



**„ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KADRY GOSPODARKI W UKŁADZIE SEKTOROWYM, BRANŻOWYM ORAZ ZAWODOWO – KWALIFIKACYJNYM Z OKREŚLENIEM WYSTĘPUJĄCYCH W TYM ZAKRESIE DEFICYTÓW I NADWYŻEK W STRUKTURZE POPYTU I PODAŻY PRACY”**

Dokument opracowany na potrzeby realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

*Kielce 2016*

Obserwatorium Rozwoju Regionalnego  
Departament Polityki Regionalnej  
Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego



## SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	3
1. ZAPOTRZEBOWANIE NA KADRY GOSPODARKI W UKŁADZIE SEKTOROWYM, BRANŻOWYM ORAZ ZAWODOWO-KWALIFIKACYJNYM W DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH .....	7
2. OCENA ZAPOTRZEBOWANIA .....	18
WNIOSKI .....	43
SPIS TABEL .....	45
BIBLIOGRAFIA .....	46

## WSTĘP

Aktywna polityka państwa wobec rynku pracy opiera się na wykorzystywaniu zespołu instrumentów ekonomicznych, stosowanych w celu zmniejszenia rozmiarów bezrobocia. Obejmuje ona działania prowadzone na rzecz wzrostu popytu na siłę roboczą, obniżenia wielkości podaży zasobów siły roboczej i poprawę funkcjonowania rynku pracy.<sup>1</sup>

Właściwym miejscem do diagnozowania wszelkich zjawisk związanych z realizacją założeń polityki rynku pracy są rynki wojewódzkie i powiatowe. W ich obrębie funkcjonują instytucje rynku pracy, które z założenia mają za zadanie ograniczanie bezrobocia i pobudzanie wzrostu zatrudnienia. W Polsce do tych instytucji należą: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia to organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.<sup>2</sup>

Ochotnicze Hufce Pracy to państwowe jednostki wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży do 25 roku życia, w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnej.<sup>3</sup>

Agencje zatrudnienia to niepubliczne jednostki organizacyjne, które świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa zawodowego, pośrednictwa pracy za granicą u zagranicznych pracodawców, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.<sup>4</sup>

Instytucje szkoleniowe to publiczne i niepubliczne podmioty, które prowadzą na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.<sup>5</sup>

Instytucje dialogu społecznego to organizacje i instytucje, które zajmują się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych, organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.<sup>6</sup>

Zarówno regionalne jak i lokalne rynki pracy różni sytuacja gospodarcza, społeczna i demograficzna, która stale ulega zmianom pod wpływem okoliczności wewnętrznych i zewnętrznych. Dzisiejszy rynek pracy charakteryzuje się wysokim stopniem złożoności oraz dużą liczbą konkurujących ze sobą podmiotów gospodarczych. **Obecnie o rozwoju gospodarki decyduje innowacyjność, która zależy w dużej mierze od jakości kapitału ludzkiego oraz wiedzy. W związku z tym wiedza zaczyna odgrywać na nim decydującą rolę. Staje się stymulatorem rozwoju gospodarczego i społecznego.**

Analizując różne dokumenty strategiczne można dojść do wniosku, że wymagania kwalifikacyjne pracodawców będą coraz częściej koncentrowały się na kompetencjach kluczowych pracowników, tj. np. umiejętności uczenia się, rozwiązywania problemów, analizy i wykorzystywania informacji z różnych źródeł, doskonalenia się, komunikowania, organizowania pracy, opanowania

<sup>1</sup> Rak A.M., Rak J.M.: „Rola państwa w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i bezrobocia”, Instytut Agronomii Wydziału Rolniczego Akademii Podlaskiej w Siedlcach;

<sup>2</sup> <https://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>

<sup>3</sup> <https://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>

<sup>4</sup> <https://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>

<sup>5</sup> <https://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>

<sup>6</sup> <https://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>

technik i narzędzi pracy, projektowania działań oraz przyjmowania odpowiedzialności za wyniki. Aby stać się konkurencyjnym na obecnym i przyszłym rynku pracy należy wiedzieć, jakich pracowników i o jakich kwalifikacjach będą poszukiwali pracodawcy w celu zapewnienia konkurencyjności przedsiębiorstw oraz gospodarek zarówno w wymiarze krajowym, jak i regionalnym.<sup>7</sup> Obecnie wiele analiz wskazuje na niedobór wykwalifikowanych pracowników. Tezę tę potwierdza także wynik „Analizy zapotrzebowania rynku pracy na zawody i wykształcenie w określonych branżach” przeprowadzonej przez Obserwatorium Rozwoju Regionalnego na potrzeby realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020.<sup>8</sup> Sytuacja taka może stanowić zagrożenie dla wzrostu i rozwoju gospodarczego zarówno na poziomie regionalnym, krajowym, a nawet światowym. Dlatego ważna jest dokładna obserwacja rynku pracy i jego potrzeb.

Nowoczesny pracownik niezależnie od profilu kształcenia musi dysponować zestawem „umiejętności miękkich” bez których utrzymanie pracy będzie niezwykle trudne. Musi również umieć dostosować się do potrzeb rynku pracy. O jego szansach na rynku decyduje elastyczność i chęć uczenia się, a także umiejętność zarządzania informacją oraz umiejętność komunikacji międzyludzkiej i zespołowej pracy projektowej.<sup>9</sup>

Rynek pracy ulega ciągłej transformacji, ale można zaobserwować kilka charakterystycznych dla niego cech. Coraz więcej osób ma dostęp do wykształcenia, w tym wyższego, rozwija się też sektor usług. Jednocześnie obserwuje się starzenie się społeczeństwa i malejącą liczbę młodych ludzi wkraczających na rynek pracy. Wzrasta jednak długość życia dzięki lepszym warunkom życia i lepszej opiece medycznej. W efekcie osoby zatrudnione nie są już w stanie zaspakajać potrzeb ekonomicznych osób niepracujących. Zmiany demograficzne, jakie obserwujemy na przestrzeni kilku lat takie, jak starzenie się społeczeństwa, spadek wskaźnika urodzeń żywych, czy wydłużenie średniej długości życia, a do tego nieodpowiednie programy edukacyjne, globalizacja, czy działania korporacyjne, powodują niedobory kadr dotyczące nie tylko ich liczby, ale przede wszystkim konkretnych umiejętności i kompetencji wymaganych przez gospodarkę.<sup>10</sup> Coraz częściej mamy też do czynienia z niedoborami na rynku pracy wynikającymi nie tylko ze zmian demograficznych, ale również z braku pracowników posiadających umiejętności wymagane do obsadzenia dostępnych stanowisk. Występuje więc niedopasowanie umiejętności osób na rynku pracy do wymagań miejsc pracy. Sytuacja taka zmusza do zmian w strukturze kwalifikacyjno-zawodowej zasobów ludzkich. Wynika z tego, że nieodzownym elementem dzisiejszej gospodarki, która opiera się na wiedzy, jest obok jakości kapitału ludzkiego również edukacja. Wiele analiz wskazuje na niedobór wykwalifikowanych pracowników, co stanowi potencjalne zagrożenie dla wzrostu i rozwoju gospodarczego. Pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę na niewykorzystany i niedoceniany do tej pory potencjał kobiet, jako pracowników. Przewidywane przez specjalistów zmiany na rynku pracy będą miały silny wpływ na rodzaj umiejętności i kompetencji niezbędnych w przyszłości. Zdaniem wielu z nich następną dekada będzie się charakteryzowała wzrostem popytu na wysoko

<sup>7</sup> Gryzik A., Matusiak K.B., Kuciński J.: „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2009 r.;

<sup>8</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Analiza zapotrzebowania rynku pracy na zawody i wykształcenie w określonych branżach”, Kielce 2016 r.

<sup>9</sup> Gryzik A., Matusiak K.B., Kuciński J.: „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2009 r.;

<sup>10</sup> <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf>

wykwalifikowaną i elastyczną kadrę pracowniczą, jak również stanowiskami wymagającymi wyższych umiejętności. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do wymagań rynku pracy jest więc podstawowym problemem rynku pracy. Ważnym aspektem funkcjonowania rynku pracy jest wymiar zawodowy. Osoby, które zgłaszają gotowość do podjęcia zatrudnienia posiadają określone kwalifikacje zawodowe i stanowią stronę podażową na rynku pracy. Natomiast na każdym stanowisku pracy, czyli po stronie popytu na rynku pracy, wymagane są ściśle określone umiejętności i wiedza, czyli kwalifikacje. Stopień dopasowania struktury zawodowej podaży i popytu na pracę odgrywa więc istotną rolę na sytuacji na rynku pracy. Z tego względu analiza tego rynku z punktu widzenia zgodności zawodowej i kwalifikacyjnej podaży i popytu na pracę może być bardzo przydatna i dostarczyć ważnych przesłanek w zakresie prowadzonej polityki edukacyjnej i doskonalenia zawodowego, ewentualnego przekwalifikowania osób bezrobotnych, a także usprawnienia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, w tym ułatwienia realizacji programów stworzonych specjalnie w celu aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

Niniejsza analiza pt.: „Analiza zapotrzebowania na kadry w układzie sektorowym, branżowym oraz zawodowo-kwalifikacyjnym z określeniem występujących w tym zakresie deficytów i nadwyżek w strukturze popytu i podaży pracy” ma na celu pozyskanie informacji o zapotrzebowaniu na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy. Jej celem jest również analiza pozyskanych informacji oraz sporządzenie listy zawodów i specjalności, cieszących się dużym zapotrzebowaniem na lokalnym rynku pracy, zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności.

#### **Ważne definicje występujące na rynku pracy**

**Podaż na pracę** – jest to liczba osób, które zgłaszają chęć do pracy za określona stawkę płac. Podaż na pracę jest uzależniona od ilości osób, które są zdolne do pracy (są w wieku produkcyjnym).<sup>11</sup>

**Popyt na pracę** – jest to zapotrzebowanie pracodawców na pracę determinowany przez koszty i wydajność pracy oraz popyt na dobra i usługi.<sup>12</sup>

**Zawód** – zbiór zadań wyodrębnionych w wyniku podziału pracy, będących świadczeniami na rzecz innych osób, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji, zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów. Wykonywanie zawodu może dzielić się na specjalności.<sup>13</sup>

**Specjalność** – to wynik podziału pracy w ramach zawodu. Zawiera części o podobnym charakterze związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy, wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Góra M., Sztanderska U.: „Wprowadzenie do analizy rynku pracy – przewodnik”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006;

<sup>12</sup> <http://rynekpracy.org/x/338505>;

<sup>13</sup> <https://pl.wikipedia.org/wiki/Zaw%C3%B3d>;

<sup>14</sup> [https://pl.wikipedia.org/wiki/Specjalno%C5%9B%C4%87\\_zawodowa](https://pl.wikipedia.org/wiki/Specjalno%C5%9B%C4%87_zawodowa);

**Umiejętność** – sprawdzona możliwość wykonania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności).

**Kwalifikacje zawodowe** – układy wiedzy i umiejętności wymagane do realizacji składowych zadań zawodowych.

**Zawód deficytowy** – zawód, w którym liczba dostępnych ofert pracy jest większa niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.<sup>15</sup>

**Zawód zrównoważony** – zawód, w którym liczba bezrobotnych w tym zawodzie jest zbliżona do liczby dostępnych ofert pracy w tym zawodzie.<sup>16</sup>

**Zawód nadwyżkowy** – zawód, w którym występuje przewaga liczby bezrobotnych nad dostępnymi ofertami pracy w tym zawodzie.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: „Zawody deficytowe i nadwyżkowe”, Warszawa 2015 r., s. 4.

<sup>16</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: „Zawody deficytowe i nadwyżkowe”, Warszawa 2015 r., s. 4.

<sup>17</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: „Zawody deficytowe i nadwyżkowe”, Warszawa 2015 r., s. 4.

## 1. ZAPOTRZEBOWANIE NA KADRY GOSPODARKI W UKŁADZIE SEKTOROWYM, BRANŻOWYM ORAZ ZAWODOWO-KWALIFIKACYJNYM W DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH

Najważniejsze cele związane z poprawą funkcjonowania rynku pracy określone zostały w wielu dokumentach Unii Europejskiej (UE) oraz krajowych.

Elastyczność tego rynku wymaga szybkich reakcji na ciągłe zmiany zarówno ze strony popytu na pracę, jak i podaży pracy. Ponieważ natychmiastowe dostosowanie się do potrzeb rynku pracy jest niewykonalne, niezbędnym narzędziem do zapobiegania niedoborom lub nadwyżkom siły roboczej są przeprowadzane w różnej skali badania, analizy, czy strategię dotyczące rynku pracy. Ich zadaniem jest wczesne wskazanie takich rozwiązań, by zarówno pracodawcy, jak i poszukujący pracy mogli dostosować się do potrzeb rynku pracy, a wykorzystanie zasobów rynku pracy było bardziej efektywne.

Jednym z ważniejszych dokumentów krajowych, w którym zwrócono uwagę na problem dotyczący uczestników rynku pracy jest **Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu EUROPA 2020**. Obejmuje ona trzy wzajemnie powiązane ze sobą priorytety:<sup>18</sup>

- **inteligentny rozwój:** wzrost gospodarczy oparty na wiedzy i innowacji;
- **rozwój zrównoważony:** wspieranie gospodarki efektywnej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- **rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu:** wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

### W ramach inteligentnego rozwoju Komisja Europejska przewiduje działania:

- poprawy rezultatów procesu kształcenia, stosując zintegrowane podejście w każdym segmencie systemu (kształcenie przedszkolne, podstawowe, średnie, zawodowe i wyższe), uwzględniając kluczowe kompetencje i dążąc do ograniczenia liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną;
- zwiększenia otwartości i znaczenia systemów kształcenia poprzez utworzenie krajowej struktury kwalifikacji i lepsze łączenie rezultatów procesu kształcenia z potrzebami rynku pracy;

### W ramach Rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu:

- zainicjowanie opracowania strategicznych ram prawnych dotyczących współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z udziałem wszystkich zainteresowanych podmiotów. Wynikiem tych działań powinno być przede wszystkim wdrożenie zasad uczenia się przez całe życie (wspólnie z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i ekspertami), między innymi poprzez elastyczne ścieżki edukacyjne w różnych sektorach i na różnych poziomach kształcenia i szkolenia oraz zwiększanie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy skontaktować się z partnerami społecznymi działającymi na poziomie europejskim, aby opracowali inicjatywę w tym obszarze;

---

<sup>18</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Analiza dotycząca poziomu szkolnictwa zawodowego na terenie województwa świętokrzyskiego”, Kielce, 2015 r.

- zapewnienie zdobywania i uznawania kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, a także opracować wspólny język i narzędzie operacyjne do celów kształcenia/szkolenia i pracy: europejskie zasady ramowe dotyczące umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).

