale zarazem bardzo zaściankowym”.

²⁴ Raport „Demografia. Migracje. Rynek pracy w Polsce. Perspektywy po pandemii COVID-19 i wojnie w Ukrainie” przygotowanym na zlecenie Fundacji Przyjazny Kraj przez Instytut Debaty Eksperckiej i Analiz – Quant Tank.

²⁵ „I wojna światowa o imigrantów z Ukrainy”, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, sierpień 2023



Prof. Grażyna Maniak, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu

„Odwiedziłam ostatnio Kotlinę Kłodzką, w gastronomii pracują tam głównie młodzi ludzie. Jak wszędzie, jedni radzą sobie lepiej, inni gorzej. Uderzające jest jednak to, że u pracujących w ogóle niemal nie słyhać języka ukraińskiego, co na polskim wybrzeżu jest nagminne. W tym kontekście mam wrażenie, że tam młodzież na rynku pracy radzi sobie lepiej niż choćby mieszkańcy Pomorza Zachodniego. Recesja, mimo że oficjalnie jej nie ma, odbija się na rynku pracy. Już teraz można stwierdzić, że klienci są nad morzem krócej i wydają mniej, a przychody sektora są niższe. Z pewnością będzie też odczuwana presja płacowa. Moim zdaniem bez migracji nie poradzimy sobie z tymi problemami. Obawiam się, że wchodzimy w nową sytuację, gdy deficytowi chętnych do pracy w jednych zawodach będzie towarzyszył brak posad w innych. To realnie grozi polskiej i zachodniopomorskiej turystyce”.

Wykształcenie

Jednym z najbardziej frapujących aspektów zmian postaw uczestników rynku pracy jest kwestia wykształcenia i zdobywania kompetencji przydatnych dla przyszłych pracowników. Panuje tu postępująca polaryzacja w dziedzinie ścieżek rozwojowych przy równoczesnym radykalnym przeformułowaniu podejścia przyszłych pracowników do procesu zdobywania wykształcenia i zabiegania o pracę.

Pierwsza tendencja wyraża się w stratyfikacji ośrodków miejskich i ich potencjałów akademickich jako wypadkowa potencjału i przystosowania do rzeczywistego tworzenia kadr dla rynku pracy. Umacnia się pozycja liderów, wielu mniejszym i mniej renomowanym ośrodkom trudno oferować dobry produkt, jakim stała się wiedza w kontekście oczekiwań studentów jako przyszłych pracowników. Wymusza to specjalizację, a w przypadku takich miast jak Szczecin w bliższej lub dalszej przyszłości gotowość do zmniejszania liczby kierunków, wydziałów czy też samych uczelni. W rankingu publicznych uczelni wyższych w Rankingu Szkół Wyższych Perspektywy 2023 Pomorski Uniwersytet Medyczny zajął 12. miejsce (awansował z pozycji 16). PUM zanotował wysokie miejsca również w dwóch podkategoriach. W kategorii efektywność naukowa jest na 1. miejscu w Polsce, a w kategorii publikacje zajął 3. miejsce w Polsce. Inne szczecińskie uczelnie zajmują w zestawieniu gorsze miejsca: Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie awansował z 39. pozycji na 36., Uniwersytet Szczeciński spadł do grupy uczelni notowanych na miejscach 62-70 (rok wcześniej zajmował miejsca 52-60), choć w kategorii potencjał naukowy zajął wysokie 15. Miejsce, natomiast Politechnika Morska w Szczecinie utrzymała swoją pozycję w grupie miejsc 71-80. Wśród uczelni niepublicznych najlepszą uczelnią z regionu jest Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie, która zanotowała awans z 36. miejsca na 33.²⁶ Przytoczone wyniki w znaczącym stopniu oddają realia, jakich doświadczają absolwenci

²⁶ Ranking Uczelni Akademickich Perspektywy uwzględnia 30 wskaźników zgrupowanych w siedem kryteriów: Prestiż, Absolwenci na rynku pracy, Potencjał naukowy, Innowacyjność, Efektywność naukowa, Warunki

wymienionych uczelni – Pomorski Uniwersytet Medyczny ma renomę, także jako doskonała kuźnia kadr.

Oczywiście jakość nauczania nie przekłada się bezpośrednio na inny ważny aspekt, jakim są zarobki pracowników. Analizę perspektyw finansowych stojących przed absolwentami poszczególnych kierunków studiów latem 2023 roku opublikował portal Business Insider.²⁷ W 2021 roku absolwenci studiów magisterskich w pierwszym roku po uzyskaniu dyplomu zarabiali średnio 4897 zł brutto. Średnie zarobki na poziomie powyżej 10 tys. zł brutto miesięcznie w tym okresie gwarantowało aż 25 specjalizacji. Średnie zarobki absolwentów nauk technicznych i inżynierskich w pierwszym roku po ukończeniu takich studiów wynoszą 5666 zł brutto, czyli o 769 zł więcej niż przeciętnie absolwenci studiów ogółem.

Osiem z dziesięciu najlepiej opłacanych studiów kierunków informatycznych. Najbardziej opłacalnym kierunkiem jest Executive Master of Business Administration na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, czyli 4-semestrowe studia II stopnia (magisterskie) gwarantujące jednocześnie uzyskanie dyplomu MBA. Zarobki jego absolwentów w pierwszym roku po dyplomie wynoszą średnio ponad 4 tys. zł więcej od drugiego najbardziej opłacalnego kierunku, którym jest informatyka stosowana na Uniwersytecie Jagiellońskim. Opłacalne jest też studiowanie m.in. automatyki i robotyki oraz mechaniki i budowy maszyn. Wśród kierunków ekonomiczno-finansowych finanse i rachunkowość oraz zarządzanie stanowią 16 z 30 najbardziej opłacalnych studiów ekonomicznych. Na wysokie pensje mogą też liczyć absolwenci analityki gospodarczej oraz kierunki o profilu kombinowanym (informatyka i ekonometria, informatyka w biznesie, informatyka stosowana). W przypadku mniej opłacalnych kierunków humanistycznych i społecznych atrakcyjna jest perspektywa wyższych pensji na dalszym etapie kariery wraz z zaliczeniem kolejnych stopni wykształcenia. Dotyczy to np. absolwentów prawa, architektury, produkcji filmowej czy sztuk pięknych, historia sztuki i bezpieczeństwa wewnętrznego.

