

**Prognoza potrzeb rynku pracy
województwa śląskiego w kontekście
branż i zawodów, w których do roku
2022 wystąpi deficyt
wykwalifikowanych pracowników i dla
których niezbędne będzie tworzenie
CKZIU**

RAPORT KOŃCOWY



Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020

Spis treści

Wykaz skrótów	3
Podstawowe terminy stosowane w raporcie	4
Streszczenie.....	5
1. Wprowadzenie	12
2. Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji	12
2.1. Cel badania.....	12
2.2. Koncepcja analizy	13
2.3. Pytania badawcze.....	13
2.4. Metody i techniki badawcze	14
2.5. Dobór próby badawczej.....	15
3. Opis wyników analizy.....	18
3.1. Analiza trendów zachodzących w zakresie zapotrzebowania na pracowników w zawodach i branżach województwa śląskiego	18
3.2. Ocena i prognoza zapotrzebowania na kształcenie zawodowe we wskazanych w ramach analizy branżach.....	60
4. Wnioski i rekomendacje.....	119
5. Aneks.....	122
5.1. Wykaz materiałów źródłowych.....	122
5.2. Wykaz zespołów realizujących zadania zbieżne z CKZiU.....	12424
5.3. Spis tabel i wykresów.....	12727
5.4. Zmiany w zakresie kwalifikacji zawodowych ujęte w rozporządzeniach MEN	12929

Wykaz skrótów

BIZ	Bezpośrednie inwestycje zagraniczne
CATI	Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo
CKU	Centra kształcenia ustawicznego
CKZiU	Centra kształcenia zawodowego i ustawicznego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IP RPO WSL 2014-2020	Instytucja Pośrednicząca Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 – Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
IZ RPO WSL 2014-2020	Instytucja Zarządzająca Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020
KKZ	Kwalifikacyjny kurs zawodowy
KSSE	Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
MŚP	Sektor małych i średnich przedsiębiorstw
PKB	Produkt krajowy brutto
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RIS	Rejestr Instytucji Szkoleniowych
RUR	Rejestr Usług Rozwojowych
RPO WSL 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020
SZOOP RPO WSL 2014-2020	Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020
UE	Unia Europejska
WUP Katowice	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ZDZ	Zakład Doskonalenia Zawodowego

Podstawowe terminy stosowane w raporcie

Poniższe terminy stanowią efekt pracy zespołu badawczego w ramach konceptualizacji i operacjonalizacji pojęć na potrzeby niniejszego badania:

Deficyt pracowników – zjawisko niewystarczającej liczby pracowników na rynku pracy w stosunku do zapotrzebowania.

Zawód – zbiór zadań wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji, zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki (definicja ta jest zgodna z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 24 lutego 2014 r. i wszystkie zawody wskazywane w raporcie są zgodne z tą klasyfikacją).

Zawód deficytowy – zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracę w danym zawodzie.

Zawód nadwyżkowy – zawód, na który zapotrzebowane na rynku pracy jest mniejsze niż liczba osób poszukujących pracę w danym zawodzie.

Poziom deficytu pracowników – skala niedoboru pracowników w określonym zawodzie, wyrażona średnią liczbą pracowników przypadających na jedną firmę, których zabraknie w perspektywie do 2022 roku.

Branża – ogół podmiotów gospodarki narodowej zaklasyfikowanych do jednej z sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007).

Branża rozwijająca się – w niniejszym badaniu jest to branża, w której corocznie zwiększa się liczba osób zatrudnionych oraz wynik finansowy brutto.

Kwalifikacje zawodowe – układ umiejętności niezbędnych do wykonywania danego zawodu, które mają wymiar formalny i dają się porównać (np. dyplom ukończenia szkoły, certyfikat, uprawnienia).

Kompetencje – indywidualne zdolności i predyspozycje psychospołeczne, określane mianem „miękkich” (np. umiejętność współpracy, komunikatywność, skłonność do ryzyka, kreatywność, dyspozycyjność).

Wykwalifikowana kadra pracownicza – kadra posiadająca kwalifikacje zawodowe niezbędne do wykonywania danego zawodu.