W ramach Strategii EUROPA 2020 Komisja Europejska opracowała także zintegrowane wytyczne, które są zestawem zaleceń dla krajów będących członkami UE w różnych obszarach gospodarczych. Wytyczne te są podstawą opracowani przez rządy państw członkowskich Krajowych Programów Reform:<sup>19</sup>

1. Zapewnienie jakości i stabilności finansów publicznych;
2. Rozwiązywanie problemu nierównowagi makroekonomicznej;
3. Zmniejszenie nierównowag w strefie euro;
4. Optymalizacja pomocy na rzecz badań, rozwoju i innowacji, wzmocnienie trójkąta wiedzy i uwolnienie potencjału gospodarki cyfrowej;
5. Bardziej efektywne korzystanie z zasobów i ograniczenie emisji gazów cieplarnianych;
6. Poprawa otoczenia biznesu i środowiska konsumenckiego oraz modernizacja bazy przemysłowej, aby zapewnić funkcjonowanie rynku wewnętrznego w pełnym zakresie;
7. Zwiększenie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy, ograniczenie bezrobocia strukturalnego i promowanie jakości zatrudnienia;
8. Rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie;
9. Poprawa jakości i wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe lub ich odpowiedniki;
10. Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa.

Jednym z najważniejszych instrumentów realizacji celów Strategii i „Europa 2020” jest **siedem inicjatyw przewodnich** przygotowanych przez Komisję Europejską:<sup>20</sup>

- a) Unia innowacji - poprawa warunków ramowych dla innowacji oraz wykorzystanie innowacji do rozwiązania najważniejszych problemów społecznych i gospodarczych wskazanych w strategii Europa 2020;
- b) Mobilna młodzież - poprawa jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększanie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej;
- c) Europejska agenda cyfrowa - osiągnięcie trwałych korzyści gospodarczych i społecznych z jednolitego rynku cyfrowego, opartego na dostępie do szerokopasmowego Internetu;
- d) Europa efektywnie zarządzająca z zasobów - wsparcie zmiany w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i efektywniej korzystającej z zasobów środowiska oraz dążenie do wyeliminowania zależności wzrostu gospodarczego od degradacji środowiska przyrodniczego;

<sup>19</sup> [http://www.e-swietokrzyskie.pl/strategia\\_wojewodztwa/index.php/polityka-unii-europejskiej/strategia-ue-2020](http://www.e-swietokrzyskie.pl/strategia_wojewodztwa/index.php/polityka-unii-europejskiej/strategia-ue-2020);

<sup>20</sup> [http://www.e-swietokrzyskie.pl/strategia\\_wojewodztwa/index.php/polityka-unii-europejskiej/strategia-ue-2020](http://www.e-swietokrzyskie.pl/strategia_wojewodztwa/index.php/polityka-unii-europejskiej/strategia-ue-2020);



- e) Polityka przemysłowa w erze globalizacji - poprawa warunków dla przedsiębiorczości, zwłaszcza MŚP oraz wsparcie rozwoju silnej bazy przemysłowej, zdolnej do konkurencyjności w skali globalnej;
- f) Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia - stworzenie warunków do unowocześnienia rynków pracy, przez ułatwienie mobilności pracowników i rozwój ich umiejętności, w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz zapewnienie trwałości europejskich modeli społecznych;
- g) Europejski program walki z ubóstwem - zapewnienie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej poprzez pomoc osobom biednym i wykluczonym oraz umożliwienie im aktywnego uczestniczenia w życiu ekonomicznym i społecznym.

**Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów pn.: „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”.** W dokumencie tym zauważono, że wykwalifikowana siła robocza jest podstawowym warunkiem rozwoju konkurencyjnej, trwałej i innowacyjnej gospodarki zgodnie z celami strategii „Europa 2020”. W okresie trudności budżetowych i bezprecedensowych nacisków ze strony globalnej konkurencji unijna polityka zatrudnienia i polityka w zakresie umiejętności, które wspomagają proces przekształceń w kierunku ekologicznej, inteligentnej i innowacyjnej gospodarki, muszą stać się obszarem priorytetowym.<sup>21</sup> Kryzys gospodarczy przyczynił się do przyspieszenia tempa restrukturyzacji gospodarczej. Sprawił również, że wielu pracowników z upadających sektorów jest bezrobotnych, ponieważ nie posiadają oni umiejętności wymaganych w sektorach rozwijających się. Wiele osób nie posiada też kompetencji umożliwiających im start na obecnym rynku pracy. Równie wiele osób, szczególnie o niskim poziomie wykształcenia nie chce uczestniczyć w programach dostosowujących, co powoduje narastanie trudności w dostosowaniu się do nowych i zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności. Zdaniem unijnych ekspertów zwiększyła się potrzeba lepszego zrozumienia, gdzie w przyszłości w Unii Europejskiej mogą wystąpić niedostatki umiejętności. Kraje UE zobowiązane są więc do systematycznego, począwszy od 2008 r., gromadzenia wiedzy w formie przeglądu potrzeb Unii Europejskiej w zakresie umiejętności. Konkluzją dokumentu jest to, że:

- wszyscy obywatele Unii Europejskiej, bez względu na wiek, płeć, pochodzenie ekonomiczne, czy etniczne lub stopień sprawności, powinni mieć możliwość nabycia i rozwijania zestawu wiedzy, umiejętności i zdolności, który umożliwi im osiągnięcie sukcesu na rynku pracy;
- systemy kształcenia i szkolenia powinny umożliwiać nabywanie właściwego zestawu umiejętności, w tym kluczowych kompetencji informatycznych i o charakterze ogólnym, umiejętności korzystania z mediów i zdolności do porozumiewania się w języku obcym;
- systemy kształcenia powinny zapewniać młodym ludziom kończącym kształcenie na poziomie średnim lub wyższym umiejętności i kompetencje umożliwiające szybkie i skuteczne znalezienie pracy;
- przeciwdziałanie przedwczesnemu zakończeniu nauki i słabym wynikom kształcenia (także osób dorosłych) w zakresie kompetencji podstawowych, takich jak umiejętność czytania i pisanie,

---

<sup>21</sup> Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Oraz Komitetu Regionów pn.: „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”, Strassburg 2010 r.

umiejętność liczenia i kompetencje w zakresie nauk ścisłych, jest niezbędnym warunkiem włączenia społecznego, zatrudnienia i wzrostu gospodarczego.

**Kolejnym ważnym dokumentem strategicznym, w którym zawarto tematykę rozwoju i zapotrzebowania na kadry jest „Strategia rozwoju kraju 2020”.** Problematyce tej został poświęcony Obszar strategiczny II. „Konkurencyjna gospodarka”, Cel II.3 „Zwiększenie innowacyjności gospodarki”, II.3.3. „Zapewnienie kadr dla B+R” oraz w Cel II.4. „Rozwój kapitału ludzkiego”, II.4.1. „Zwiększenie aktywności zawodowej”, II.4.2. „Poprawa jakości kapitału ludzkiego” i II.4.3.<sup>22</sup> „Zwiększenie mobilności zawodowej i przestrzennej”. W Celu II.3., II.3.3. „Zapewnienie kadr dla B+R” zauważono, że zarówno budowa gospodarki opartej na wiedzy jak i ambicje dotyczące uzyskania przez polską gospodarkę przewag konkurencyjnych wynikających z innowacyjności wymagają podjęcia zróżnicowanego zestawu działań. Skuteczne planowanie i implementacja nowatorskich procesów produkcyjnych oraz wprowadzenie na rynek innowacyjnych produktów wymagają odpowiednio przygotowanych specjalistów. Według zapisów w dokumencie wspierany będzie rozwój kapitału ludzkiego w obszarze B+R. Duże znaczenie ma również poprawa jakości kształcenia na poziomie wyższym oraz rozwój kompetencji matematycznych i przyrodniczych, jak też inwencja i umiejętności poszukiwania samodzielnych rozwiązań. Kształtowane będą także nawyki współpracy. Programy i metody nauczania zostaną dostosowane do aktualnego stanu wiedzy i zachodzącego postępu technologicznego. Wspierane będą dążenia zmierzające do tego, aby absolwent studiów wyższych wyposażony był w wiedzę, umiejętności i kompetencje, które pożądane są na rynku pracy. Edukacja stanie się bardziej atrakcyjna dla młodych ludzi dzięki stworzeniu warunków rozwoju ich kreatywności i rozwijaniu ich indywidualnych zdolności. Według założeń Strategii na studiach bezpłatnych finansowanych ze środków publicznych liczba studentów kierunków matematycznych, przyrodniczych i technicznych znacznie się zwiększy w stosunku do liczby pozostałych studentów.<sup>23</sup> W Celu II.4 zwrócono uwagę na to, że jednym z głównych czynników decydujących o rozwoju i konkurencyjności kraju jest jakość kapitału ludzkiego, za pomocą którego dochodzi do rozwoju krajowych i lokalnych rynków pracy oraz wzrostu produktywności samych pracowników. W konsekwencji prowadzi to do wzrostu produkcji i usług, rozwoju innowacji, podniesienia produktywności gospodarki, a w rezultacie poziomu i jakości życia. Cel ten mówi także o tym, że wśród podstawowych barier rozwoju w Polsce wyróżnia się niski wskaźnik zatrudnienia oraz niedostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy. Wskazuje na to, że najważniejszymi cechami kapitału ludzkiego zwiększającymi jego zdolności do zatrudnienia są wiedza, kwalifikacje i umiejętności zawodowe. W zdecydowanym stopniu o poziomie kapitału ludzkiego decyduje jakość edukacji, w tym szkolnictwa wyższego i prowadzonych badań naukowych. W Celu wskazano również na to, że zgodnie z prognozami Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego do 2020 roku w Polsce będzie rosło zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych. Jednocześnie będzie spadał popyt na pracowników średnio i niskokwalifikowanych.<sup>24</sup> Szczególnie ważne jest więc uczenie się przez całe życie, np. w ramach krótkich form kursowych i w pracy. W Celu II.4.1. „Zwiększanie aktywności zawodowej” zwrócono uwagę na to, że konieczne jest podjęcie działań polegających na wspieraniu i pobudzaniu aktywności zawodowej poprzez tworzenie różnych

<sup>22</sup> Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: „Strategia Rozwoju Kraju 2020”, Warszawa, 2012 r.

<sup>23</sup> Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: „Strategia Rozwoju Kraju 2020”, Warszawa, 2012 r.

<sup>24</sup> Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: „Strategia Rozwoju Kraju 2020”, Warszawa, 2012 r.

rozwiązań, które umożliwiają i ułatwiają godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Jednym z istotnych działań jest zwiększenie dostępności różnych form opieki nad dziećmi, osobami niesamodzielnymi i starszymi, jak też podejmowanie inicjatyw mających na celu podniesienie atrakcyjności pracy, jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych, tak aby system był ukierunkowany na wspieranie aktywnego poszukiwania pracy. Według założeń Celu zwiększeniu aktywności zawodowej będą sprzyjać działania na rzecz elastycznych form zatrudnienia oraz likwidacja barier związanych z założeniem, prowadzeniem oraz rozwijaniem własnej działalności gospodarczej. W Celu II.4.2. „Poprawa jakości kapitału ludzkiego” zostało opisane, że poprawa jakości kapitału ludzkiego oznacza sytuację, w której obywatele od najmłodszych do najstarszych lat życia uzyskują kompetencje i kwalifikacje zgodne z potrzebami społeczno-gospodarczymi oraz indywidualną potrzebą rozwoju osobistego. Szerokie podejście do edukacji pomoże szybciej rozwiązywać problemy niedopasowania podaży pracy do popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Pomoże także podnieść atrakcyjność absolwentów jako pracowników. Działania w zakresie poprawy jakości kapitału ludzkiego będą odpowiadać na wyzwania regionalnych rynków pracy zgodnie z ich specyfiką i potrzebami. W Celu II.4.3. „Zwiększanie mobilności zawodowej i przestrzennej” założono, że zwiększeniu aktywności zawodowej będzie służyć polityka tworząca warunki dla elastycznych form zatrudnienia, sprzyjająca zwiększeniu mobilności pracowników oraz podnoszeniu kompetencji absolwentów, promująca pozarolnicze formy zatrudnienia na terenach wiejskich oraz zapewniająca powszechny, szerokopasmowy dostęp do Internetu dla wszystkich mieszkańców. Zwrócono także uwagę na to, że celowa w tym zakresie będzie modernizacja systemu kwalifikacji zawodowych poprzez rozwiązania, które umożliwiają wsparcie, podnoszenie lub zmianę kwalifikacji osób defaworyzowanych na rynku.<sup>25</sup>

**Kolejnym dokumentem, który warto przytoczyć jest Uchwała Rady Ministrów nr 28/2015 z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017.** Krajowy Plan działań na rzecz Zatrudnienia zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia i stanowi podstawę realizacji zadań państwa w różnych zakresach, np.: aktywizacji zawodowej, łagodzenia skutków bezrobocia, czy promocji zatrudnienia.<sup>26</sup> Ogólnym celem KPDZ jest zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem do 68,1% w 2017 r. dla osób w przedziale wiekowym 20-64 lata, co ma sprzyjać zmniejszeniu bezrobocia, zwiększeniu aktywności zawodowej. Cele te z założenia mają być realizowane przy pomocy działań kierunkowych. Cele te mają być realizowane przy pomocy działań kierunkowych, zgrupowanych w 2 obszarach priorytetowych:

- zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wzrostu zatrudnienia;
- zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy.<sup>27</sup>

Wszystkie Cele Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia 2015-2017 mają być realizowane w ramach ujętych w obszarach priorytetowych działań kierunkowych:

- 1) rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy;
- 2) wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym;

<sup>25</sup> Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: „Strategia Rozwoju Kraju 2020”, Warszawa, 2012 r.

<sup>26</sup> <https://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-lata-2015-2017/>

<sup>27</sup> Uchwała Rady Ministrów nr 28/2015 z dnia 10 marca 2015 roku w sprawie „Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017”, Warszawa, 2015 r.

- 3) sięganie po niewykorzystane zasoby na rynku pracy i uzupełnianie niedoborów na rynku pracy poprzez imigrację zarobkową;
- 4) wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy;
- 5) wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie;
- 6) wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy, np. osób niepełnosprawnych;
- 7) wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy z naciskiem na sektor gospodarczy.

Założenia dotyczące zapotrzebowania na kadry gospodarki w układzie sektorowym, branżowym oraz zawodowo-kwalifikacyjnym i występującym w związku z tym deficytem bądź nadwyżką w strukturze popytu i podaży pracy zostały opracowane w KPDZ 2015-2017 głównie w ramach Obszaru Priorytetowego I „Zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia”. Są to, m.in.:

- a) Działanie kierunkowe I. „Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy”, w ramach którego uwzględniono następujące zadania obejmujące zakres rynku pracy:
  - Zadanie 1.1 „Wspieranie osób młodych na rynku pracy”, którego celem jest stworzenie innowacyjnego podejścia w zakresie wspierania aktywizacji osób w przedziale wiekowym 15-24 lata, w tym osób będących poza zatrudnieniem, edukacją;
  - Zadanie 1.2 „Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako efektywny instrument inwestowania w kompetencje pracowników”, którego celem jest doskonalenie rozwiązań prawno-organizacyjnych i jego promocja;
  - Zadanie 1.3 „Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zgodnie z nową metodologią opracowaną w 2012 r. w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS”, którego celem jest wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych przez stworzenie narzędzia informatycznego;
  - Zadanie 1.4 „Wspieranie przedsiębiorstw, które ucierpiały z powodu ograniczeń w wywozie towarów na terytoria innych krajów”, którego celem jest ochrona zatrudnienia w firmach, w których warunki prowadzenia działalności uległy pogorszeniu na skutek spadku obrotów;
- b) Działanie kierunkowe II. „Wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym”, w ramach którego uwzględniono następujące zadania obejmujące zakres rynku pracy:
  - Zadanie 2.1 „Utworzenie Rad Sektorowych i Rad Programowych ds. Kompetencji”, którego celem jest zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki, ściśle związane ze zwiększeniem dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb przedsiębiorców, jak też większe dopasowanie kompetencji pracodawców do potrzeb pracodawców;
  - Zadanie 2.2 „Wspieranie partnerstw na poziomie lokalnym”, obejmujące tworzenie i wspieranie działalności sieci współpracy międzysektorowej w zakresie aktywizacji osób młodych.