Najbardziej opłacalne kierunki studiów ogółem

MIEJSCE	KIERUNEK	UCZELNIA	RODZAJ STUDIÓW	MEDIANA MIESIĘCZNYCH ZAROBKÓW W PIERWSZYM ROKU PO DYPLOMIE (W ZŁ)
1.	Executive MBA	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	Niestacjonarne, II stopnia (magisterskie)	20 803,37
2.	Informatyka stosowana	Uniwersytet Jagielloński	Niestacjonarne, II stopnia	16 517,93
3.	Informatyka	Uniwersytet Wrocławski	Stacjonarne, II stopnia	15 494,98
4.	Informatyka stosowana	Politechnika Warszawska	Niestacjonarne, II stopnia	15 437,66

kształcenia i Umiejdzynarodowienie. To z niego jeden z najbardziej rozbudowanych i najbardziej transparentnych rankingów edukacyjnych na świecie.

²⁷ Por. <https://businessinsider.com.pl/prawo/praca/ranking-najbardziej-oplacalnych-kierunkow-studiow-jesli-je-wybrales-to-mozesz-duzo/yv16882> Badanie oparto na danych ogólnopolskiego systemu monitorowania ekonomicznych losów absolwentów (ELA), opartego na danych z ZUS-u i systemu POL-on (informacji o szkolnictwie wyższym i nauce).

5.	Informatyka	Politechnika Gdańska	Niestacjonarne, II stopnia	14 721,31
6.	Górnictwo i geologia	Politechnika Wrocławska	Niestacjonarne, II stopnia	12 477,90
7.	Informatyka	Uniwersytet Warszawski	Stacjonarne, II stopnia	11 947,76
8.	Informatyka	Politechnika Gdańska	Stacjonarne, II stopnia	11 830,69
9.	Teleinformatyka	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Stacjonarne, II stopnia	11 519,56
10.	Informatyka	Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych w Warszawie	Niestacjonarne, II stopnia	11 337,37

Studia techniczno-inżynieryjne

KIERUNEK	UCZELNIA, NA KTÓREJ WSKAZANY KIERUNEK JEST NAJBARDZIEJ OPŁACALNY	RODZAJ STUDIÓW	MEDIANA MIESIĘCZNYCH ZAROBKÓW W PIERWSZYM ROKU PO UZYSKANIU DYPLOMU (W ZŁ)
Informatyka stosowana	Uniwersytet Jagielloński	Niestacjonarne, II stopnia	16 517,93
Informatyka	Uniwersytet Wrocławski	Stacjonarne, II stopnia	15 494,98
Górnictwo i geologia	Politechnika Wrocławska	Niestacjonarne, II stopnia	12 477,90
Informatyka techniczna	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Niestacjonarne, II stopnia	10 956,38
Elektronika i telekomunikacja	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Stacjonarne, II stopnia	10 445,42
Informatyka i ekonometria	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Niestacjonarne, II stopnia	10 064,93
Zarządzanie i inżynieria produkcji	Politechnika Warszawska	Stacjonarne, II stopnia	9767,60
Telekomunikacja	Politechnika Warszawska	Stacjonarne, II stopnia	9026,84
Automatyka i robotyka	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Stacjonarne, II stopnia	8851,42
Mechanika Pojazdów i Maszyn Roboczych	Politechnika Warszawska	Niestacjonarne, II stopnia	8788,96
Inżynieria bezpieczeństwa	Politechnika Śląska	Niestacjonarne, II stopnia	8536,23
Mechanika i budowa maszyn	Uniwersytet Zielonogórski	Niestacjonarne, II stopnia	8448,81
Elektrotechnika	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	Niestacjonarne, II stopnia	8427,11
Elektronika	Politechnika Wrocławska	Stacjonarne, II stopnia	7994,76

Energetyka	Politechnika Warszawska	Stacjonarne, II stopnia	7733,1
Budownictwo	Wyższa Szkoła Techniczna w Katowicach	Niestacjonarne, II stopnia	7508,56

Studia ekonomiczno-finansowe

KIERUNEK	UCZELNIA, NA KTÓREJ WSKAZANY KIERUNEK JEST NAJBARDZIEJ OPŁACALNY	RODZAJ STUDIÓW	MEDIANA ZAROBKÓW BRUTTO W PIERWSZYM ROKU PO UZYSKANIU DYPLOMU
Executive MBA	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	Niestacjonarne, II stopnia	20 803,37
Finanse i rachunkowość	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	Stacjonarne, II stopnia	10 661,26
Analiza danych - big data	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	Niestacjonarne, II stopnia	9601,92
Zarządzanie	Akademia Leona Kožmińskiego w Warszawie	Niestacjonarne, II stopnia	9584,56
Quantitative Finance	Uniwersytet Warszawski	Stacjonarne, II stopnia	9323,00
Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	Stacjonarne, II stopnia	8572,62
International Business Program	Uniwersytet Warszawski	Stacjonarne, II stopnia	8327,73
Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	Niestacjonarne, II stopnia	8259,71
Informatyka w biznesie	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	Niestacjonarne, II stopnia	7995,24
Ekonomia	Uniwersytet Warszawski	Niestacjonarne, II stopnia	7760,31

Studia humanistyczne i społeczne

KIERUNEK	UCZELNIA, NA KTÓREJ WSKAZANY KIERUNEK JEST NAJBARDZIEJ OPŁACALNY	RODZAJ STUDIÓW	MEDIANA ZAROBKÓW BRUTTO W PIERWSZYM ROKU, PO UZYSKANIU DYPLOMU
Historia sztuki	Uniwersytet Warszawski	Niestacjonarne, II stopnia	7992,94
Bezpieczeństwo wewnętrzne	Uczelnia Państwowa im. Jana Grodka w Sanoku	Stacjonarne, II stopnia	7379,29
Prawo	SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie	Niestacjonarne, jednolite magisterskie	6911,76
Psychologia	Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu	Niestacjonarne, II stopnia	6836,32
Germanistyka	Uniwersytet Warszawski	Niestacjonarne, II stopnia	6656,15

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Wyższa Szkoła Umiejętności Społecznych im. prof. Michała Iwaszkiewicza	Niestacjonarne, II stopnia	6581,58
Filologia angielska	Uniwersytet Jagielloński	Niestacjonarne, II stopnia	6557,5
Grafika	Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi	Niestacjonarne, II stopnia	6204,71
Politologia	Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki w Warszawie	Niestacjonarne, II stopnia	5801,6
Filologia polska	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	Niestacjonarne, II stopnia	5710,26
Historia	Uniwersytet Warszawski	Stacjonarne, II stopnia	5457,56
Organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej	Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera w Łodzi	Niestacjonarne, II stopnia	5396,17
Kulturoznawstwo	SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie	Niestacjonarne, II stopnia	5283,05

Źródło: Bussiness Insider

Inna tendencja wyraża się w zmianie społecznego postrzegania statusu wyższego wykształcenia. Coraz więcej młodych ludzi dostrzega niedostępność powszechnego awansu materialnego i społecznego w następstwie uzyskania wyższego wykształcenia, co motywuje do różnorodnego kształtowania ścieżek edukacyjnych i indywidualnych losów. Studia są odkładane na później, czasowo zawieszane, prowadzone równoległe z pracą zawodową czy też w jednym z jeszcze innych wariantów. Związane jest to z odmienną hierarchią wartości charakterystyczną dla pokoleń wchodzących obecnie w dorosłość. Są one skłonne zrezygnować z udziału w tradycyjnych ścieżkach budowania kariery na rzecz rozmaicie rozumianej niezależności i jakości życia.