Streszczenie

Celem głównym badania było określenie zawodów i branż, w których wystąpią na szeroką skalę problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników i dla których zasadne będzie tworzenie CKZiU¹ oraz innych zespołów realizujących zadania zbieżne z zadaniami CKZiU na rzecz kształcenia zawodowego w województwie śląskim. Realizacja tego celu nastąpiła na drodze zastosowania analizy danych zastanych i statystycznych, wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) z udziałem pracodawców funkcjonujących na terenie województwa śląskiego oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielem IP RPO WSL 2014-2020, reprezentantami śląskich CKZiU oraz ekspertami w obszarze regionalnego rynku pracy.

Zgodnie z analizą danych zastanych, indywidualnymi wywiadami pogłębionymi (IDI) oraz wywiadami telefonicznymi (CATI), największe deficyty wykwalifikowanych pracowników dotyczą obecnie następujących branż²: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), budownictwo (sekcja F), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S).

Zdecydowana większość pracodawców doświadczających niedoborów wykwalifikowanych pracowników dostrzega ich wpływ na codzienne funkcjonowanie firmy lub instytucji. Braki kadrowe skutkują przede wszystkim ograniczeniem zdolności świadczenia usług (87,2%), osłabieniem konkurencyjności na rynku (85,7%) oraz zmniejszeniem możliwości rozwoju firmy (83,3%).³

Działania mające na celu rozwiązanie problemów z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników podejmuje aż 90,7% pracodawców z województwa śląskiego doświadczających deficytów kadrowych. Do najpopularniejszych sposobów należy kreowanie pozytywnego wizerunku firmy (48,0%), organizowanie dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju dla obecnie zatrudnianych pracowników (48,0%) oraz rozszerzanie kryteriów rekrutacji, aby uwzględnić osoby, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia (45,0%).⁴

Blisko połowa objętych niniejszym badaniem śląskich pracodawców nie potrafi określić, czy w latach 2017-2022 nastąpią zmiany zatrudnieniowe w firmie bądź instytucji (49,3%). Powiększenie kadry pracowniczej w ciągu 6 kolejnych lat planuje 25% śląskich pracodawców, utrzymanie liczby obecnie zatrudnianych osób zamierza 23,0% podmiotów, natomiast redukcji zatrudnienia należy się spodziewać w przypadku 2,7% firm i instytucji. Zatrudnienie nowych pracowników w latach 2017-2022 planują głównie pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu katowickiego (35%), gliwickiego (33,8%) oraz bytomskiego (31,4%), a najrzadziej pracodawcy z podregionu tyskiego (16,3%), sosnowieckiego (18,4%) oraz bielskiego (18,8%)⁵.

Zgodnie z analizą danych zastanych, indywidualnymi wywiadami pogłębionymi (IDI) oraz wywiadami telefonicznymi (CATI), największe deficyty wykwalifikowanych pracowników prognozuje się w następujących branżach: transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), przetwórstwo

¹ Centra kształcenia zawodowego i ustawicznego.

² Branże są zgodne z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD 2007).

³ Na podstawie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI z udziałem śląskich pracodawców (N=627).

⁴ Na podstawie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI z udziałem śląskich pracodawców (N=627).

⁵ Na podstawie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI z udziałem śląskich pracodawców (N=627).

przemysłowe (sekcja C), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), pozostała działalność usługowa (sekcja S), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), informacja i komunikacja (sekcja J), budownictwo (sekcja F), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E) oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N).