Równie ważnym dokumentem, w którym uwzględniono potrzeby rynku pracy jest **Świętokrzyski Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016** przyjęty przez Zarząd Województwa

Świętokrzyskiego Uchwałą nr 1312/16 z dnia 6 kwietnia 2016 r. Działania, jakie zostały przewidziane do realizacji w ramach poprawy funkcjonowania świętokrzyskiego rynku pracy na 2016 r. zostały określone w oparciu o informacje otrzymane od:

- instytucji zaproszonych do współpracy przez Wojewódzki Urząd Pracy, koordynujący opracowanie i realizację Planu,
- podmiotów i instytucji, które zgłosiły propozycje działań na etapie konsultacji społecznych Planu;
- właściwych komórek organizacyjnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy, wykonującego w imieniu Samorządu Województwa zadania w zakresie określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich.

Działania, które wskazano w Świętokrzyskim Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok zostały ujęte w ramach 4 Priorytetów tematycznych:<sup>28</sup>

- Priorytet 1. „Kompleksowe wsparcie osób bezrobotnych i pozostających bez zatrudnienia, ze wskazaniem na grupy szczególnego ryzyka i korzystające z pomocy społecznej na rynku pracy oraz profilaktyka bezrobocia”;
- Priorytet 2. „Wysoko wykwalifikowane i elastyczne kadry regionalnej Gospodarki”;
- Priorytet 3. „Korzystne warunki rozwoju przedsiębiorczości”;
- Priorytet 4. „Szkolnictwo wyższe, edukacja ustawiczna i kształcenie zawodowe spójne z potrzebami rynku pracy”.

Następnym ważnym dokumentem, który należy przeanalizować pod kątem rynku pracy jest Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Jest to jedna ze strategii zintegrowanych. Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (art. 13 ust. 1) jest ona spójna ze Strategią Rozwoju Kraju 2020. SRKL stanowi odpowiedź na konieczność podniesienia jakości życia w Polsce w perspektywie roku 2020. Stanowi również swoistego rodzaju odpowiedź na wyzwania stojące przed Polską w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego.<sup>29</sup> Do najważniejszych zadań polityki państwa w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego należą:<sup>30</sup>

- 1) zwiększenie dzietności;
- 2) zwiększenie zatrudnienia;
- 3) zwiększenie liczby lat przeżywanym w zdrowiu;
- 4) poprawa jakości wykształcenia Polaków;
- 5) wykorzystanie potencjału młodej generacji szczególnie na rynku pracy, w tym przedsiębiorczości młodego pokolenia;
- 6) wykorzystanie potencjału osób starszych w obszarze aktywności zawodowej i społecznej;
- 7) zmniejszenie ubóstwa, w szczególności wśród grup najbardziej zagrożonych: rodzin wielodzietnych, rodzin osób niepełnosprawnych, bezrobotnych, biednych pracujących.

<sup>28</sup> Uchwała nr 1312/16 z dnia 6 kwietnia 2016 r. w sprawie Świętokrzyskiego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego

<sup>29</sup> UCHWAŁA N r 104 RADY MINISTRÓW z dnia 18 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020

<sup>30</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: „STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO 2020”, Warszawa, 2013 r.

Głównym celem działań zaplanowanych w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego jest rozwijanie kapitału ludzkiego poprzez wydobywanie potencjałów osób, tak aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia. W Strategii wyróżnia się następujące cele szczegółowe związane z rynkiem pracy:

- **Cel szczegółowy 1: Wzrost zatrudnienia** - odnosi się do sfery aktywności zawodowej. Aktywne uczestnictwo w procesach społecznych oznacza w proponowanym podejściu nie tylko świadczenie pracy, czy prowadzenie działalności gospodarczej, ale także stały rozwój osobisty i wszelką aktywność społeczną;
- **Cel szczegółowy 2: Wydłużenie okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych** - odnosi się w sposób bezpośredni do sytuacji demograficznej i obejmuje szeroki zakres działań, które w długim okresie mogą przyczynić się do zmiany obecnych trendów demograficznych. Działania realizowane w tym obszarze mają na celu umożliwienie wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych w maksymalnie wielu wymiarach życia;
- **Cel szczegółowy 3: Poprawa sytuacji osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym** - odnosi się do szeroko rozumianej polityki społecznej, która powinna wspierać podejmowanie zatrudnienia przez osoby mające z tym problem oraz jednocześnie zapewniać odpowiedni poziom zabezpieczenia społecznego tych osób, które z różnych przyczyn nie mogą czerpać dochodów z pracy;
- **Cel szczegółowy 5: Podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli** – odnosi się do sfery uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i uczelniach, ale przede wszystkim w pracy, w różnych instytucjach angażujących obywateli poza pracą, w sferze życia prywatnego oraz w coraz większym stopniu – w środowisku cyfrowym. Nowoczesna polityka edukacyjna polega na czerpaniu z potencjału możliwości uczenia się w różnych formach i miejscach oraz na wszystkich etapach życia.

Ważne sfery dotyczące rynku pracy zostały zawarte również w **Umowie Partnerstwa**. W umowie zawartych jest 11 celów tematycznych. **Cel 10 dotyczy inwestowania w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie**. Celem szczegółowym wynikającym z CT 10 jest przede wszystkim doskonalenie modelu kształcenia zawodowego oraz jego promocja. Wyzwaniem w tym kontekście jest realizacja programów rozwojowych, pozwalających na wyrównywanie poziomu kompetencji społecznych i umiejętności uniwersalnych (np. językowych, cyfrowych, komunikacyjnych), niezbędnych w celu rozpoczęcia kolejnego etapu edukacji lub wejścia na rynek pracy. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi wśród pracodawców, kompetencje kształtowane w procesie edukacji formalnej nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły. Pracodawcy oczekują od absolwentów zarówno bardziej praktycznych umiejętności - najlepiej powiązanych bezpośrednio z danym sektorem/branżą – jak i umiejętności bardziej uniwersalnych, pozwalających szybko adaptować się do nowych warunków i wymagań i możliwych do wykorzystania na różnych stanowiskach. Poszukują także osób dysponujących zestawem tzw. „kompetencji miękkich”, obejmujących m.in. interpersonalne, umiejętności pracy grupowej, przejrzystego komunikowania się, samoorganizacji, nowatorskiego podejścia do rozwiązywania problemów itp. Zwiększenie powiązania systemu edukacji i umiejętności osób z potrzebami rynku pracy jest konieczne wobec obecnej sytuacji na rynku pracy, o czym świadczy rosnące bezrobocie wśród ludzi młodych, pomimo jednej z najwyższych w Europie stóp skolaryzacji. Pomijając kwestię wpływu spowolnienia gospodarczego

na potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw, wyniki badań pracodawców świadczą o niespełnieniu przez absolwentów wymagań zarówno co do umiejętności, jak i postaw.<sup>31</sup>

Pojawiający się w ostatnich latach deficyt niektórych zawodów na rynku pracy, przy jednoczesnym rosnącym bezrobociu wśród osób kończących studia oznacza konieczność poprawy funkcjonowania w Polsce także obszaru szkolnictwa zawodowego, poprzez powiązanie jego oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy. Szkolnictwo zawodowe powinno stwarzać młodym ludziom możliwość zdobycia nowoczesnego zawodu dostosowanego do potrzeb innowacyjnej gospodarki. Kluczowe jest zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia, szczególnie w przypadku programów profilu praktycznym. Kwestią o priorytetowym znaczeniu jest też właściwe rozpoznanie potrzeb szkół i potrzeb pracodawców, odnośnie wzajemnych oczekiwań dotyczących współpracy i jej efektów. Badania szkolnictwa zawodowego wskazują, że doświadczenia takiej współpracy ma stosunkowo nieduża część szkół, natomiast jej efekty są oceniane jednoznacznie pozytywnie i wspierają uzyskiwane przez szkoły efektów kształcenia. Warto również zauważyć, że tradycyjne polskie szkolnictwo - zarówno w kształceniu ogólnym jak zawodowym - kładło dotychczas nacisk na wiedzę podręcznikową. Poprawa wyników PISA świadczy o tym, że został dokonany pierwszy krok w kierunku rozwijania myślenia problemowego i umiejętności stosowania nabytej wiedzy w zadaniach praktycznych. Jednak badanie to wykazało także, że większość uczniów o najniższych kompetencjach ogólnych kontynuuje naukę właśnie w szkolnictwie zawodowym. Biorąc pod uwagę ich późniejszą, ograniczoną adaptacyjność na rynku - nowoczesna szkoła musi wyposażyć absolwentów w umiejętność dalszego, samodzielного uczenia się (zarówno formalnego jak i nieformalnego). Sprzyjają temu działania zmierzające do wzmocnienia roli kluczowych kompetencji, takich jak: umiejętność komunikowania się (w języku ojczystym oraz obcym), umiejętność rozumowania matematycznego i właściwego dla nauk przyrodniczych technicznych, czy umiejętność uczenia się. „Umowa” przewiduje również włączenie pracodawców w proces kształcenia zawodowego i egzaminowania na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym. Pracodawcy będą mogli także interweniować w obszarach edukacyjnych, w których widzą braki, będą mieli możliwość ingerencji w treści przekazywane uczniom oraz będą prognozować potrzeby rynku pracy. CT 10 obejmuje również program pomocy tym nauczycielom, którzy będą chcieli zdobyć nowe kwalifikacje, doskonalić swoje umiejętności. Położony jest tu nacisk właśnie na nauczycieli zawodu.<sup>32</sup>

Przewiduje się objęcie wsparciem zwłaszcza tych uczniów szkół zawodowych, którzy nie są młodocianymi pracownikami i nie uczestniczą w przygotowaniu zawodowym u pracodawcy. Dotyczy to zwłaszcza ok. 40% uczniów zasadniczych szkół zawodowych (60% uczniów tych szkół to młodociani pracownicy) oraz uczniów techników, na których w szczególności powinno skupić się wsparcie w tym zakresie. Działaniami uzupełniającymi będzie przygotowanie szkół zawodowych do realizacji wysokiej jakości usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego, w ślad za pierwszymi działaniami przedsięwziętymi w ramach środków PO KL w okresie 2007-2013, czyli opracowaniu narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów.

Niezbędnym działaniem jest również zwiększenie potencjału szkół zawodowych poprzez inwestycje w infrastrukturę, gdyż badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego

<sup>31</sup> [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/\\_Umowa\\_\\_Partnerstwa\\_zmieniona\\_012016.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/_Umowa__Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf)

<sup>32</sup> [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/\\_Umowa\\_\\_Partnerstwa\\_zmieniona\\_012016.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/_Umowa__Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf)

w Polsce wskazują na niską jakość bazy techno-dydaktycznej szkolnictwa zawodowego w Polsce, w tym przestarzałe zaplecze i wyposażenie pracowni do praktycznej nauki zawodu. Wsparcie w tym zakresie będzie realizowane z uwzględnieniem narzędzi i materiałów dydaktycznych wspomagających modernizację kształcenia zawodowego, w tym w zakresie wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych, wypracowanych przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w ramach projektów PO KL.

W Kontrakcie Terytorialnym dla Województwa Świętokrzyskiego z 2014 roku także ujęto aspekty pomocowe dotyczące poprawy sytuacji na rynku pracy w regionie. W ramach celów rozwojowych i przedsięwzięć priorytetowych znalazła się konieczność podniesienia poziomu wykształcenia i kompetencji w regionie m.in. poprzez podniesienie jakości kształcenia zawodowego, wsparcie edukacji ogólnej w zakresie kompetencji kluczowych dla funkcjonowania na rynku pracy, czy upowszechnienie uczestnictwa osób w uczeniu się przez całe życie w powiązaniu z potrzebami rynku pracy.<sup>33</sup>

Kolejnym ważnym dokumentem, który porusza kwestie związane z potrzebami rynku pracy jest **Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020**. W dokumencie tym trzy cele strategiczne zakładają działania związane z poprawą sytuacji na rynku pracy poprzez aktywne oddziaływanie na szkolnictwo ponadgimnazjalne.

W Celu strategicznym 2 SRWŚ: Koncentracja na kluczowych gałęziach i branżach dla rozwoju gospodarczego regionu:<sup>34</sup>

- w Podcelu 2.1: Cenna spuścizna założono aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i wyższego zgodnie z oczekiwaniami regionalnej gospodarki.

W Celu strategicznym 3: Koncentracja na budowie kapitału ludzkiego i bazy dla innowacyjnej gospodarki:<sup>35</sup>

- w Podcelu 3.1: Sprzyjanie kumulowaniu kapitału ludzkiego czyli zdrowi, kreatywni i wykształceni ludzie jako podstawa myślenia o pomyślnej przyszłości, w ramach poprawy sytuacji na rynku pracy założono umiejętne profilowanie wykształcenia z naciskiem na kierunki ścisłe,
- w Podcelu 3.3: Tworzenie sprzyjających warunków dla przedsiębiorczości, w tym przede wszystkim sektora MŚP, czyli dla podmiotów, które finalnie decydują o innowacyjności założono rozwój odpowiednio sprofilowanego szkolnictwa zawodowego;

---

<sup>33</sup> [https://www.mr.gov.pl/media/3269/KT\\_Swietokrzyskie\\_14112014.pdf](https://www.mr.gov.pl/media/3269/KT_Swietokrzyskie_14112014.pdf)

<sup>34</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.

<sup>35</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.



W Celu strategicznym 4: Koncentracja na zwiększeniu roli ośrodków miejskich w stymulowaniu rozwoju gospodarczego regionu:<sup>36</sup>

- w Podcelu 4.2 Ośrodki miejskie jako subregionalne i lokalne bieguny wzrostu założono rozwój wyższego szkolnictwa zawodowego, wsparcie szkolnictwa średniego o profilu technicznym oraz rozwoju instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym.