Prof. Grażyna Maniak, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu

„Młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy brakuje dziś kompetencji kulturowych, emocjonalnych, odpowiedzialności. W związku z nowymi uwarunkowaniami to wszystko jest im dziś szczególnie potrzebne. Rynek pracy się zmienia, a skostniała edukacja za nim nie nadąża. Jeśli mamy szybko wejść w rewolucję technologiczną, to kto ma tego dokonać, jeśli nie młodzież właśnie? Szkoła patrzy wstecz, brak jej perspektywy stającej się i nadchodzącej przyszłości. Dzisiaj więc to na pracodawcach spoczywa największa odpowiedzialność za takie przygotowanie młodzieży, które pozwoli jej się odnaleźć na rynku pracy. Nie widzę w tym względzie szczególnych różnic między Polską wschodnią i zachodnią”.



Jacek Matusiak, Luxmedica

„Rozumiem zjawisko odchodzenia od tradycyjnych ścieżek edukacji w pełni jego złożoności, ale dziś nawet szkoły wypuszczają innych absolwentów. Nie ukrywam, że znalezienie w najmłodszym pokoleniu wchodzącym na rynek pracy osób wiarygodnych i odpowiedzialnych jest nie lada wyzwaniem. To szczególnie dojmujące w takiej branży jak moja, gdy w grę wchodzi odpowiedzialność za czyjeś życie i zdrowie. Na przestrzeni ostatnich lat widziałem kilkunastu takich kandydatów do pracy, z całą pewnością dostrzegalna jest różnica wobec wcześniejszych pokoleń. Mam przekonanie, że nie jest to zresztą przypadłość jedynie naszego regionu. Takie sygnały odbieram od osób i firm działających w innych miastach”.

Dodatkowa trudność polega na tym, że jak przyznają przedsiębiorcy nie widzą oni realnego wpływu na przedmiot i jakość edukacji osób, które w nieodległej przyszłości miałyby wejść na rynek pracy. Dystans wobec systemu instytucjonalnego, procedur, mechanizmów kształtowania programów nauczania czy też podstawowego praktykowania umiejętności zawodowych nawet w skali regionalnej jest dla nich trudny do pokonania, nie mówiąc już o zmianie wzorców w skali kraju. Trudno też znaleźć odpowiedź na wzorce kulturowe, które kształtują dominujący model konsumpcji, postrzegania i zdobywania wiedzy, etosu pracy. Wobec wielu innych aspektów kształtujących specyfikę regionu z jego stosunkowo niskim kapitałem społecznym i brakiem silnych elementów budowania wspólnotowości łatwiej o przedsiębiorczość, ale też trudno o współpracę w kreowaniu silnego środowiska motywującego do systemowej reorganizacji, w tym w dziedzinie wychowywania do solidarnego udziału w rynku pracy.

Tryb pracy

Kwestia trybu pracy stała się w ostatnich latach jedna z najżywiej dyskutowanych kwestii wykraczająca poza zagadnienia rynku pracy, zahaczając o wiodące trendy społeczne i kulturowe. Żywi się ona doświadczeniami postapandemicznymi, impulsami przychodzącymi wraz z nowym pokoleniem konsumentów i pracowników, atak ze przemianami technologicznymi. Ten ich ogólniejszy, globalny charakter sprawia, że nie są tu analizowane głębiej w kontekście regionalnego rynku pracy, niemniej ich obecność warta jest zauważenia i podkreślenia.

Eksperti mówią o szerszym docenieniu elastyczności jako kompetencji bardzo ważnej na rynku pracy. Zapewne zwiększa się również popularność współpracy w relacji B2B, głównie z uwagi na korzyści podatkowe. W okresie rosnących kosztów część osób woli uzyskać wyższe wynagrodzenie wybierając samodzielną działalność niż posiadać stabilność zatrudnienia, wynikającą z umowy o pracę. Pojawiają się opinie, że nie ma gwarancji utrzymania aktywności zawodowej obcokrajowców na polskim rynku. Taka działalność może swobodnie

być przenoszona do innych krajów bez ponoszenia obciążeń ZUS-owskich. Analitycy potwierdzają, że obcokrajowcy podlegają podobnej presji co rzesze polskich pracowników wybierających samozatrudnienie pod wpływem pracodawców.

Pandemia Covid-19 znacząco zwiększyła potrzebę elastyczności czasu i miejsca, czemu sprzyjał rozwój cyfryzacji i pracy zdalnej. Dane GUS pochodzące z badania aktywności ekonomicznej Polaków w I kwartale 2023 roku mówią, że 610 tys., czyli ponad połowa z 1,1 mln osób pracujących w tym okresie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zdecydowała się na to z własnego wyboru, bez przymuszania zewnętrznymi warunkami, takimi jak: konieczność opieki nad bliskimi, nauka, niemożność znalezienia zatrudnienia na pełny etat.

Coraz więcej pracodawców jest skłonnych tworzyć warunki dla pracowników i współpracowników pozwalające na budowanie odporności organizacyjnej na radykalne zmiany i pojawiające się nagle wyzwania. Elastyczność jest kompetencją naturalną w szczególności dla młodszych pracowników i coraz częściej wymagają takiego podejścia nie tylko od dostawców usług, ale też pracodawców. Od pracowników korporacji po taksówkarzy i kurierzy – przybywa grup zawodowych które otrzymują możliwość otrzymania wynagrodzenia przed terminem. Na rosnące zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze godzin i freelancerką zwracają uwagę headhunterzy i portale rekrutacyjne. Wzrost ten widoczny jest zwłaszcza w branży IT, gdzie bardziej powszechne staje się zatrudnienie na 3/4 czy 7/8 etatu. Na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin liczą przede wszystkim pracownicy rozliczający się godzinowo, którzy realizują świadczenia nie tylko od jednego pracodawcy. Podobne są oczekiwania i motywacje pracujących w sprzedaży i marketingu. Model pracy u kilku pracodawców jednocześnie może dać wyższe dochody niż praca na etacie w jednej firmie. Z kolei pracodawcy godzą się na takie rozwiązanie, wychodząc z założenia, że lepiej mieć potrzebnego eksperta na część etatu (part-time) niż żadnego.