Problemy związane z potrzebami dotyczącymi zapotrzebowania na zawody, czy wykształcenie w określonych branżach zostały też poruszone w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020. Oś priorytetowa 8. Rozwój edukacji i aktywne społeczeństwo objęła dwa cele tematyczne, a mianowicie CT 8 Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników i CT 10 Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. W RPOWŚ wskazano na niską aktywność zawodową ludności, która jest wynikiem złego stanu zdrowia czy niedostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Zwrócono uwagę na konieczność podejmowania działań zmierzających do wzmocnienia aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców województwa, którzy w chwili obecnej stanowią zasoby siły roboczej. W RPOWŚ zauważono, że problemem regionu w sektorze edukacji jest niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, nierówność w dostępie do usług edukacyjnych, niedostateczna wysoka jakość edukacji jak też niska świadomość mieszkańców w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji.<sup>37</sup>

Podsumowując, podstawowym zadaniem przed jakim staje dziś system kształcenia w województwie świętokrzyskim jest kwestia zaprojektowania optymalnej struktury i treści kształcenia zgodnie z bieżącym oraz perspektywnym popytem na pracę w regionie.

Wysoki odsetek bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (27,6% ogółu bezrobotnych w 2015 roku) może sugerować, że pracodawcy coraz częściej kierują swoje preferencje pracownicze na osoby z wykształceniem wyższym lub poziom wykształcenia zawodowego jest niewystarczający na dzisiejszym rynku pracy. Podwaliną dla wykształcenia dobrych specjalistów mogą być zarówno szkoły wyższe, jak i szkoły zawodowe. Ważnym czynnikiem jest tutaj rzetelne zbadanie rynku pracy i jego chłonności co do poszczególnych zawodów. Szkoły zawodowe kształcące dobrych specjalistów, dające dobre przygotowanie praktyczne do zawodu, a przede wszystkim kształcące w zawodach deficytowych, podobnie jak szkoły wyższe, mogą stanowić silne zaplecze dla rynku pracy dając pracodawcom dobrze wykwalifikowanych pracowników.

---

<sup>36</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.

<sup>37</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020”, Kielce 2014 r.

## 2. OCENA ZAPOTRZEBOWANIA

Zbadanie zapotrzebowania na kadry gospodarki w układzie sektorowym, branżowym oraz zawodowo-kwalifikacyjnym z określeniem występujących w tym zakresie deficytów i nadwyżek w strukturze popytu i podaży pracy wymaga głębokiej analizy rynku pracy i wielu jego aspektów. Według danych za rok 2015 poprawie uległy najważniejsze wskaźniki opisujące popytową i podażową stronę rynku pracy. Z zebranych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach danych wynika, że w 2015 roku we wszystkich powiatach spadła liczba bezrobotnych, wzrosła liczba pracujących. Powstawały także nowe miejsca pracy, nowe podmioty gospodarcze. Pozytywne tendencje zauważono również w sferze edukacji i szkolnictwa wyższego. W tej sferze zauważono wzrost zainteresowania absolwentów gimnazjów szkołami zawodowymi. Jednakże dały się zaobserwować napięcia związane z niedopasowaniem strukturalnym popytowej i podażowej strony rynku pracy.<sup>38</sup>

Zmiany i tendencje zachodzące w 2015 roku na świętokrzyskim rynku pracy przedstawia poniższe opracowanie.

### STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU

Na koniec 2015 roku w regionie świętokrzyskim w odniesieniu do roku 2014 zanotowano 0,5% spadek liczby ludności (5 997 osób). Największy spadek liczby ludności dotyczył powiatu ostrowieckiego i wyniósł 1 261 osób oraz miasta Kielce – 811 osób. W powiecie kieleckim natomiast w 2015 roku zanotowano wzrost liczby ludności o 460 osób w stosunku do roku 2014.

**Tabela nr 1. Liczba ludności w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku.**

Nazwa	Ludność	
	ogółem	
	2014	2015
	osoba	
POLSKA	38 478 602	38 437 239
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1 263 176	1 257 179
Powiat kielecki	208 066	208 526
Powiat konecki	82 925	82 336
Powiat ostrowiecki	113 678	112 417
Powiat skarżyski	77 647	77 039
Powiat starachowicki	92 540	92 032
Powiat m.Kielce	198 857	198 046
Powiat buski	73 450	73 068
Powiat jędrzejowski	87 635	87 141
Powiat kazimierski	34 689	34 449
Powiat opatowski	54 248	53 821
Powiat pińczowski	40 350	40 081

<sup>38</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

Powiat sandomierski	79 625	79 266
Powiat staszowski	73 320	73 036
Powiat włoszczowski	46 146	45 921

Źródło danych: GUS BDL

Kierunek zmian struktury pokoleniowej zachodzących w województwie świętokrzyskim obrazują współczynniki obciążenia demograficznego. Dzieje się tak dlatego, że wartości tych wskaźników silnie determinują miejsce zamieszkania. Z roku na rok przybywa też osób w wieku emerytalnym, co powoduje, że wskaźnik obrazujący relacje osób w wieku poprodukcyjnym do osób w wieku produkcyjnym pogarsza się. Proces demograficznego starzenia się społeczeństwa uwidacznia się poprzez zmiany udziałów poszczególnych ekonomicznych grup wieku w całej populacji województwa, a szczególnie rosnący odsetek mieszkańców w wieku poprodukcyjnym.<sup>39</sup>

Bardzo niekorzystnym czynnikiem wpływającym na rynek pracy, a przede wszystkim zasoby i jakość czynnika ludzkiego jest starzenie się społeczeństwa. Wyrazem demograficznego starzenia się społeczeństwa są zmiany udziałów poszczególnych ekonomicznych grup wieku w całej populacji. W szczególności jest to rosnący odsetek mieszkańców w wieku poprodukcyjnym.

W regionie świętokrzyskim na koniec 2015 roku odnotowano 16,8% udział ludności w wieku przedprodukcyjnym w ludności ogółem. W stosunku do roku 2014 to spadek o 0,2 p.p. Najwyższa wartość tego wskaźnika dotyczyła powiatu kieleckiego (19,3%), a najniższa powiatu skarżyskiego (14,9%). Każdy z powiatów na koniec 2015 roku zanotował niewielkie spadki w odniesieniu do roku 2014. Największym spadkiem charakteryzował się powiat ostrowiecki i kazimierski (po 0,4 p.p.). W mieście powiatowym Kielce wartość wskaźnika nie uległa zmianie.

**Tabela nr 2. Udział ludności w wieku w przedprodukcyjnym w ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku.**

Nazwa	Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym w ludności ogółem	
	2014	2015
	[%]	[%]
POLSKA	18,0	18,0
ŚWIĘTOKRZYSKIE	17,0	16,8
PODREGION 52 - KIELECKI	16,9	16,7
Powiat kielecki	19,6	19,3
Powiat konecki	16,7	16,4
Powiat ostrowiecki	15,9	15,5
Powiat skarżyski	15,1	14,9
Powiat starachowicki	16,5	16,3
Powiat m.Kielce	15,5	15,5
PODREGION 53 - SANDOMIERSKO-JĘDRZEJOWSKI	17,3	17,1
Powiat buski	16,9	16,7

<sup>39</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

Powiat jędrzejowski	18,2	18,0
Powiat kazimierski	15,7	15,3
Powiat opatowski	17,2	16,9
Powiat pińczowski	16,4	16,1
Powiat sandomierski	16,9	16,7
Powiat staszowski	18,1	17,9
Powiat włoszczowski	18,0	17,8

Źródło danych: GUS BDL

W 2015 roku we wszystkich powiatach województwa świętokrzyskiego udział ludności w wieku produkcyjnym w ludności ogółem uległ obniżeniu. Największy spadek tego wskaźnika dotyczył miasta powiatowego Kielce – 0,8, najmniejszy powiatów: kieleckiego, kazimierskiego i włoszczowskiego – po 0,2.

**Tabela nr 3. Udział ludności w wieku w produkcyjnym w ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku.**

Nazwa	Udział ludności w wieku produkcyjnym w ludności ogółem	
	2014	2015
	[%]	[%]
POLSKA	63,0	62,4
ŚWIĘTOKRZYSKIE	62,6	62,1
PODREGION 52 - KIELECKI	62,8	62,3
Powiat kielecki	64,7	64,5
Powiat konecki	62,1	61,7
Powiat ostrowiecki	62,4	62,0
Powiat skarżyski	62,4	61,8
Powiat starachowicki	61,7	61,3
Powiat m.Kielce	61,9	61,1
PODREGION 53 - SANDOMIERSKO-JĘDRZEJOWSKI	62,2	61,8
Powiat buski	61,5	61,2
Powiat jędrzejowski	61,7	61,3
Powiat kazimierski	62,7	62,5
Powiat opatowski	62,8	62,2
Powiat pińczowski	61,8	61,5
Powiat sandomierski	62,2	61,9
Powiat staszowski	63,2	62,7
Powiat włoszczowski	61,9	61,7

Źródło danych: GUS BDL

Analizując udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ludności ogółem w regionie świętokrzyskim na koniec 2015 roku zanotowano same wzrosty. Największy wzrost dotyczył miasta powiatowego Kielce (0,9), a najmniejszy powiatu kieleckiego (0,4).

**Tabela nr 4. Udział ludności w wieku w poprodukcyjnym w ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku.**

Nazwa	Udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ludności ogółem	
	2014	2015
	[%]	[%]
POLSKA	19,0	19,6
ŚWIĘTOKRZYSKIE	20,4	21,0
PODREGION 52 - KIELECKI	20,3	21,0
Powiat kielecki	15,8	16,2
Powiat konecki	21,2	21,9
Powiat ostrowiecki	21,6	22,5
Powiat skarżyski	22,6	23,4
Powiat starachowicki	21,8	22,4
Powiat m.Kielce	22,5	23,4
PODREGION 53 - SANDOMIERSKO-JĘDRZEJOWSKI	20,5	21,1
Powiat buski	21,6	22,1
Powiat jędrzejowski	20,1	20,7
Powiat kazimierski	21,6	22,2
Powiat opatowski	20,1	20,9
Powiat pińczowski	21,9	22,4
Powiat sandomierski	20,9	21,5
Powiat staszowski	18,7	19,3
Powiat włoszczowski	20,1	20,6

Źródło danych: GUS BDL

## STRUKTURA PODMIOTÓW GOSPODARKI NARODOWEJ I STRUKTURA PRACUJĄCYCH

Na koniec 2015 roku w regionie świętokrzyskim liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON wynosiła 110 574 podmioty. To 2,6% ogółu zarejestrowanych podmiotów w kraju. W stosunku do roku 2014 zanotowano wzrost liczby podmiotów o 0,4%. Najwięcej podmiotów wpisanych do REGON znajdowało się na terenie m. Kielce (28 860 podmiotów). Najmniejszą liczbę podmiotów zanotowano w powiecie kazimierskim (1 811 podmiotów). Największy wzrost liczby podmiotów gospodarczych w 2015 roku zanotowano w powiecie kieleckim (253 podmioty więcej niż w 2014 r.) i mieście powiatowym Kielce (165 podmiotów więcej niż w 2014 r.). W powiecie kazimierskim liczba podmiotów nie zmieniła się. Kilka powiatów dotyczył spadek liczby przedsiębiorstw. Największym spadkiem charakteryzował się powiat ostrowiecki, gdzie w 2015 roku zanotowano 130 podmiotów mniej niż w 2014 r. Mniejszą niż w 2014 r. liczbę przedsiębiorstw zanotowano również w powiecie skarżyskim (mniej o 42 podmioty), starachowickim (mniej o 34 podmioty) oraz staszowskim (mniej o 13 podmiotów).

**Tabela nr 5. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON ogółem w 2014 i 2015 roku w województwie świętokrzyskim.**

Nazwa	Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON ogółem	
	2014	2015
	[-]	[-]
POLSKA	4 119 671	4 184 409
ŚWIĘTOKRZYSKIE	110 130	110 574
Powiat kielecki	15 466	15 719
Powiat konecki	6 374	6 417
Powiat ostrowiecki	10 265	10 135
Powiat skarżyski	7 908	7 866
Powiat starachowicki	7 226	7 192
Powiat m.Kielce	28 695	28 860
Powiat buski	5 541	5 578
Powiat jędrzejowski	6 077	6 121
Powiat kazimierski	1 811	1 811
Powiat opatowski	3 264	3 273
Powiat pińczowski	2 539	2 589
Powiat sandomierski	6 298	6 319
Powiat staszowski	5 110	5 097
Powiat włoszczowski	3 556	3 597

Źródło danych: GUS BDL

Na terenie regionu świętokrzyskiego najwyższy udział podmiotów poszczególnych powiatów w liczbie podmiotów województwa świętokrzyskiego ogółem w 2015 roku dotyczył miasta Kielce (26,1%), a najmniejszy w powiatu kazimierskiego (1,6%).

**Tabela nr 6. Udział podmiotów poszczególnych powiatów w liczbie podmiotów województwa świętokrzyskiego ogółem w 2015 roku.**

Nazwa	Udział podmiotów poszczególnych powiatów w liczbie podmiotów województwa świętokrzyskiego ogółem w 2015 roku
ŚWIĘTOKRZYSKIE	2,6%
Powiat kielecki	14,2%
Powiat konecki	5,8%
Powiat ostrowiecki	9,2%
Powiat skarżyski	7,1%
Powiat starachowicki	6,5%
Powiat m.Kielce	26,1%

Powiat buski	5,0%
Powiat jędrzejowski	5,5%
Powiat kazimierski	1,6%
Powiat opatowski	3,0%
Powiat pińczowski	2,3%
Powiat sandomierski	5,7%
Powiat staszowski	4,6%
Powiat włoszczowski	3,3%

Źródło danych: GUS BDL

W 2015 roku w regionie świętokrzyskim najwięcej nowych podmiotów zarejestrowano w sekcjach: budownictwo 1,7 tys. (18,7%), przetwórstwo przemysłowe 0,8 tys. (8,8%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 0,7 tys. (8,1%).<sup>40</sup>

Na koniec 2015 roku liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych wyniosła 8,2 tys. To o 1,7% mniej niż w 2014 roku. Największy odsetek zgłoszonych likwidacji odnotowano wśród jednostek należących do sekcji: handel, naprawa pojazdów samochodowych – 33%, budownictwo – 18,8%, przetwórstwo przemysłowe – 8,6% oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 6,2%. Najwięcej podmiotów wyrejestrowano w mieście Kielce (2,0 tys. podmiotów), powiecie kieleckim (1,3 tys. podmiotów) oraz ostrowieckim (0,8 tys. podmiotów). Najmniejszą liczbą likwidacji charakteryzował się powiat kazimierski (125 podmiotów).<sup>41</sup>

Według danych za 2015 rok największy odsetek podmiotów zarejestrowanych w REGON należał do sektora „handel; naprawa pojazdów samochodowych” (30,4%). 13,1% ogółu zarejestrowanych podmiotów stanowił sektor „budownictwo”, a 9,3% „przetwórstwo przemysłowe”. Najmniejszym udziałem w całości charakteryzował się sektor „górnictwo i wydobywanie” (0,2%), „wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę” (0,2%) oraz sekcja „pozostałe” (0,1%).

**Tabela nr 7. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku.**

Nazwa	2014 rok	2015 rok	Wzrost/spadek w odniesieniu do 2014 r.	Udział w % 2015 r.
<b>Razem</b>	<b>110 130</b>	<b>110 574</b>	<b>444</b>	<b>100</b>
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1 889	1 877	-12	1,7
Górnictwo i wydobywanie	163	176	13	0,2
Przetwórstwo przemysłowe	10 205	10 276	71	9,3
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	174	172	-2	0,2

<sup>40</sup> Urząd Statystyczny w Kielcach: „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim – stan na koniec 2015 r.”, Kielce 2016 r.

<sup>41</sup> Urząd Statystyczny w Kielcach: „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim – stan na koniec 2015 r.”, Kielce 2016 r.

Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	600	674	74	0,6
Budownictwo	14 353	14 495	142	13,1
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	34 257	33 609	-648	30,4
Transport i gospodarka magazynowa	7 133	7 229	96	6,5
Zakwaterowanie i gastronomia	2 908	2 898	-10	2,6
Informacja i komunikacja	2 070	2 120	50	1,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3 194	3 143	-51	2,8
Obsługa rynku nieruchomości	3 183	3 268	85	3,0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7 988	8 173	185	7,4
Administrowanie i działalność wspierająca	2 234	2 289	55	2,1
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1 290	1 282	-8	1,2
Edukacja	3 966	3 933	-33	3,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5 410	5 546	136	5,0
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1 742	1 795	53	1,6
Pozostała działalność usługowa	7 366	7 468	102	6,8
Pozostałe	5	151	146	0,1

Źródło: [http://www.wup.kielce.pl/images/stories/statystyki/opracowania\\_wlasne/analiza\\_i\\_ocena\\_sytuacji\\_na\\_rynku\\_pracy/analiza2015.pdf](http://www.wup.kielce.pl/images/stories/statystyki/opracowania_wlasne/analiza_i_ocena_sytuacji_na_rynku_pracy/analiza2015.pdf)

Na koniec 2015 r. liczba osób aktywnych zawodowo w regionie świętokrzyskim wyniosła 685 tys., podczas gdy biernych zawodowo zanotowano 503 tys. Zbiorowość pracujących w 2015 roku liczyła 618 tys. osób i była wyższa niż w 2014 roku. W odniesieniu do roku 2014 zwiększył się udział osób pracujących i bezrobotnych, a zmalał udział osób biernych zawodowo.<sup>42</sup>

**Tabela nr 8. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2015 r. w województwie świętokrzyskim.**

Nazwa	Rok	
	2014	2015
Aktywni zawodowo w tys.	664	685
Pracujący	599	618
Bezrobotni	65	67
Bierni zawodowo w tys.	519	503
Współczynnik aktywności zawodowej w %	56,1	57,7
Wskaźnik zatrudnienia w %	50,6	52,0
Stopa bezrobocia w %	9,8	9,8

Źródło: Urząd Statystyczny w Kielcach: „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa świętokrzyskiego w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim w 2015 r. ukształtowało się na poziomie 109,8 tys. osób, tj. o 2,8% niższym w stosunku do 2014 r. Udział

<sup>42</sup> Urząd Statystyczny w Kielcach: „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa świętokrzyskiego w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.



zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym w 2015 r. stanowił 46,4% ogółu zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw.<sup>43</sup>

**Tabela nr 9. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw województwa świętokrzyskiego w 2015 r. wyrażone w %.**

Nazwa	2015 rok
Przetwórstwo przemysłowe	46,4
Budownictwo	9,0
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	20,3
Zakwaterowanie i gastronomia	2,1
Obsługa rynku nieruchomości	1,7
Pozostałe	20,5

Źródło: Urząd Statystyczny w Kielcach: „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa świętokrzyskiego w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

## STAN I STRUKTURA BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM

Analiza zapotrzebowania na kadry gospodarki w układzie sektorowym, branżowym oraz zawodowo-kwalifikacyjnym z określeniem występujących w tym zakresie deficytów i nadwyżek w strukturze popytu i podaży pracy wymaga scharakteryzowania wielu obszarów rynku pracy, m.in. związanych z bezrobociem.

Na koniec 2015 roku w regionie świętokrzyskim liczba osób bezrobotnych ogółem wyniosła 66 131 osób i była niższa niż w 2014 r. o 9 303 osoby. To 12,33% bezrobotnych mniej.

**Tabela nr 10. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie świętokrzyskim w 2014 r. i 2015 r.**

Nazwa	Bezrobotni zarejestrowani ogółem	
	2014	2015
	[osoba]	[osoba]
POLSKA	1 825 180	1 563 339
ŚWIĘTOKRZYSKIE	75 434	66 131
Powiat kielecki	12 059	11 177
Powiat konecki	6 261	5 244
Powiat ostrowiecki	7 560	6 836
Powiat skarżyski	6 653	5 808
Powiat starachowicki	5 527	4 815
Powiat m.Kielce	10 514	9 378
Powiat buski	2 901	2 581
Powiat jędrzejowski	4 712	4 238

<sup>43</sup> Urząd Statystyczny w Kielcach: „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa świętokrzyskiego w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

Powiat kazimierski	2 100	1 746
Powiat opatowski	4 990	4 681
Powiat pińczowski	1 660	1 508
Powiat sandomierski	4 187	3 229
Powiat staszowski	3 640	3 051
Powiat włoszczowski	2 670	1 839

Źródło: GUS – BDL.

Największy spadek bezrobocia w regionie świętokrzyskim zanotowano w powiecie włoszczowskim (spadek o 31,12%) oraz sandomierskim (spadek o 22,88%). Najmniejszym spadkiem charakteryzował się powiat kielecki (spadek o 7,31%).

**Tabela nr 11. Spadek bezrobocia w 2015 roku w stosunku do rok 2014 w %.**

Nazwa	Spadek bezrobocia w stosunku do roku 2014
	2015
	%
ŚWIĘTOKRZYSKIE	-12,33
Powiat kielecki	-7,31
Powiat konecki	-16,24
Powiat ostrowiecki	-9,58
Powiat skarżyski	-12,70
Powiat starachowicki	-12,88
Powiat m.Kielce	-10,80
Powiat buski	-11,03
Powiat jędrzejowski	-10,06
Powiat kazimierski	-16,86
Powiat opatowski	-6,19
Powiat pińczowski	-9,16
Powiat sandomierski	-22,88
Powiat staszowski	-16,18
Powiat włoszczowski	-31,12

Źródło: GUS – BDL.

Analizując lata 2014-2015 pod względem wykształcenia osób bezrobotnych w regionie świętokrzyskim można zauważyć, że bezrobocie wśród ludzi posiadających wykształcenie wyższe zmalało. W 2014 roku liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym wynosiła 11 436 osób, a na koniec 2015 roku 10 449 osób. Jedynie w powiatach opatowskim i włoszczowskim bezrobocie wśród osób legitymujących się tym rodzajem wykształcenia wzrosło odpowiednio o 2 osoby oraz o 4 osoby.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> [http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.hier?p\\_id=973019&p\\_token=1650904990](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=973019&p_token=1650904990)

**Tabela nr 12. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie wyższe ogółem.**

Jednostka terytorialna	Bezrobotni posiadający wykształcenie wyższe	
	ogółem	
	2014	2015
	osoba	osoba
POLSKA	225441	200245
ŚWIĘTOKRZYSKIE	11436	10449
Podregion 52 - kielecki	7669	7071
Powiat kielecki	1741	1663
Powiat konecki	768	683
Powiat ostrowiecki	1024	933
Powiat skarżyski	862	807
Powiat starachowicki	720	653
Powiat m. Kielce	2554	2332
Podregion 53 - sandomiersko-jędrzejowski	3767	3378
Powiat buski	417	375
Powiat jędrzejowski	759	698
Powiat kazimierski	198	163
Powiat opatowski	442	444
Powiat pińczowski	266	243
Powiat sandomierski	725	586
Powiat staszowski	607	512
Powiat włoszczowski	353	357

Źródło: GUS: BDL

Wśród ogólnej liczby bezrobotnych zanotowanej na koniec 2015 roku 16 643 osób posiadało wykształcenie policealne, średnie lub zawodowe. We wszystkich powiatach w regionie świętokrzyskim w 2015 r. zanotowano spadki w stosunku do roku 2014. W powiatach koneckim, sandomierskim i skarżyskim w 2015 roku w stosunku do roku poprzedniego liczba osób bezrobotnych z tym rodzajem wykształcenia spadła kolejno o 278 (17,5%), 274 (25,5%) i 267 (14,4%) osób. Powiatami, które charakteryzowały się najmniejszym spadkiem liczby osób bezrobotnych w omawianym rodzaju wykształcenia były powiat opatowski i pińczowski. W tych powiatach liczba bezrobotnych posiadających wykształcenie policealne, średnie lub zawodowe wyniosła w 2015 r. po 41 osób (w odniesieniu do 2014 r.), z czego w powiecie opatowskim spadek ten stanowił 4,3% ogólnej liczby bezrobotnych z wymienionym wykształceniem, a w powiecie pińczowskim 8,5%.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL.

**Tabela nr 13. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie policealne, średnie zawodowe ogółem.**

Jednostka terytorialna	Bezrobotni posiadający wykształcenie policealne, średnie zawodowe ogółem	
	ogółem	
	2014	2015
	osoba	osoba
POLSKA	401041	340799
ŚWIĘTOKRZYSKIE	19169	16643
Podregion 52 - kielecki	12212	10877
Powiat kielecki	3059	2862
Powiat konecki	1593	1315
Powiat ostrowiecki	1820	1667
Powiat skarżyski	1857	1590
Powiat starachowicki	1327	1139
Powiat m. Kielce	2556	2304
Podregion 53 - sandomiersko-jędrzejowski	6957	5766
Powiat buski	808	678
Powiat jędrzejowski	1364	1149
Powiat kazimierski	725	566
Powiat opatowski	958	917
Powiat pińczowski	483	442
Powiat sandomierski	1097	823
Powiat staszowski	856	722
Powiat włoszczowski	666	469

Źródło: GUS: BDL

Na koniec 2015 roku w regionie świętokrzyskim wśród osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, zarejestrowanych jako bezrobotne widniały 7 084 osoby. W porównaniu z rokiem 2014 to o 854 osoby mniej (10,8%). Najwięcej osób posiadających ten rodzaj wykształcenia pochodziło z powiatu kieleckiego (1 088 osób) i miasta powiatowego Kielce (1 022 osoby), a najmniej z powiatu pińczowskiego (186 osób).

**Tabela nr 14. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie średnie ogółem.**

Jednostka terytorialna	Bezrobotni posiadający wykształcenie średnie ogólnokształcące ogółem	
	2014	2015
	osoba	osoba
POLSKA	191855	164558
ŚWIĘTOKRZYSKIE	7938	7084
Podregion 52 - kielecki	4907	4485
Powiat kielecki	1134	1088

Powiat konecki	588	505
Powiat ostrowiecki	805	749
Powiat skarżyski	649	598
Powiat starachowicki	605	523
Powiat m. Kielce	1126	1022
Podregion 53 - sandomiersko-jędrzejowski	3031	2599
Powiat buski	304	260
Powiat jędrzejowski	491	426
Powiat kazimierski	255	207
Powiat opatowski	666	619
Powiat pińczowski	222	186
Powiat sandomierski	408	332
Powiat staszowski	382	353
Powiat włoszczowski	303	216

Źródło: GUS: BDL

Porównując wielkość bezrobocia wśród mieszkańców województwa świętokrzyskiego posiadających wykształcenie zasadnicze (zawodowe) wyraźnie widać, że we wszystkich powiatach zanotowano spadki w porównaniu do roku 2014 (14,5%). W końcu roku 2015 bezrobocie wśród tej grupy wynosiło 18 221 osób, podczas gdy w latach poprzednich było wyższe o 3 081 osób w odniesieniu do roku 2014. W 2015 roku najwięcej osób bezrobotnych z omawianym wykształceniem zarejestrowano w powiecie kieleckim (3 106 osób), powiecie miejskim Kielce (2 007 osób) i powiecie ostrowieckim (1 900 osób). Najmniej osób posiadających wykształcenie zasadnicze (zawodowe) zarejestrowano w powiecie kazimierskim (423 osoby) i powiecie włoszczowskim (438 osób). Wśród mieszkańców regionu świętokrzyskiego z tym rodzajem wykształcenia, największym spadkiem liczby bezrobotnych charakteryzował się powiat konecki. Porównując rok 2015 i 2014, liczba bezrobotnych z tego powiatu, posiadających „zawodówkę” spadła, aż o 407 osób. Najmniejszym odsetkiem osób zatrudnionych w roku 2015 wyróżniły się dwa powiaty: buski (w porównaniu z 2014 rokiem spadek o 30 osób) i pińczowski (w porównaniu z 2014 rokiem spadek o 59 osób).

**Tabela nr 15. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie zasadnicze (zawodowe) ogółem.**

Jednostka terytorialna	Bezrobotni posiadający wykształcenie zasadnicze (zawodowe) ogółem	
	2014	2015
	osoba	osoba
POLSKA	504267	424924
ŚWIĘTOKRZYSKIE	21302	18221
Podregion 52 - kielecki	13630	11683
Powiat kielecki	3421	3106
Powiat konecki	1921	1514
Powiat ostrowiecki	2171	1900
Powiat skarżyski	1984	1682

Powiat starachowicki	1769	1474
Powiat m. Kielce	2364	2007
Podregion 53 - sandomiersko-jędrzejowski	7672	6538
Powiat buski	806	776
Powiat jędrzejowski	1176	1095
Powiat kazimierski	512	423
Powiat opatowski	1778	1626
Powiat pińczowski	439	380
Powiat sandomierski	1102	856
Powiat staszowski	1111	944
Powiat włoszczowski	748	438

Źródło: GUS: BDL

Z danych Urzędu Statystycznego w Kielcach wynika, że na koniec 2015 roku w województwie świętokrzyskim w urzędach pracy były zarejestrowane 13 734 osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe. W porównaniu z rokiem 2014 liczba takich bezrobotnych spadła o 1 855 osób (11,9%). Najwięcej bezrobotnych z takim wykształceniem w 2015 roku było zarejestrowanych w powiecie kieleckim (2 458 osób), mieście powiatowym Kielce (1 713 osób) oraz w powiecie ostrowieckim (1 587 osób), najmniej w powiatach pińczowskim (257 osób) i kazimierskim (387 osób). Na koniec 2015 roku w odniesieniu do roku 2014 w regionie świętokrzyskim liczba osób mających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe malała. Jedynie w powiecie pińczowskim zanotowano wzrost liczby bezrobotnych z tego rodzaju wykształceniem o 7 osób. Największy spadek liczby bezrobotnych w 2015 roku w stosunku do 2014 roku, nieposiadających wykształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego zanotowano wśród mieszkańców powiatów: kieleckiego (spadek o 246 osób), włoszczowskiego (spadek o 241 osób), sandomierskiego (spadek o 223 osoby) i powiatu miejskiego Kielce (spadek o 201 osób).