Na wzrost liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin istotny wpływ mogą mieć takie czynniki, jak wysoka inflacja i niedobór specjalistów. Wobec tego ostatniego czynnika firmy coraz częściej chcą zatrzymać doświadczonych pracowników także po przejściu na emeryturę. Wzrost kosztów życia zwiększa zainteresowanie pracą wśród emerytów, szukających dodatkowych źródeł utrzymania. Według danych ZUS na koniec 2022 roku liczba pracujących emerytów sięgała 826 tys. i była o 44% większa niż pod koniec 2015 roku. Trendowi temu sprzyja rozwój platform internetowych i agencji zatrudnienia specjalizujących się w krótkoterminowych, często dorywczych zajęciach.

Poważną zmianę dla polskiego rynku pracy może oznaczać obligatoryjne rozszerzenie zatrudnienia na etacie. Intensywnie lobbowany projekt dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych przewiduje wprowadzenie do przepisów domniemania zatrudnienia na etacie. Inicjatywa legislacyjna Komisji Europejskiej przewiduje uregulowanie zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych, takich jak Uber, Wolt czy Glovo, a także setek innych mniej znanych platform, za pośrednictwem których obywatele Unii, w tym także Polacy, zamawiają różnego rodzaju usługi, od dostawy jedzenia, przewozy pasażerskie po interwencje informatyków, tłumaczenia czy usługi prawne, kurierzy, kierowcy czy dostawcy jedzenia

Zdaniem analityków polskiego rynku pracy domniemanie zatrudnienia na etacie trudno ograniczyć wyłącznie do zatrudnionych za pośrednictwem internetowych platform będzie miało zastosowanie do wszystkich zatrudnionych w polskiej gospodarce, zarówno w firmach prywatnych, jak i w sferze publicznej. W przeciwnym przypadku wprowadzenie unijnej

regulacji doprowadzi to do nierównego traktowania przedsiębiorców prowadzących podobną działalność w zależności od tego, czy zostaną uznani za platformę cyfrową, czy też nie. Zatem domniemanie zatrudnienia na etacie obejmie około 1 mln osób wykonujących pracujących na zlecenia, jak i ok. 1,5 mln prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą będzie musiało być zatrudnionych na umowę o pracę.

Osobne opracowanie można poświęcić doświadczeniom z praca hybrydowa jako dziedzictwem pandemii, zapewne trwałym rozwiązaniu w dziedzinie współczesnego zarządzania personelem. Łącznie 37% ogłoszeń aktywnych w serwisie Pracuj.pl w I półroczu 2023 roku stanowiły takie, które umożliwiały pracę zdalną, hybrydową lub dowolny wybór jednego z tych modeli. Niemal 1/3 (30%) umożliwiała pracę hybrydową, a 17% – pracę zdalną.

Coraz więcej firm na całym świecie zastanawia się nad wprowadzeniem 4-dniowego tygodnia pracy. Poświęcone temu zagadnieniu badanie przeprowadzone przez 4 Day Week Global realizowane było przez 12 miesięcy w 41 firmach różnych branż (najczęściej z obszaru marketingu, IT oraz organizacji non-profit) ze Stanów Zjednoczonych, Kanady, Irlandii oraz Wielkiej Brytanii. Dominowały małe i średnie przedsiębiorstwa, tylko 3 firmy wśród badanych zatrudniają więcej niż 100 osób. W badanych firmach czas pracy skrócił się do niecałych 33 godzin przy większej wydajności i mniejszym rozproszeniu. U zatrudnionych poprawiła się samoocena zdrowia fizycznego i psychicznego. Po 6 miesiącach od wprowadzenia projektu zmalało uczucie wypalenia zawodowego, w dłuższej perspektywie doszło do pewnego wzrostu, ale malejący trend się utrzymał.

Inne rozległe zagadnienie to zmiany technologiczne szeroko komentowane, ale i implementowane w przedsiębiorstwach. Wśród nich w ostatnim okresie na plan pierwszy wysuwa się zagadnienie sztucznej inteligencji jako potencjalnie technologii o znaczeniu rewolucyjnym, być może wyrażającym się w przebudowie trybu i charakteru pracy jako takiej. Raport EY dowodzi, że pomimo rozwoju narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję polskie firmy są ostrożne w wykorzystywaniu ich podejmowaniu kluczowych decyzji w zakresie planów pracowniczych.²⁸ Na przeszkodzie stoją przede wszystkim bariery organizacyjne (26%), bariery techniczne (25%), ograniczenia w zakresie kompetencji (16%), poczucie bezpieczeństwa (15%) i bariery prawne (10%). Żadnych trudności nie napotkało jedynie 7%. Wobec tego 43% badanych podmiotów nie planuje zmian modeli operacyjnych, a 19% ma niesprecyzowaną opinię. Te, które mają w planach podejmowanie konkretnych działań, największy odsetek (21%) skupią się na zwiększeniu elastyczności w formie zatrudnienia np. przez współpracę na zasadach projektowych (21%), skróceniu dziennego czasu pracy (9%), bardziej zaawansowanych rozwiązaniach, takich jak oddelegowanie powtarzalnych zadań do wykonania przez sztuczną inteligencję (6%), lub przejście na czterodniowy tydzień pracy (3%). Aż 59% firm nie rozważa w perspektywie dwóch najbliższych lat żadnej redukcji zatrudnienia wynikającej z rozwoju sztucznej inteligencji. Zarazem 13% firm planuje zwiększenie załogi, ale tyle samo deklaruje, że analizuje nową sytuację i pojawiające się możliwości. Według ankietowanych na zastąpienie przez rozwój sztucznej inteligencji najbardziej narażeni są pracownicy w obszarze obsługi klienta (37%), produkcji przemysłowej (32%) oraz marketingu i komunikacji (22%).

²⁸ "Wpływ AI na rynek pracy", EY. Badanie zostało przeprowadzone w maju 2023 roku na zlecenie EY Polska przez ARC Rynek i Opinie na grupie 100 osób zajmujących się w firmach powyżej 50 pracowników kwestiami związanymi z HR.