**Tabela nr 16. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe ogółem.**

Jednostka terytorialna	Bezrobotni posiadający wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe ogółem	
	2014	2015
	osoba	osoba
POLSKA	502576	432813
ŚWIĘTOKRZYSKIE	15589	13734
Podregion 52 - kielecki	10156	9142
Powiat kielecki	2704	2458
Powiat konecki	1391	1227
Powiat ostrowiecki	1740	1587
Powiat skarżyski	1301	1131
Powiat starachowicki	1106	1026
Powiat m. Kielce	1914	1713

Podregion 53 - sandomiersko-jędrzejowski	5433	4592
Powiat buski	566	492
Powiat jędrzejowski	922	870
Powiat kazimierski	410	387
Powiat opatowski	1146	1075
Powiat pińczowski	250	257
Powiat sandomierski	855	632
Powiat staszowski	684	520
Powiat włoszczowski	600	359

Źródło: GUS: BDL

W 2015 roku charakterystyczną cechą struktury bezrobocia pozostawał niski poziom wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych. W regionie świętokrzyskim wykształcenie wyższe posiadało 15,8% ogółu bezrobotnych. Świadectwem ukończenia szkół policealnych i średnich zawodowych legitymowało się jedynie 25,2%, a wykształceniem średnim ogólnokształcącym jedynie 10,7% ogółu zarejestrowanych. Największy odsetek wśród bezrobotnych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze (zawodowe) – 27,6%. Dość duży procent w ogóle bezrobotnych stanowiła grupa osób posiadających jedynie wykształcenie gimnazjalne i niższe.

**Tabela nr 17. Udział bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w ogóle bezrobotnych zarejestrowanych w 2015 roku.**

Jednostka terytorialna	Wyższe	Policealne, średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze (zawodowe)	Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe
	2015	2015	2015	2015	2015
	%	%	%	%	%
POLSKA	12,8	21,8	10,5	27,2	27,7
ŚWIĘTOKRZYSKIE	15,8	25,2	10,7	27,6	20,8
Podregion 52 - kielecki	16,3	25,1	10,4	27,0	21,1
Powiat kielecki	14,9	25,6	9,7	27,8	22,0
Powiat konecki	13,0	25,1	9,6	28,9	23,4
Powiat ostrowiecki	13,6	24,4	11,0	27,8	23,2
Powiat skarżyski	13,9	27,4	10,3	29,0	19,5
Powiat starachowicki	13,6	23,7	10,9	30,6	21,3
Powiat m. Kielce	24,9	24,6	10,9	21,4	18,3
Podregion 53 - sandomiersko-jędrzejowski	14,8	25,2	11,4	28,6	20,1
Powiat buski	14,5	26,3	10,1	30,1	19,1
Powiat jędrzejowski	16,5	27,1	10,1	25,8	20,5
Powiat kazimierski	9,3	32,4	11,9	24,2	22,2

Powiat opatowski	9,5	19,6	13,2	34,7	23,0
Powiat pińczowski	16,1	29,3	12,3	25,2	17,0
Powiat sandomierski	18,1	25,5	10,3	26,5	19,6
Powiat staszowski	16,8	23,7	11,6	30,9	17,0
Powiat włoszczowski	19,4	25,5	11,7	23,8	19,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS: Bank Danych Lokalnych.

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach wśród długotrwale bezrobotnych dominowały osoby w wieku 25-34 lata (27,5%) oraz 35-44 lata (22,5%). Najczęściej były to osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (29,6%), gimnazjalne i poniżej (23,6%) oraz policealne i średnie zawodowe (23,8%).<sup>46</sup>

Analizując stopę bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim to wyniosła ona w 2015 roku 12,5% i była niższa o 1,6 p.p. niż w roku 2014. Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzował się powiat skarżyski (22,3%), opatowski (19,8%), ostrowiecki (17,5%), konecki (17,4%), kielecki (15,5%) i starachowicki (13%). Najniższą stopę bezrobocia zanotowano w powiecie buskim (7,1%).

**Tabela nr 18. Stopa bezrobocia w regionie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku w %.**

Nazwa	Stopa bezrobocia	
	2014	2015
	[%]	[%]
POLSKA	11,4	9,8
ŚWIĘTOKRZYSKIE	14,1	12,5
PODREGION 52 - KIELECKI	15,4	13,9
Powiat kielecki	16,6	15,5
Powiat konecki	20,2	17,4
Powiat ostrowiecki	19,1	17,5
Powiat skarżyski	24,8	22,3
Powiat starachowicki	14,8	13,0
Powiat m.Kielce	9,8	8,7
PODREGION 53 - SANDOMIERSKO-JĘDRZEJOWSKI	12,2	10,5
Powiat buski	8,0	7,1
Powiat jędrzejowski	13,3	12,1
Powiat kazimierski	12,4	10,5
Powiat opatowski	20,9	19,8
Powiat pińczowski	9,5	8,7
Powiat sandomierski	11,3	8,9
Powiat staszowski	11,3	9,6
Powiat włoszczowski	12,7	9,1

Źródło: GUS – BDL.

<sup>46</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.



Wśród wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w województwie świętokrzyskim w 2015 roku, aż 82,4% posiadało zawód. 17,6% nie posiadało zawodu. Najwyższy wzrost liczby bezrobotnych dotyczył grupy pracowników wykonujących prace proste (o 552 osoby), pracowników usług i sprzedawców (o 451 osób), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (o 268 osób), pracowników biurowych (o 175 osób). Znaczny spadek liczby osób bezrobotnych zanotowano wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (o 1 948 osób), techników i innego średniego personelu (o 1 408 osób) oraz specjalistów (o 716 osób).<sup>47</sup>

W podziale na grupy zawodowe bezrobocie w 2015 roku w regionie świętokrzyskim kształtowało się następująco:<sup>48</sup>

- w grupie „1” – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – zarejestrowanych było 308 osób, co stanowiło 0,5% populacji bezrobotnych. Największą liczbę bezrobotnych w tej grupie stanowili kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji (83 osoby), kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania (65 osób) oraz dyrektorzy generalni i zarządzający (45 osób);

- w grupie „2” – specjaliści – bez pracy było 6 995 osób (10,6% ogółu bezrobotnych). Przeważnie byli to specjaliści nauczania i wychowania (1 590 osób, tj. 22,7%), z czego 516 osób to nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, 282 osoby to specjaliści do spraw wychowania małego dziecka. W grupie tej znaleźli się również specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych (1 453 osoby, tj. 20,8% ogółu bezrobotnych), z czego 960 osób to byli ekonomiści, a 225 osób to politolodzy. Bez pracy pozostawali też specjaliści ds. administracji i zarządzania – 899 osób, inżynierowie (z wyjątkiem elektrotechnologii) – 688 osób, specjaliści ds. sprzedaży, marketingu i public relations – 322 osób, inni specjaliści ochrony zdrowia – 295 osób, specjaliści nauk biologicznych – 291 osób, specjaliści ds. finansowych – 239 osób, specjaliści z dziedziny prawa – 204 osoby; literaci, dziennikarze i filolodzy – 196 osób; architekci, geodeci i projektanci – 137 osób, pielęgniarki – 127 osób; fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi – 125 osób.

**W 2015 roku pracodawcy zgłosili 2 590 miejsc pracy dla „specjalistów”, to o 1,8% więcej niż w 2014 roku.**

- w grupie „3” – technicy i inny średni personel – zarejestrowanych było 9 476 osób, co stanowiło 14,3% ogółu. Największą liczbą bezrobotnych charakteryzowała się grupa techników nauk fizycznych, chemicznych i technicznych – 3 505 osób (37,0% ogółu). Byli to głównie technicy mechanicy – 1 212 osób, technicy budownictwa – 559 osób, technicy elektrycy – 275 osób, technicy elektronicy – 260 osób, technicy technologii odzieży – 259 osób. W tej grupie poszukujących pracy znalazły się również osoby tworzące personel średni ds. finansowych – 2 079 osób. Stanowili oni 21,9% wszystkich bezrobotnych. W tej grupie najczęściej bezrobotni byli technicy ekonomiści. Było ich, aż 1 842 osoby. W tej grupie bezrobotnych znalazło się także 140 księgowych, 64 techników agrobiznesu. Dużą liczebnością poszukujących pracy charakteryzowały się osoby posiadające zawód technika nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności – 1 055 osób (11,1% ogółu), w tym 331 osób to byli technicy rolnicy, 167 osób to technicy ogrodnicy. Bez pracy pozostawał także 508 dietetyków i żywieniowców, 430 osób z grupy innego średniego personelu ds. zdrowia, 325 osób posiadających

<sup>47</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>48</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

zawód technika ds. technologii teleinformatycznych. W tej grupie znaleźli się również bezrobotni stanowiący średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej (290 osób), pracowników administracyjnych i sekretarzy wyspecjalizowanych (288 osób), agenci i pośrednicy handlowi (275 osób); średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii (206 osób), technicy medyczni i farmaceutyczni (185 osób) oraz pośrednicy usług biznesowych (145 osób).<sup>49</sup>

**W 2015 roku pracodawcy zgłosili do świętokrzyskich urzędów pracy zapotrzebowanie na 3 990 specjalistów z tej grupy zawodowej.** W porównaniu z rokiem 2014 to 5,3% miejsc więcej.

- w grupie „4” – pracownicy biurowi – liczebność bezrobotnych zewidencjonowanych w urzędach pracy w województwie świętokrzyskim wyniosła 2 364 osoby, co stanowiło 35,4% ogółu bezrobotnych. Największą liczbą bezrobotnych to byli technicy prac biurowych (563 osoby), pracownicy ds. ewidencji materiałowej i transportu (621 osób, tj. 26,3% ogółu, z czego 523 to magazynierzy), pracownicy ds. informowania klientów (463 osoby, tj. 19,6% ogółu, z czego 238 to technicy hotelarstwa).

- w grupie „5” – pracownicy usług i sprzedawcy – zarejestrowanych było 10 778 osób (16,3% ogółu). Najliczniejszą zbiorowość stanowili pracownicy sprzedaży w sklepach (4 814 osób, to 44,7% ogółu grupy). Bez pracy pozostawali także kucharze (1 539 osób – 14,3%); fryzjerzy i kosmetyczki (1 418 osób – 13,2%), gospodarze obiektów (1 330 osób – 12,3% w tym 1 299 robotników gospodarczych), kelnerzy i barmani (481 osób – 4,5%), inni pracownicy sprzedaży (452 osoby – 4,2%), pracownicy usług ochrony (294 osoby – 2,7%).<sup>50</sup>

**W 2015 r. pracodawcy zaproponowali pracownikom usług i sprzedawcom 9 407 miejsc pracy.** To o 0,8% mniej w odniesieniu do 2014 roku.

- w grupie „6” – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – zarejestrowanych było 693 osoby. To 1,0% ogółu bezrobotnych. 399 osób (57,6%) z tej grupy było rolnikami produkcji roślinnej. Bez pracy pozostawało też 140 (20,2%) rolników produkcji roślinnej i zwierzęcej oraz 104 (15,0%) robotników leśnych i pokrewnych.

**W 2015 roku pracodawcy zaproponowali osobom związanym z rolnictwem jedynie 324 miejsca pracy.** To o 20,9% więcej niż w 2014 r.

- w grupie „7” – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – w świętokrzyskich urzędach pracy zarejestrowanych było 17 004 osób (25,7% ogółu). Największą liczebność w tej grupie stanowili mechanicy maszyn i urządzeń (2 928 osób – 17,2%), w tym 1 708 osób to byli mechanicy pojazdów samochodowych i 1 218 mechaników maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych. Wśród bezrobotnych z tej grupy znalazło się również: 2 685 (15,8%) kowali i ślusarzy, w tym 1 425 ślusarzy, 699 tokarzy w metalu, 146 frezerów i 86 szlifierzy metali; 2 517 (14,8%) robotników budowlanych robót stanu surowego, w tym: 1 355 murarzy, 213 betoniarzy, 168 betoniarzy-zbrojarzy; 1 909 (11,2%) robotników produkcji odzieży, w tym 1 071 krawców, 591 szwaczek ręcznych; 1 533 (9,0%) robotników w przetwórstwie spożywczym, w tym 615 piekarzy, 581 cukierników, 135 rzeźników wędliniarzy; 1 410 (8,3%) robotników budowlanych robót wykończeniowych, w tym 313 hydraulików, 259 posadzkarzy, 253 technologów robót wykończeniowych w budownictwie; 1 163 (6,8%) elektryków budowlanych, elektromechaników i elektromonterów, w tym 322 elektromonterów

<sup>49</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>50</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

(elektryków) zakładowych, 198 elektromonterów instalacji elektrycznych, 184 elektromechaników pojazdów samochodowych. Pracy nie było także dla 361 stolarzy, 331 malarzy budowlanych, 217 spawaczy, 216 blacharzy samochodowych, 141 elektromechaników i elektromonterów, 129 cieśli szalunkowych, 123 stolarzy budowlanych, 121 zbrojarzy i 104 brukarzy.<sup>51</sup>

**W 2015 roku pracodawcy zgłosili 6 614 miejsc pracy dla bezrobotnych robotników przemysłowych i rzemieślników.** To o 14,9% więcej niż w 2014 r.

- w grupie „8” – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – w 2015 r. zarejestrowanych bezrobotnych było 2 473 osoby (3,7%). Wśród bezrobotnych z tej grupy najwięcej było operatorów pojazdów wolnobieżnych (430 osób, 17,4%); kierowców ciężarówek i autobusów (358 osób, 14,5%); kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli (269 osób, 10,9%); monterów (255 osób, 10,3%); operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych (190 osób, 7,7%), operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych (175 osób, 7,1%).

**W 2015 roku pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na 3 221 bezrobotnych z tej grupy zawodowej.** To o 42,7% więcej niż w 2014 r.<sup>52</sup>

- w grupie „9” – pracownicy przy pracach prostych – w 2015 było 4 427 bezrobotnych, co stanowiło 6,7% ogółu. Największa liczba bezrobotnych z tej grupy zawodowej było robotnikami wykonującymi prace proste w górnictwie i budownictwie (1 457 osób, 32,9%). Oprócz nich byli to także robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (938 osób, 21,2%) oraz pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe i hotelowe (927 osób, 20,9%).<sup>53</sup>

**W 2015 roku dla osób z tej grupy zawodowej pracodawcy oferowali 3 468 miejsc pracy.** To o 20,9% więcej w porównaniu z 2014 rokiem.

W podziale na grupy w województwie świętokrzyskim na koniec 2015 roku największym udziałem wśród osób bezrobotnych charakteryzowała się grupa „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (25,7%) oraz „pracownicy usług i sprzedawcy” (16,3%). Ze zgromadzonych danych wynika też, że w 2015 roku najwięcej miejsc pracy pracodawcy przygotowali dla bezrobotnych sklasyfikowanych do grupy „pracownicy usług i sprzedawcy” – 9 407 miejsc, tj. 26,9%. Nieco mniej miejsc pracy pracodawcy skierowali do osób z grupy „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” – 6 614, tj. 18,9% oraz „pracownicy biurowi” – 5 141 (14,7%). Najwyższy poziom bezrobocia wśród osób długotrwale bezrobotnych został określony w grupie „pracowników wykonujących prace proste” (38,9%), najniższy natomiast wśród „specjalistów” (25,5%).<sup>54</sup>

Ponadto z rankingu zawodów bezrobotnych zarejestrowanych na koniec grudnia 2015 roku wynikało, że spośród 54 525 osób z określonym zawodem do najbardziej licznej grupy należeli bezrobotni: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 4 728 osób; średni personel do spraw statystyki (w tym 1 842 techników ekonomistów) – 1 910 osób; mechanicy pojazdów samochodowych – 1 708 osób; kucharze – 1 539 osób; ślusarze i pokrewni – 1 515 osób; murarze i pokrewni – 1 503 osoby; technicy mechanicy – 1 451 osób; gospodarze budynków – 1 319 osób; fryzjerzy – 1 234 osoby;

<sup>51</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>52</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>53</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>54</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych – 1 218 osób; piekarze, cukiernicy i pokrewni – 1 205 osób; ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni – 1 125 osób; krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni – 1 104 osoby; robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym – 1 046 osób.

W województwie świętokrzyskim w 2015 roku pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 36 449 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej.<sup>55</sup>To o 2 545 miejsc więcej niż w 2014 r. 19 715 oferowanych miejsc pracy było subsydiowanymi, finansowanymi ze środków Funduszu Pracy, PFRON, EFS. 16 734 to miejsca pracy niesubsydiowanej. Do osób niepełnosprawnych skierowano 1 225 ofert pracy. Największą liczbę miejsc pracy pracodawcy zgłosili w powiecie kieleckim – 6 252, m. Kielce – 4 554, ostrowieckim – 3 704. Niewiele mniej miejsc pracy oferowano w powiecie koneckim – 3 398, starachowickim – 3 159, sandomierskim – 2 785, skarżyskim – 2 577, jędrzejowskim – 2 494, opatowskim – 1 937 i staszowskim – 1 837. Najmniejszą liczbę miejsc pracy pracodawcy oferowali w powiecie kazimierskim – 539, pińczowskim – 853, buskim – 1 166 i włoszczowskim – 1 194.

W województwie świętokrzyskim w 2015 r. na 1 wolne miejsce pracy przypadło 19 bezrobotnych. Najwięcej bezrobotnych na 1 ofertę pracy przypadło w powiatach: kazimierskim – 34, opatowskim – 27, m. Kielce i skarżyskim – po 23, ostrowieckim i włoszczowskim – po 21, jędrzejowskim – 20. Najmniej w powiatach: sandomierskim – 12, kieleckim i starachowickim – po 16, buskim i pińczowskim – po 17, staszowskim – 18, koneckim – 19.<sup>56</sup>

W 2015 r. pracodawcy anulowali 1 524 miejsca pracy. Liczba ofert dotycząca wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej wyniosła 34 925.

Największą liczbę wolnych miejsc pracy pracodawcy zgłaszali dla sekcji „przetwórstwo przemysłowe” (6 287) oraz „handlu hurtowym i detalicznym” (6 042). Najmniej propozycji zatrudnienia przekazano dla sekcji „edukacja” (1 630).

**Tabela nr 19. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w wybranych sekcjach PKD w 2015 roku w województwie świętokrzyskim.**

Nazwa	% udział	Liczba
Przetwórstwo przemysłowe	18,0	6 287
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	17,3	6 042
Administracja publiczna i obrona	12,6	4 401
Budownictwo	8,4	2 934
Pozostała działalność usługowa	7,3	2 561
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,6	2 309
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,7	2 005
Edukacja	4,7	1 630

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>55</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

<sup>56</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

Według wielkich grup zawodowych największym zapotrzebowaniem w 2015 r. cieszyli się „pracownicy usług i sprzedawcy”. Do świętokrzyskich urzędów pracy wpłynęło dla nich, aż 9 407 ofert. Najmniejszym zapotrzebowaniem cieszyli się „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (324 oferty) oraz „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (170 ofert).

**Tabela nr 20. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według wielkich grup zawodów w 2015 roku w województwie świętokrzyskim.**

Nazwa	% udział	Liczba
Pracownicy usług i sprzedawcy	27,0	9 407
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19,0	6 614
Pracownicy biurowi	14,7	5 141
Technicy i inny średni personel	11,4	3 990
Pracownicy wykonujące prace proste	9,9	3 468
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,2	3 221
Specjaliści	7,4	2 590
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,9	324
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,5	170

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

W 2015 r. w regionie świętokrzyskim najczęściej poszukiwani byli robotnicy gospodarczy. Dla nich pracodawcy zgłosili 3 098 wolnych miejsc pracy, z czego 2 710 były subsydiowane. Również spore zapotrzebowanie było na sprzedawców, dla których pracodawcy zgłosili 2 539 wolnych miejsc pracy, z czego 1 665 były miejscami subsydiowanymi. Najmniejszym zapotrzebowaniem cieszyły się pomoce kuchenne, którym pracodawcy przygotowali jedynie 330 wolnych miejsc pracy, z czego 245 były miejscami subsydiowanymi.

**Tabela nr 21. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej najczęściej zgłaszane w 2015 r. w województwie świętokrzyskim.**

Zawód	Wolne miejsca	
	ogółem	W tym subsydiowane
Robotnik gospodarczy	3 098	2 710
Sprzedawca	2 539	1 665
Technik prac biurowych	1 849	1 594
Magazynier	941	599
Technik administracji	668	619
Kierowca samochodu ciężarowego	643	36
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	627	548
Przedstawiciel handlowy	529	167
Pomocniczy robotnik budowlany	522	171
Kucharz	518	294
Rozbieracz-wykrawacz	459	2

Sprzątaczką biurową	419	163
Kelner	375	192
Spawacz	368	69
Ślusarz	352	131
Doradca klienta	334	132
Pomoc kuchenna	330	245

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.

Według badania przeprowadzonego przez WUP do **zawodów deficytowych** w województwie świętokrzyskim można przyporządkować:

- kierowców ciągnika siodłowego – zapotrzebowanie na pracowników z odpowiednimi uprawnieniami (prawo jazdy kategorii C+E, uprawnienia na przewóz rzeczy itp.). Znajomość języków obcych jest szczególnie wymagana w przypadku pracy w transporcie międzynarodowym. Deficyt prognozowany jest prawie we wszystkich powiatach. Wyjątek stanowi powiat włoszczowski, gdzie wystąpi równowaga;
- kierowców samochodów ciężarowych - trudności z podjęciem zatrudnienia nie powinni mieć poszukujący pracy z powiatów, w których prognozuje się deficyt, tj.: buskim, koneckim, opatowskim, ostrowieckim, pińczowskim, sandomierskim, starachowickim, staszowskim. W pozostałych powiatach wystąpi równowaga;
- lekarzy – deficyt poszukujących pracy dotyczyć będzie następujących powiatów: opatowskiego, ostrowieckiego, pińczowskiego, staszowskiego, włoszczowskiego oraz Kielc;
- pielęgniarek – podstawą zatrudnienia są aktualne uprawnienia (w większości przypadków w rejestrach pozostają osoby bez aktualnych uprawnień, bez prawa do wykonywania zawodu). Deficyt wystąpi w powiatach: buskim, kieleckim, koneckim, opatowskim, ostrowieckim, sandomierskim, starachowickim, staszowskim, włoszczowskim), w pozostałych powiatach będzie miała miejsce równowaga;
- spawaczy metodą MIG/MAG oraz spawaczy metodą TIG – wykwalifikowanych pracowników z zakresu metody spawania MIG/MAG oraz TIG (w osłonie gazowej) jest ciągle mniej, niż pracodawcy są skłonni zatrudnić. Dlatego pracownicy z aktualnymi uprawnieniami oraz doświadczeniem nie mają trudności ze znalezieniem pracy. Deficyt na spawaczy metodą MIG/MAG będzie miał miejsce w powiecie: jędrzejowskim, koneckim, ostrowieckim, pińczowskim, skarżyskim, włoszczowskim oraz w Kielcach. Spawacze metodą TIG nie powinni mieć problemów z podjęciem zatrudnienia w powiecie: jędrzejowskim, koneckim, ostrowieckim, pińczowskim, sandomierskim, skarżyskim, starachowickim, włoszczowskim;
- fryzjerów – pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem zawodowym, z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami praktycznymi, natomiast nie są zainteresowani zatrudnianiem osób po kursach zawodowych. W rejestrach urzędów pozostaje duża grupa bezrobotnych, która nie spełnia oczekiwań pracodawców lub z długą przerwą w wykonywaniu zawodu. Deficyt fryzjerów przewidywany jest w powiatach: kieleckim, koneckim, ostrowieckim, pińczowskim, sandomierskim, starachowickim, włoszczowskim oraz w Kielcach. W powiecie

skarżyskim wystąpi równowaga, natomiast w pozostałych powiatach będzie miała miejsce nadwyżka poszukujących pracy.<sup>57</sup>

W grupie **zawodów zrównoważonych** znalazły się profesje związane z branżą:

- medyczną (asystenci i technicy dentyści, fizjoterapeuci i masażyści, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej oraz terapeuci zajęciowi);
- budowlaną (inżynierowie budownictwa, betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła, monterzy instalacji budowlanych, murarze, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, posadzkarze);
- mechaniczną i elektryczną (inżynierowie mechanicy, specjaliści automatyki i robotyki, blacharze samochodowi, monterzy konstrukcji metalowych, operatorzy obrabiarek skrawających, pracownicy przetwórstwa metali, hydraulicy, elektromechanicy i elektrycy);
- spożywczo-gastronomiczną (piekarze, masarze i przetwórcy ryb, szefowie kuchni i pomoce kuchenne).

Wśród zawodów zrównoważonych na poziomie województwa należy również wymienić: kadrę kierowniczą i menedżerów, specjalistów ds. zastosowań informatyki, specjalistów ds. marketingu i sprzedaży, specjalistów ds. organizacji produkcji, pracowników służb mundurowych i ochrony, spedytorów i logistyków oraz kosmetyczki. W niektórych powiatach wymienione zawody zostały zakwalifikowane do profesji deficytowych, a w innych do zrównoważonych lub nadwyżkowych. Odzwierciedla to znaczne zróżnicowanie świętokrzyskiego rynku pracy na poziomie lokalnym i wynika głównie z nierównomiernego rozmieszczenia podmiotów gospodarczych w województwie. W przypadku gospodarzy obiektów, portierów, woźnych i dozorców, operatorów maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, recepcjonistów i rejestratorów, a także tynkarzy oraz zaopatrzeniowców i dostawców we wszystkich powiatach prognozuje się równowagę popytu i podaży.<sup>58</sup>

**Do najbardziej nadwyżkowych zawodów województwa według prognoz należeć będą ekonomiści, specjaliści technologii żywności i żywienia oraz technicy budownictwa. W zawodach tych nadwyżka poszukujących pracy wystąpi we wszystkich powiatach. Ponadto znaczne trudności z podjęciem zatrudnienia (dotyczy zawodów, w których nadwyżka prognozowana jest w co najmniej 12 powiatach) będą mieli bezrobotni specjaliści z dziedzin społecznych (politology, historycy i filozofowie), specjaliści nauczania i wychowania (nauczyciele nauczania początkowego, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących oraz pedagogzy), osoby poszukujące zatrudnienia w branży mechanicznej (technicy mechanicy oraz mechanicy maszyn i urządzeń) tudzież w branży rolniczej (specjaliści rolnictwa i leśnictwa oraz rolnicy i hodowcy). Podobna sytuacja dotyczyć będzie specjalistów administracji publicznej oraz techników informatyków.**

Wśród zawodów wymagających kwalifikacji na poziomie szkoły średniej zawodowej wymieniono: technik technologii żywności, technik żywienia i gospodarstwa domowego (w grupie specjaliści technologii żywności i żywienia), technik farmaceutyczny (farmaceuci), technik ekonomista (ekonomiści), technik hotelarstwa (pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej), technik budownictwa, technik informatyk, technik mechanik. Są to również zawody, w których najczęściej kształcą się młodzież w regionie świętokrzyskim. Duża grupa absolwentów

<sup>57</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

<sup>58</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.



**w tych zawodach tuż po zakończeniu szkoły rejestruje się jako osoby bezrobotne. Ich szansa na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy jest niewielka ze względu na brak odpowiednich kwalifikacji oraz doświadczenia.**<sup>59</sup>

W przypadku ekonomistów nadwyżka wynika z dużej ilości zarówno absolwentów techników, jak i specjalistów kończących wyższe uczelnie. Rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć tak dużej liczby poszukujących pracy. Podobna sytuacja dotyczy specjalistów administracji publicznej. Niskie zapotrzebowanie na tę grupę związane jest z nasyceniem rynku osobami o odpowiednich kwalifikacjach i wykształceniu.

Pomimo iż zawody takie jak ślusarz, mechanik maszyn i urządzeń oraz mechanik pojazdów samochodowych w większości powiatów zostały określone jako nadwyżkowe, to na wybranych lokalnych rynkach pracy występują braki kadrowe. W rejestrach pozostają osoby niespełniające wymagań pracodawców. Zawód ślusarz będzie deficytowy w powiecie kieleckim, koneckim, ostrowieckim, starachowickim oraz w Kielcach, deficyt poszukujących pracy wśród mechaników maszyn i urządzeń określono dla powiatu kieleckiego oraz sandomierskiego, ponadto problemów z podjęciem zatrudnienia w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych nie powinny mieć osoby w powiecie koneckim, starachowickim oraz w Kielcach.<sup>60</sup>

Eksperci oceniający zawody wskazują na znaczną ilość barier w podejmowaniu pracy przez osoby bezrobotne. Najbardziej istotny problem to brak odpowiednich (z punktu widzenia pracodawców) kwalifikacji i związanych z nimi uprawnień. Często nieatrakcyjne warunki pracy powodują niechęć pracowników do jej podejmowania. Brak aktualnych uprawnień dotyczy przede wszystkim pielęgniarek (które w przypadku pięcioletniej przerwy w praktyce tracą prawo do wykonywania zawodu). Podobna sytuacja dotyczy kierowców autobusów i samochodów ciężarowych – od nich oprócz prawa jazdy odpowiedniej kategorii wymaga się posiadania uprawnień na przewóz osób, rzeczy lub towarów niebezpiecznych. Potwierdzenia kwalifikacji odpowiednimi dokumentami wymaga się także od techników elektryków, elektromechaników i elektromonterów, monterów elektroników, monterów konstrukcji metalowych (wymagane uprawnienia do pracy na wysokości oraz uprawnienia spawalnicze), spawaczy, ślusarzy (wymagane dodatkowe uprawnienia spawalnicze), operatorów maszyn oraz techników budownictwa. Dlatego ważne jest, aby oferować szkolenia w tych zawodach, w których brak potwierdzenia umiejętności zawodowych jest istotną barierą w podjęciu zatrudnienia.<sup>61</sup>