Polskie i zachodniopomorskie firmy dysponują już rozwiązaniami pozwalającymi odnajdywać się w nowych realiach. To czasami wręcz konieczność, wynikająca nie tyle z presji ulegania technologicznym nowinkom, ale choćby wymogu przełamania ograniczeń czasowych, niwelowania ryzyka błędnych decyzji. Dojrzała kultura organizacyjna wyraża się umiejętnym wykorzystywaniu oraz modyfikacji i adaptacji nowych narzędzi.



Natalia Fiedorowicz, DGS Diagnostics

„Sam proces oraz narzędzia rekrutacji są coraz bardziej zdigitalizowane, np. automatyczne, systemowe zbieranie informacji o doświadczeniach rekrutacyjnych kandydatów, chatboty na stronie rekrutacyjnej itp. Na chwilę obecną nie widzimy drastycznych zmian w oczekiwaniach wobec kandydatów. Nadal niszowymi kompetencjami są głównie te techniczne, gdzie zauważamy znaczny spadek absolwentów, potencjalnych pracowników z takich kierunków jak: elektronika, automatyka, robotyka, elektrotechnika”.

Specyfika zachodnio-pomorskiego rynku pracy

W zgodnej opinii analityków i na podstawie analizy czynników społeczno – ekonomicznych można mówić o pewnego rodzaju specyfice zachodniopomorskiego rynku pracy. Także tu obecne procesy i świeże doświadczenia dają o sobie znać i domagają się uwypuklenia. Specyfika województwa zachodniopomorskiego polega między innymi na dużej liczbie małych i średnich firm, najwyższym ich odsetku w Polsce po województwie mazowieckim. Region położony jest w bezpośredniej bliskości Niemiec, niewielka odległość dzieli go także od innych silnych rynków narodowych – Danii i Szwecji. Wobec tego rynek zachodniopomorski jest – w sytuacji swobody przepływu osób w obrębie Unii Europejskiej – bezpośrednim zapleczem, a w pewnym stopniu wręcz uczestnikiem tamtejszych rynków pracy. Pracodawcy z tych krajów traktują dostępność pracowników z Polski i innych krajów Europy Wschodniej jako najłatwiejszym sposobem na utrzymanie ciągłości biznesu poprzez pozyskanie rąk do pracy, względnie przeniesienie działalności w rejony dające gwarancję niższych kosztów pracy i większego dostępu do pracowników. Rola tych uwarunkowań zwiększa się w perspektywie odczuwanego bądź spodziewanego kryzysu

Tym samym województwo zachodniopomorskie może stać optymalną przestrzenią do prowadzenia działalności, zarówno ze względu na lokalizację, jak i na niższe koszty pracy. W Polsce nadal zarobki są niższe, choć dysproporcja w płacach dla pracowników najniższego szczebla zmniejszyła się w stosunku do sytuacji sprzed paru lat (jeszcze 5 lat temu płace w Polsce były około czterokrotnie niższe niż w Niemczech). Zarazem czynnik płacowy wpływa na istniejące od kilku lat i wręcz coraz częstsze przenoszenie firm z Niemiec do Polski – zwłaszcza na Pomorze Zachodnie – przede wszystkim w branży e-commerce i w produkcji. Stopniowo zmieniają się stereotypy determinujące indywidualne decyzje życiowe i zawodowe. Echem w Niemczech odbiły się wyniki badań Rainera Zitelmana dotyczących historii sukcesu gospodarczego Wietnamu i Polski od czasu upadku Muru Berlińskiego w 1989 roku.²⁹ Jego zdaniem wielki rozwój gospodarczy Polski i Wietnamu wiąże się również z tym, że bogactwo jest tam postrzegane bardzo pozytywnie (62% Niemców uważa bogatych za egoistów, w Polsce jest to 19%), a Niemcy mogą się wiele obecnie nauczyć od tych krajów. Sugeruje przy tym, że młode i dynamiczne, skłonne wyemigrować osoby mogą wybrać Wietnam albo przynajmniej Polskę. Można to odnieść do realiów Włoch, dla których jeszcze bardziej odległa ekonomicznie Albania stał się w krótkim kresie odskocznią dla wielu uczestników rynku pracy.

²⁹ Rainer Zitelmann, „Der Aufstieg des Drachen und des weissen Adlers“

Inny aspekt specyfiki zachodniopomorskiego rynku pracy to jego związek z uwarunkowaniami środowiskowymi. Bezpośrednio wyraża się to w znaczącej licznie miejsc pracy w sektorze turystyki, który – jak wcześniej zaobserwowano – w znacznym stopniu odczuwa wciąż skutki pandemii. Z natężenia ruchu turystycznego korzystają jednak także inne sektory, co więcej, na tej mającej miejsce na Pomorzu Zachodnim koincydencji poszczególne podmioty starają się budować przewagę konkurencyjną. Tak jest w przypadku sieci handlowych poszukujących stale nowych formatów działania. W sumie w pasie nadmorskim, górach i na Mazurach działa ponad 250 sklepów sieci Biedronka. W roku 2023 w samym województwie zachodniopomorskim blisko 40 z nich działa latem intensywniej. Biedronka otworzyła również kilkanaście sezonowych namiotów z wyprzedają produktów non-food oraz powiększyła tymczasowo kilka istniejących sklepów. Część placówek w miejscowościach nadmorskich w województwie zachodniopomorskim jest otwarta 24 godziny na dobę, z krótką przerwą techniczną, m.in. w Mielnie i Kołobrzegu. Przekłada się to na obroty - w lipcu i sierpniu w sklepach sezonowych notowany jest wzrost średniej sprzedaży wynoszący minimum 30 proc. w porównaniu z pozostałymi miesiącami. Wymaga też jednak zwiększenia personelu. W wakacje w marketach Biedronki zlokalizowanych nad morzem dodatkowo 500 osób pracuje na podstawie umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. W wybranych lokalizacjach poza pensum otrzymują również benefity w formie noclegu i wyżywienia. Rekrutacja do tzw. sklepów ma miejsce przede wszystkim w czerwcu, w trakcie wakacji realizowana jest na bieżąco w zależności od potrzeb. Stali pracownicy Biedronki, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, mogą skorzystać z letniej delegacji do jednego ze sklepów sezonowych, poza standardowym wynagrodzeniem otrzymując dodatek w postaci uznaniowej premii miesięcznej, zależnej od wyników sklepu, a także na nagrodę letnią. W wybranych przypadkach Biedronka gwarantuje pracownikom również zakwaterowanie lub pokrycie kosztów przejazdu, a także posiłek.