**Na podstawie wiedzy ekspertów należy stwierdzić, iż bardzo trudno jest znaleźć wykwalifikowanych: operatorów obrabiarek skrawających (znajomość obsługi obrabiarek sterowanych numerycznie CNC oraz rysunku technicznego), monterów konstrukcji metalowych, brukarzy, dekarzy i blacharzy budowlanych, lakierników samochodowych. W przypadku magazynierów wymagana jest obsługa wózka widłowego, znajomość zasad fakturowania czy obsługa programów komputerowych. W przypadku spedytorów i logistyków poszukiwane są osoby z dobrą znajomością języków obcych. Znajomość języków obcych istotna jest również w przypadku pracowników z branży hotelarskiej i restauracyjnej, tj. pracowników biur podróży, recepcjonistów i rejestratorów, kelnerów i barmanów. Trudności w rekrutacji widoczne są w przypadku**

<sup>59</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

<sup>60</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

<sup>61</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.



absolwentów szkół o profilu gastronomicznym (kucharz, technik technologii żywności), brakuje im doświadczenia i samodzielności.<sup>62</sup>

Bardzo ważnym elementem przy rekrutacji na nowe stanowiska jest posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Problem z ich brakiem może dotyczyć każdego zawodu, jednakże w największym stopniu dotyczy to absolwentów techników i wyższych uczelni. W przypadku zatrudnienia na stanowisko farmaceuty pracodawcy poszukują osoby z doświadczeniem zawodowym, natomiast w rejestrach PUP pozostają głównie osoby bez doświadczenia – często są to technicy farmaceutyczni, wobec których wymagana jest 2-letnia praktyka zawodowa. Ekspertki wskazują ponadto częste braki w praktyce zawodowej oraz kwalifikacjach w przypadku: inżynierów budownictwa, inżynierów mechaników, inżynierów inżynierii środowiska, kucharzy, techników budownictwa, fryzjerów, kosmetyczek.<sup>63</sup>

Brak chęci do pracy ze względu na oferowane warunki występuje zwłaszcza w przypadku zawodów wymagających pracy zmianowej (piekarze, cukiernicy) lub pracy uciążliwej (masarze, lakiernicy samochodowi). Ekspertki wskazywały, iż część bezrobotnych nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia, o ile praca odbywa się w delegacjach. Problem ten dotyczy przede wszystkim branży budowlanej oraz transportowej. W rejestrach urzędów pozostaje duża grupa bezrobotnych z przeciwwskazaniami zdrowotnymi do wykonywania zawodu (np. pracy na wysokości czy w tej samej pozycji przez długi czas), tj.: posadzkarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, krawcy i pracownicy produkcji odzieży. Ekspertki z powiatowych urzędów pracy sygnalizują, iż w niektórych zawodach szczególnie istotnym problemem jest nielegalne zatrudnienie. Szara strefa dotyczy głównie zawodów budowlanych, takich jak: technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie, brukarze, robotnicy budowlani, posadzkarze, tynkarze, murarze, betoniarze i zbrojarze, dekarze i blacharze budowlani, technicy budownictwa, cieśle i stolarze budowlani. Osoby zarejestrowane w PUP nie są zainteresowane podjęciem legalnego zatrudnienia, ponieważ już pracują, a rejestrują się jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Z kolei pracodawcy nie zgłaszają ofert pracy, dlatego że preferują zatrudnienie pracownika na czarno.<sup>64</sup> Do zawodów usługowych funkcjonujących w szarej strefie należą: kelnerzy i barmani, krawcy. Zdarzają się sytuacje, iż o przyjęciu do pracy decydują względy pozazawodowe, np. jednym z kryteriów przyjęcia do pracy jest posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Dotyczy to następujących zawodów: pracowników usług ochrony, krawców i pracowników produkcji odzieży, sprzętaczek i pokojowych oraz gospodarzy obiektów, portierów, woźnych i dozorców.

W niektórych grupach zawodów pracodawcy chętniej korzystają z możliwości dofinansowania, gdyż często nie posiadają własnych środków na utworzenie nowego stanowiska pracy.<sup>65</sup>

Formy subsydiowanego zatrudnienia (najczęściej staże) oferowane były głównie w zawodach: inżynierowie inżynierii środowiska, specjaliści ochrony środowiska, geodeci i kartografowie, farmaceuci, asystenci i technicy dentyści, nauczyciele przedszkola, specjaliści administracji publicznej, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, fizjoterapeuci i masażyści, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, opiekunki dziecięce, ekonomiści, bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej, pracownicy administracyjni i biurowi, kosmetyczki,

<sup>62</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

<sup>63</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

<sup>64</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

<sup>65</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.



repcjoniści i rejestratorzy, fakturzyści, sekretarki, kelnerzy i barmani. W przypadku gospodarzy obiektów, portierów, woźnych i dozorców, sprzątaczek i pokojowych, palaczy kotłów CO – często zatrudnienie jest realizowane w ramach prac interwencyjnych czy też robót publicznych. Natomiast ze względu na charakter świadczonych usług na prowadzenie własnej działalności gospodarczej decydują się: geodeci i kartografowie, architekci i urbaniści, fizjoterapeuci i masażyści, weterynarze, floryści oraz kosmetyczki.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.

## WNIOSKI

W dobie gospodarki rynkowej szczególną uwagę należy zwrócić na dostosowanie systemu kształcenia do zmieniającego się zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje zasobów ludzkich. Realizowanie tego zamierzenia wymaga zastosowania sprawnego systemu informacyjnego opartego na weryfikacji i analizie bieżących danych dotyczących poziomu i struktury bezrobocia oraz ofert pracy. W tym celu instytucje związane z rynkiem pracy prowadzą monitoring tego rynku. Ich celem jest stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, regionalnym i krajowym, usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy na rok przyszły oraz przewidywanej liczbie absolwentów według zawodów, a także ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich zatrudnienia. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych definiowany jest jako proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Tym samym wyraźnie zaakcentowano to, że monitoring można wykorzystać przy stawianiu prognoz dotyczących zmieniającego się popytu na pracę. Jednakże prognozy te mogą mieć jedynie charakter prognoz krótkookresowych. Wynika to z dużej dynamiki następujących zmian na rynku pracy – szczególnie w układzie lokalnym. Zgodnie z przyjętymi zaleceniami metodologicznymi, do podstawowych celów realizacji monitorowania rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych można zaliczyć:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnych, regionalnych i krajowym rynku pracy,
- stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, regionalnym i krajowym,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych,
- bieżąca korekta poziomu, struktury, treści kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- usprawnienie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich zatrudnienia.

Ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych powinien stanowić podstawę w opiniowaniu kierunków kształcenia. Informacja o występujących na lokalnym rynku pracy zawodach powinna być traktowana priorytetowo w procesie podejmowania przez władze oświatowe decyzji o kontynuacji kształcenia w obecnych zawodach wysoce nadwyżkowych. Zatem wydaje się koniecznym podjęcie działań informacyjno-promujących i szkoleniowych podnoszących świadomość bezrobotnych w zakresie korzyści płynących z podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych.

Podsumowując, według zebranych danych w województwie świętokrzyskim nie zabraknie miejsc pracy dla: kierowców ciągnika siodłowego, kierowców samochodu ciężarowego, lekarzy, pielęgniarek, spawaczy oraz fryzjerów. 125 profesji zaliczono do kategorii zawodów zrównoważonych. są to przede wszystkim zajęcia związane z branżą: medyczną - fizjoterapeuci, masażyści, opiekunowie osoby starszej, asystenci i technicy dentystyczni; budowlaną - m.in.: zbrojarze, cieśle, stolarze, ceramicy, murarze, posadzkarze, robotnicy budowlani i obróbki drewna; mechaniczną i elektryczną (inżynierowie mechanicy, hydraulicy, elektromonterzy, specjaliści automatyki i robotyki, operatorzy obrabiarek) oraz spożywczo-gastronomiczną. Ze zdobyciem etatu nie powinni mieć problemu także: specjaliści ds. zastosowań informatyki, organizacji produkcji, spedytorzy, pracownicy służb mundurowych i ochrony, menadżerowie. Natomiast problem z podjęciem pracy mogą mieć: ekonomiści, technologowie żywności i żywienia, technicy budownictwa, a także: nauczyciele nauczania początkowego, pedagodzy, politolodzy, historycy, filozofowie, technicy mechanicy, rolnicy, hodowcy oraz technicy rolnictwa i leśnictwa. Jako nadwyżkowe profesje wymagające ukończenia szkoły średniej zawodowej wskazano: farmaceuta, technik żywności i żywienia, technik hotelarstwa, ekonomista, mechanik, informatyk. Niestety są to kierunki, w których najczęściej kształci się świętokrzyska młodzież.

W stolicy regionu świętokrzyskiego na brak ofert narzekać nie będą np.: medycy, fryzjerzy, spawacze, kierowcy ciągnika siodłowego, doświadczeni administratorzy systemów komputerowych, kucharze, samodzielni księgowi, analitycy czy krawcy. Barrierami utrudniającymi znalezienie posady są: brak odpowiednich kwalifikacji, uprawnień i doświadczenia, zatrudnienie w "szarej strefie", niechęć do pracy zmianowej czy w warunkach uciążliwych.

Natomiast do najbardziej nadwyżkowych zawodów w regionie świętokrzyskim należeć będą ekonomiści, specjaliści technologii żywności i żywienia oraz technicy budownictwa. W zawodach nadwyżkowych znajdą się również politolodzy, , historycy, filozofowie, specjaliści nauczania i wychowania tacy, jak nauczyciele nauczania początkowego, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących oraz pedagodzy, technicy mechanicy oraz mechanicy maszyn i urządzeń, specjaliści rolnictwa i leśnictwa oraz rolnicy i hodowcy, jak też specjaliści administracji publicznej i technicy informatyki. Do zawodów nadwyżkowych zaliczono także techników farmaceutycznych, techników ekonomistów, techników hotelarstwa. Z reguły to zawody, które wymagają kwalifikacji na poziomie szkoły średniej zawodowej.

Procesy zachodzące w życiu społecznym i gospodarczym powodują zmiany na rynku pracy, które wymuszają na społeczeństwie zmianę podejścia do pracy. Nowa sytuacja wymaga od pracowników elastyczności zawodowej oraz aktywności edukacyjnej prawie przez całe życie. Bezdyskusyjne jest to, że pracodawcy poszukują pracowników wszechstronnie wykształconych, posiadających wiedzę i doświadczenie w różnych dziedzinach. Pracownik pracujący na danym stanowisku wykonuje dzisiaj bardzo często czynności, które wykonywać mogłoby kilku różnych pracowników. Przyczyną takiej sytuacji są głównie względy ekonomiczne oraz nowe metody zarządzania zasobami ludzkimi.

Ciągła obserwacja zmieniających się trendów pozwala pomóc bezrobotnym poprzez wskazanie im dalszej drogi rozwoju zawodowego i dostosowania potrzeb do wymagań lokalnych pracodawców.

## SPIS TABEL

Tabela nr 1. Liczba ludności w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku. ....	18
Tabela nr 2. Udział ludności w wieku w przedprodukcyjnym w ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku. ....	19
Tabela nr 3. Udział ludności w wieku w produkcyjnym w ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku. ....	20
Tabela nr 4. Udział ludności w wieku w poprodukcyjnym w ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku. ....	21
Tabela nr 5. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON ogółem w 2014 i 2015 roku w województwie świętokrzyskim. ....	22
Tabela nr 6. Udział podmiotów poszczególnych powiatów w liczbie podmiotów województwa świętokrzyskiego ogółem w 2015 roku. ....	22
Tabela nr 7. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku. ....	23
Tabela nr 8. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2015 r. w województwie świętokrzyskim. ....	24
Tabela nr 9. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw województwa świętokrzyskiego w 2015 r. wyrażone w %. ....	25
Tabela nr 10. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie świętokrzyskim w 2014 r. i 2015 r. ....	25
Tabela nr 11. Spadek bezrobocia w 2015 roku w stosunku do rok 2014 w %. ....	26
Tabela nr 12. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie wyższe ogółem. ....	27
Tabela nr 13. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie policealne, średnie zawodowe ogółem. ....	28
Tabela nr 14. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie średnie ogółem. ....	28
Tabela nr 15. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie zasadnicze (zawodowe) ogółem. ....	29
Tabela nr 16. Bezrobotni zarejestrowani wg poziomu wykształcenia – wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe ogółem. ....	30
Tabela nr 17. Udział bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w ogóle bezrobotnych zarejestrowanych w 2015 roku. ....	31
Tabela nr 18. Stopa bezrobocia w regionie świętokrzyskim w 2014 i 2015 roku w %. ....	32
Tabela nr 19. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w wybranych sekcjach PKD w 2015 roku w województwie świętokrzyskim. ....	36
Tabela nr 20. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według wielkich grup zawodów w 2015 roku w województwie świętokrzyskim. ....	37
Tabela nr 21. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej najczęściej zgłaszane w 2015 r. w województwie świętokrzyskim. ....	37

## BIBLIOGRAFIA

### LITERATURA

1. Gryzik A., Matusiak K.B., Kuciński J.: „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2009 r.;
2. Góra M., Sztanderska U.: „Wprowadzenie do analizy rynku pracy – przewodnik”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006;
3. Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Oraz Komitetu Regionów pn.: „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”, Strassburg 2010 r.;
4. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: „Zawody deficytowe i nadwyżkowe”, Warszawa 2015 r.;
5. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: „Strategia Rozwoju Kraju 2020”, Warszawa, 2012 r.;
6. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: „STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO 2020”, Warszawa, 2013 r.;
7. Rak A.M., Rak J.M.: „Rola państwa w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i bezrobocia”, Instytut Agronomii Wydziału Rolniczego Akademii Podlaskiej w Siedlcach;
8. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Analiza zapotrzebowania rynku pracy na zawody i wykształcenie w określonych branżach”, Kielce 2016 r.;
9. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Analiza dotycząca poziomu szkolnictwa zawodowego na terenie województwa świętokrzyskiego”, Kielce, 2015 r.;
10. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.;
11. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020”, Kielce 2014 r.;
12. Urząd Statystyczny w Kielcach: „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim – stan na koniec 2015 r.”, Kielce 2016 r.;
13. Urząd Statystyczny w Kielcach: „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa świętokrzyskiego w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.;
14. Uchwała Rady Ministrów nr 28/2015 z dnia 10 marca 2015 roku w sprawie „Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017”, Warszawa, 2015 r.;
15. Uchwała nr 1312/16 z dnia 6 kwietnia 2016 r. w sprawie Świętokrzyskiego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego;
16. UCHWAŁA N r 104 RADY MINISTRÓW z dnia 18 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020;
17. Wojewódzki Urząd Pracy: „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 roku”, Kielce, 2016 r.;
18. Wojewódzki Urząd Pracy: „Barometr zawodów”, Kielce, 2015 r.



## **STRONY INTERNETOWE**

1. [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)
2. [www.parp.gov.pl](http://www.parp.gov.pl)
3. [www.rynekpracy.org](http://www.rynekpracy.org)
4. [pl.wikipedia.org](http://pl.wikipedia.org)
5. [www.e-swietokrzyskie.pl](http://www.e-swietokrzyskie.pl)
6. [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)
7. [www.funduszeuropejskie.gov.pl](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl)
8. [www.mr.gov.pl](http://www.mr.gov.pl)
9. [www.wup.kielce.pl](http://www.wup.kielce.pl)
10. [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)