Lidl Polska w wakacje umożliwia chętnym pracownikom połączenie obowiązków zawodowych z wypoczynkiem w górskich i nadmorskich kurortach. Od marca miała miejsce wewnętrzna rekrutacja do programu „Ahoj Przygodo!”. Kilkaset pracowników może podjąć pracę sezonową w turystycznych miejscowościach (w tegorocznej edycji programu dotyczy to 17 lokalizacji, w tym: Świnoujście, Międzyzdrojów, Kamienia Pomorskiego, Kołobrzegu, Ustronia Morskiego, Darłowa) otrzymując m.in. zakwaterowanie oraz dodatkowe benefity, w tym premię w wysokości 600 zł brutto miesięcznie, zachowując swoje stanowisko i wykonując obowiązki na tych samych zasadach, co w macierzystym sklepie. Do Stargardu do Centrum Dystrybucji mogą wyjechać do sezonowej pracy komisjonerzy oraz operatorzy wózków zatrudnieni w magazynach w ramach osobnego programu – „Wakacyjne wsparcie magazynów”. W 2020 roku do pracy sezonowej wyjechało 130 pracowników sieci, w 2021 - ponad 200, w 2022 - 330.

Relokacji pracowników na szeroką skalę, zatrudniania pracowników sezonowych ani uruchamiania sezonowych placówek nie prowadzą z kolei sieci Kaufland czy Aldi.

Niejako antytezę dla sektora handlu stanowi w polskich realiach rolnictwo, które stanowi przedmiot poszukiwań nowej formuły rynku pracy. W przypadku Pomorza Zachodniego wyzwaniem to ma głębsze znaczenie związane ze strukturalnymi problemami w dalszym ciągu dotyczącymi znacznej części obszaru województwa. Po I wojnie światowej z rolnictwa żyło ponad 70% ludności kraju, po II wojnie światowej było to już znacznie mniej. Jeszcze w połowie lat 90. w tym sektorze pracowało ok. 3,5 mln Polaków, czyli 22% wszystkich pracujących. Według danych GUS na podstawie BAEL obecnie zatrudnienie w rolnictwie

deklaruje już tylko 8,4% ogółu pracujących wobec 60,3% w usługach i 30,7% w przemyśle.³⁰ Radykalna zmiana struktury polskiej wsi idzie w parze ze spadkiem znaczenia rolnictwa w całej gospodarce narodowej. Przy znacznie niższym zatrudnieniu w tym sektorze wobec rozwoju technologii uzyskiwana jest wielokrotnie wyższa wydajność hodowli i upraw. Udział rolnictwa w tworzeniu polskiego PKB dziś wynosi ok. 5-7%. W krajach wysoko rozwiniętych jest to bliżej 1-2 proc. Rolnictwo traci na znaczeniu w wolumenie produkcji, ale jest coraz istotniejsze w procesie zapewnienia bezpieczeństwa żywnościowego. Wyzwaniem jest utrzymanie i optymalizacja funkcjonowania rolnictwa.

Według raportu Forum Inicjatyw Rozwojowych Fundacji Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej problem zatrudnienia na wsi w znacznym stopniu dotyczy miejsc pracy, ale poza rolnictwem.³¹ Niski stopień rozwoju funkcji pozarolniczych skutkuje emigracją ze wsi, a w rezultacie „pustynnieniem” obszarów wiejskich. Mniej więcej połowa roczników maturalnych kontynuuje naukę na studiach. Wyzwaniem jest tworzenia miejsc pracy dla ludności zupełnie inaczej wykształconej niż kilkadziesiąt lat temu i ludności niezwiązanej z rolnictwem. Chodzi m.in. o usługi dla ludności rolniczej, związane nie z produkcją rolną, ale z obsługą gospodarstwa, jego zaopatrzeniem, skupem produktów rolnych. Według raportu zbyt wolna dezagraryzacja wsi, w tym na terenach popegeerowskich w województwach północnych, będzie jednym z głównych wyzwań społeczno-gospodarczych polskiej wsi w tej dekadzie. W tych samych regionach będzie im towarzyszyć intensywny proces starzenia się społeczeństwa pogłębiany migracjami.

W Polsce północnej i zachodniej wraz z Wielkopolską zatrudnienie w rolnictwie nie przekracza ośmiu osób w przeliczeniu na każde 100 ha. Z kolei w Polsce centralnej i wschodniej jest znacznie wyższe (w regionie południowo-wschodnim w wielu gminach przekracza 15 osób). W latach 2010-2019 na ponad 2/3 obszaru Polski zanotowano spadek wartości tego wskaźnika przewyższający 20%, z czego największy miał miejsce w województwie zachodniopomorskim. Wpływa na to m.in. coraz bogatsza oferta pozarolniczego rynku pracy i brak następców w gospodarstwach rolnych, ponieważ młodzi coraz chętniej migrują do miast.

Rodzinny charakter gospodarstw rolnych, dominujący w centralnej Polsce, oprócz korzyści skutkuje także występowaniem zbędnej (bezrobocie ukryte) i marginalnej (praca osób w wieku emerytalnym) siły roboczej. Stanowi to jedną z przyczyn spadku dochodów w rolnictwie. Jak pokazuje raport Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa przy Polskiej Akademii Nauk, poziom bezrobocia rejestrowanego w subpopulacji w wieku produkcyjnym na wsi w 2010 roku sięgał 9,6%, po czym nastąpił spadek o ponad połowę (do poziomu 4,1%). W tej chwili wartość skali bezrobocia rejestrowanego na wsi jest niska, na granicy bezrobocia naturalnego. Jednak wciąż są w Polsce gminy wiejskie, w których przekracza ono nawet 20%. Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych jest na obszarach, na których były zlokalizowane PGR-y, przede wszystkim w województwach zachodniopomorskim i warmińsko-mazurskim. Poza tym gminy o wysokim poziomie bezrobocia rejestrowanego zlokalizowane są też na pograniczach województw mazowieckiego i świętokrzyskiego, mazowieckiego i kujawsko-pomorskiego, świętokrzyskiego i łódzkiego oraz w wąskim pasie wzdłuż wschodniej granicy.

³⁰ Polska w liczbach 2022, Główny Urząd Statystyczny

³¹ Raport opublikowany w ramach cyklicznego badania „Monitoring Rozwoju Obszarów Wiejskich (Etap IV)”, realizowanego w ramach Forum Inicjatyw Rozwojowych Fundacji Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej we współpracy z Instytutem Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN

Perspektywy rozwojowe regionalnego rynku pracy

Niniejszy raport podsumowuje najważniejsze – w eksperckiej ocenie – wątki i tendencje obecne w bieżącej debacie o kondycji rynku pracy – w Polsce, a w szczególności na Pomorzu Zachodnim. Oceny i opinie praktyków oraz wnioski płynące z przywoływanych raportów i opracowań – wśród nich te o największej doniosłości – można streścić w sposób następujący:

- Zmiana na rynku pracy jest jednym z najbardziej dobitnych sukcesów polskich przemian strukturalnych, stanowi też jedną z konsekwencji korzystnej koniunktury, których beneficjentem pozostaje Polska na początku trzeciej dekady wieku.
- Sytuacja na poszczególnych lokalnych rynkach zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim jest zróżnicowana – w połowie 2023 roku wynosi od 1,4% w powiecie kołobrzeskim i 3,2% w Szczecinie do aż 16% w powiecie białogardzkim. Wiele z tych rynków przenosi na kondycję rynku pracy swoją specyfikę społeczno - ekonomiczną. Gospodarka Świnoujścia w dużej mierze opiera się na pracy świadczonej na terenie Niemiec. Pas nadmorski zazwyczaj osiąga zadawalające wyniki ekonomiczne i niskie wskaźniki bezrobocia, choć i tu sytuacja nie jest jednorodna, czego najlepszym przykładem jest sytuacja w powiecie kamieńskim.
- Od kilku lat na polskim rynku pracy panuje opinia o dominacji pracobiorców nad pracodawcami – pierwsza grupa zdaje się być bardziej pożądana wobec przewagi wolnych stanowisk nad liczbą osób faktycznie poszukujących zatrudnienia. Z punktu widzenia pracodawców i reprezentowanych przez nich branż w województwie zachodniopomorskim pilnie poszukiwani są przede wszystkim w branży budowlanej, edukacji, branży medyczno – opiekuńczej, transporcie, spedycji, logistyce. Pracowników brakuje w istotnych dla rozwoju województwa gałęziach przemysłu, m.in. w przemyśle meblarskim. Brak krawców i pracowników obróbki odzieży, masarzy i przetwórców ryb, operatorów obrabiarek skrawających, spawaczy, ślusarzy, pracowników ds. rachunkowości i księgowości.
- Efekt pandemii był różnie odczuwany w poszczególnych powiatach i branżach. Przyczyniła się do rozwoju usług związanych z marketingiem internetowym i sprzedażą wysyłkową. Przełożyło się to na wzrost zatrudnienia w branży TSL (transport/spedycja/logistyka). W niektórych przypadkach wciąż widoczny jest

negatywny wpływ pandemii COVID-19 na branżę hotelarską, co jest szczególnie widoczne w przypadku obiektów miejskich i konferencyjne.

- Pandemia była wyzwaniem dla zachodniopomorskich firm. Musiały sobie radzić z ułożeniem na nowo procesu rekrutacji, w niektórych przypadkach – ze zdefiniowaniem na nowo profilu poszukiwanych pracowników. Pojawiły się nieobecne wcześniej wyzwania, obawy, niezbędne kompetencje, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Wiele z tych konsekwencji zachowuje swoje znaczenie do teraz.
- Stosunkowo nowym zjawiskiem w porównaniu do państw na zachodzie Europy jest imigracja do Polski. Od 24 lutego 2022 roku przez Polskę przewinęło się prawie 12 mln os., z czego 10 mln osób powróciło do kraju. W Polsce nadal przebywa około 2 mln samych uchodźców, z czego większość z tych w wieku produkcyjnym odnalazła się na polskim rynku pracy.
- W wyniku wojny w Ukrainie na rynku pracy ma miejsce nadpodaż kobiet i niedobór mężczyzn. Podstawowe wyzwanie wiąże się z pokonaniem bariery językowej. Obywateli Ukrainy zatrudnia Ponad 80% polskich przedsiębiorstw. W ciągu minionego roku radykalnie obniżył się odsetek ukraińskich obywateli wykonujących pracę w Polsce zgodną z ich kwalifikacjami.
- Państwa zachodnie z przyczyn demograficznych konkurują między sobą o imigrantów zarobkowych z Ukrainy. Polska na ten moment przegrywa wyścig. Dla stabilizacji polskiej gospodarki potrzebne są pilne działania ukierunkowane na zatrzymanie w kraju jak największej liczby potrzebnych nam legalnych imigrantów ekonomicznych.
- Kwestia trybu pracy stała się w ostatnich latach jedna z najżywiej dyskutowanych kwestii wykraczająca poza zagadnienia rynku pracy, zahaczając o wiodące trendy społeczne i kulturowe. Żywi się ona doświadczeniami postapandemicznymi, impulsami przychodzącymi wraz z nowym pokoleniem konsumentów i pracowników, atak ze przemianami technologicznymi. Ten ich ogólniejszy, globalny charakter sprawia, że nie są w raporcie analizowane głębiej w kontekście regionalnego rynku pracy, niemniej ich obecność warta jest zauważenia i podkreślenia.
- Eksperci mówią o szerszym docenieniu elastyczności jako kompetencji bardzo ważnej na rynku pracy. W okresie rosnących kosztów część osób woli uzyskać samodzielność i wyższe wynagrodzenie w relacjach B2B niż posiadać stabilność zatrudnienia, wynikającą z umowy o pracę. Pojawiają się opinie, że nie ma gwarancji utrzymania aktywności zawodowej obcokrajowców na polskim rynku. Taka działalność może swobodnie być przenoszona do innych krajów bez ponoszenia obciążeń ZUS-owskich. Analitycy potwierdzają, że obcokrajowcy podlegają podobnej presji co rzesze polskich pracowników wybierających samo zatrudnienie pod wpływem pracodawców.
- W zgodnej opinii analityków i na podstawie analizy czynników społeczno – ekonomicznych można mówić o pewnego rodzaju specyfice zachodniopomorskiego rynku pracy. Polega między innymi na dużej liczbie małych i średnich firm,

najwyższym ich odsetku w Polsce po województwie mazowieckim. Region położony jest w bezpośredniej bliskości Niemiec, niewielka odległość dzieli go także od innych silnych rynków narodowych – Danii i Szwecji. Wobec tego rynek zachodniopomorski jest – w sytuacji swobody przepływu osób w obrębie Unii Europejskiej – bezpośrednim zapleczem, a w pewnym stopniu wręcz uczestnikiem tamtejszych rynków pracy. Województwo zachodniopomorskie może stać optymalną przestrzenią do prowadzenia działalności, zarówno ze względu na lokalizację, jak i na niższe koszty pracy. Zarazem czynnik płacowy wpływa na istniejące od kilku lat i wręcz coraz częstsze przenoszenie firm z Niemiec do Polski – zwłaszcza na Pomorze Zachodnie – przede wszystkim w branży e-commerce i w produkcji. Inny aspekt specyfiki zachodniopomorskiego rynku pracy to jego związek z uwarunkowaniami środowiskowymi, w szczególnością obecnością wybrzeża i rynkiem pracy, jaki ono otwiera. Zmienia się zasadniczo struktura zatrudnienia na zachodniopomorskiej wsi.

Złożoność tych uwarunkowań koresponduje z dynamiką i głębokością przemian dotyczących całego systemu społeczno – ekonomicznego. Jak oceniają eksperci, rynek pracy w Polsce, ale również rynki regionalne, w tym zachodniopomorski, znalazły się w stanie przejściowym. W wyniku postpandemicznej i (po)wojennej zmiany warunków ich funkcjonowania należy spodziewać się istotnych, być może długookresowych zmian wartości wskaźników opisujących rynek pracy. Znaczącym czynnikiem wpływającym na rynek województwa zachodniopomorskiego są też zachodzące zmiany demograficzne.

Zasadniczo rynek pracy w regionie oparty jest na silnych fundamentach, Trudności i kryzysy tworzą także szanse. W tym kontekście należy widzieć obecne i nadciągające mniejsze kłopoty z rekrutacją, którą będzie mieć handel i turystyka, ale z kolei trwale mogą być kadrowe braki w sektorze TSL oraz budownictwie. Imigranci, zwłaszcza z Ukrainy, okazuje się kluczowym elementem programowania sytuacji na rynku. Wysoka inflacja, wzrost cen energii i prowadzenia działalności gospodarczej to czynniki, które przekładają się na umiarkowany optymizm.

Najbardziej palącą kwestią w zakresie wzmacniania rynku pracy i szukania przy jego udziale przewag regionalnej gospodarki jest zagadnienie migracji, w tym w powiązaniu z zagadnieniem obecności na Pomorzu Zachodnim obywateli Ukrainy. Wojna w Ukrainie z dnia na dzień wyrwała z polskich i zachodniopomorskich firm setki tysięcy pracowników. Taka sytuacja nie może pozostać bez znaczenia dla gospodarki. Z pewnością ułatwienie procedury legalizacji zatrudniania będzie sprzyjało napływowi cudzoziemców. Eksperci mówią o rosnącym odsetku firm chętnych i gotowych na zatrudnienie pracowników z Ukrainy. Dotyczy to przede wszystkim przedstawicieli branży transportu, logistyki i spedycji, ale również gałęzi FMCG, farmacji i sprzętu medycznego, a nawet instytucji finansowych, IT i telekomunikacji. Co ważne są to oferty pracy długoterminowej.

Firmy z Pomorza Zachodniego chcące poprawić stan swojego biznesu muszą zbudować skuteczny model wykorzystania potencjału zagranicznych pracowników, w szczególności poprzez budowanie kompetentnej polityki adaptacyjnej i wspierania rozwoju umiejętności Ukraińców pracujących w Polsce. Ułatwienie dostępu do kursów językowych jest jedną z najczęściej wskazywanych przez Ukraińców kwestii, która sprzyja ich integracji w Polsce. Świadczy to o tym, że Ukraińcy nie oczekują socjalnego wsparcia, tylko warunków do integracji ze społeczeństwem. W ocenie analityków, Ukraińcy mieszkający w Polsce powinni mieć możliwość rozwoju swoich kwalifikacji w taki sposób, aby ich umiejętności były

dostosowane do polskiego rynku pracy. Szczególnie istotne jest rozwijanie kompetencji językowych. Większa dostępność kursów języka polskiego i zachęcanie pracodawców, aby takie swoim pracownikom oferowali, mogą zaktywizować tych uchodźców, którzy właśnie ze względu na barierę językową nie byli w stanie podjąć pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom. Poza kursami językowymi Ukraińcy w Polsce oczekują dostępu do świadczeń społecznych, ułatwienia dostępu do edukacji. Trudnością może być fakt, że w większości firm pracownikami w działach kadrowych są Polacy, co dla zatrudnianych pracowników z Ukrainy jest barierą. Z pewnością jest zapotrzebowanie na specjalistów HR ukraińsko i rosyjskojęzycznych.

Ukraińcy dobrze wpasowują w polski rynek pracy. Jak na razie nie ma powodów, by sądzić, że zabierali miejsca pracy rodzimym pracownikom. Starzejące się społeczeństwo i dynamiczny rozwój gospodarczy w długim okresie stwarzają w Polsce dobre warunki do integracji cudzoziemców przy jednoczesnym zachowaniu miejsc pracy przez rodzimych pracowników. Imigranci swoją pracą przyczynią się do dalszego rozwoju gospodarczego, co powinno skutkować polepszeniem się warunków życia w Polsce i na Pomorzu Zachodnim.

Znacznie trudniej programować zmiany związane z wchodzeniem na rynek pracy Pomorza Zachodniego młodego pokolenia. Jego kompetencje, wizja świata i gotowość do podejmowania nowych obowiązków przez większość ekspertów przyjmowane są co najmniej z dużą rezerwą. Jak się wydaje w tym obszarze istnieje duża potrzeba współpracy społeczeństwa z instytucjami, inicjowanej już na wczesnych etapach edukacji.

Ta kwestia rodzi pytanie o liderów zmian i kreatorów trendów. Szczególnie duża rola i odpowiedzialność w zakresie kreowania warunków do rozwoju rynku pracy wynika z ustawowych zadań samorządu województwa. Należy do nich:

- podział posiadanych środków Funduszu Pracy oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- opracowywanie badań i analiz rynku pracy,
- programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego,
- zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- obsługa Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- zadania w zakresie kształcenia ustawicznego i zawodowego,
- prowadzenie rejestrów: KRAZ i RIS,
- inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych.

Jak się wydaje ta agenda stanowi punkt wyjścia dla dalszych pogłębionych analiz tego, jaka jest kondycja regionalnego rynku pracy i jego przyszłość. Sytuacja rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w roku 2022 była przedmiotem dwóch dokumentów sporządzonych w oparciu o dane i analizy publicznych służb zatrudnienia - „Ocena sytuacji na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim” oraz „Sprawozdanie z działań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w 2022 roku”.³²

³² Oba dokumenty zostały przyjęte przez Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego podczas 42. sesji w dniu 26 kwietnia 2023 r.

Należy mieć nadzieję, że refleksja podjęta w ramach sporządzania niniejszego raportu oraz wysiłek intelektualny i praca organizacyjna ekspertów oraz współpracujących z nimi przedsiębiorców przyczynią się do wdrożenia skutecznych mechanizmów poprawy sytuacji, a tym samym zwiększenia konkurencyjności zachodniopomorskiej gospodarki.