Pracodawcom zlokalizowanym na terenie podregionu bielskiego trudno będzie znaleźć wykwalifikowanych pracowników głównie w branży hotelarsko-gastronomicznej, przetwórczej, usługowej oraz budowlanej. Pracodawcy świadczący usługi zakwaterowania i gastronomii działający na terenie omawianego podregionu wskazali aż cztery zawody, w których wystąpią niedobory kadrowe w perspektywie kolejnych 6 lat – pracownika biura podróży, kucharza, barmana i kelnera.⁶

Deficytów wykwalifikowanych pracowników w podregionie bytomskim do 2022 roku należy spodziewać się głównie w branży transportowo-magazynowej, informacyjno-komunikacyjnej, oraz budowlanej. Branże zagrożone niedoborami kadrowymi w podregionie bytomskim różnią się zatem znacznie od tych, które zidentyfikowano dla podregionu bielskiego. Pracodawcy zajmujący się transportem i gospodarką magazynową wymienili aż cztery zawody, w których trudno będzie znaleźć wykwalifikowanego pracownika w długofalowej perspektywie – przedstawiciela handlowego, sprzedawcę, kierowcę samochodu ciężarowego oraz mechanika pojazdów ciężarowych.

Deficytów wykwalifikowanych pracowników na terenie podregionu częstochowskiego można spodziewać się przede wszystkim w branży przetwórczej. Zidentyfikowano aż pięć zawodów, w których mogą wystąpić braki kadrowe w ramach tej branży, a są to rozbieracz-wykrawacz, szwaczka, ustawiacz i operator obrabiarek metali, tokarz w metalu oraz szlifierz metali.

Deficytów kadrowych w podregionie gliwickim należy spodziewać się głównie w branży handlowo-motoryzacyjnej i budowlanej. Pracodawcy zajmujący się handlem i motoryzacją spodziewają się trudności z dostępem do wykwalifikowanych techników nauk chemicznych, fizycznych i pokrewnych, sprzedawców, mechaników samochodów osobowych oraz magazynierów. Firmy budowlane przewidują natomiast deficyt wykwalifikowanych brukarzy, termoizolatorów, sprzedawców oraz robotników budowlanych.

Deficytów wykwalifikowanych pracowników w podregionie katowickim do 2022 roku należy spodziewać się głównie w branży handlowo-motoryzacyjnej. Pracodawcy spodziewają się największych trudności ze znalezieniem telemarketerów, farmaceutów aptecznych, techników informatyków, sprzedawców, przedstawicieli handlowych, wytapiaczy metali nieżelaznych i magazynierów.

Braków wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku na terenie podregionu rybnickiego należy spodziewać się głównie w branży przetwórczej i budowlanej. Pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym wskazali jako zawody deficytowe monter-elektronika, technika budownictwa oraz szwaczkę. Firmy działające z branży budowlanej zadeklarowały spodziewany niedobór murarzy, stolarzy, elektryków oraz technologów robót wykończeniowych.

Branżami szczególnie zagrożonymi deficytami pracowników do 2022 roku w podregionie sosnowieckim będą handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo - pracodawcy spodziewają się przede wszystkim niedoboru blacharzy, specjalistów do spraw rozwoju systemów informatycznych oraz robotników gospodarczych i magazynierów.

⁶ Zawody wyszczególniono dla branż najsilniej zagrożonych deficytami kadrowymi na terenie danego podregionu.

Braki wykwalifikowanych pracowników na terenie podregionu tyskiego do 2022 roku dotyczyć będą przede wszystkim branży budowlanej i handlowo-motoryzacyjnej. Firmy zajmujące się budownictwem spodziewają się trudności ze znalezieniem odpowiednio przygotowanych do pracy monterów instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, natomiast firmy działające w branży handlowo-usługowej przewidują niedobór sprzedawców i elektryków.⁷

Całkowitą wystarczalność oferty edukacyjnej w stosunku do swoich potrzeb zatrudnieniowych zadeklarowało 35,9% objętych badaniem pracodawców. Obecność oferty edukacyjnej dedykowanej danej branży, lecz niewystarczającej w stosunku do aktualnych potrzeb, potwierdziło 12,8% badanych pracodawców. Co 5 uczestniczący w badaniu CATI przedstawiciel firmy lub instytucji planujący zwiększenie zatrudnienia do 2022 roku zadeklarował natomiast, że na terenie województwa śląskiego nie ma możliwości wykształcenia wykwalifikowanych pracowników w objętych planami rekrutacyjnymi zawodach.⁸

Łącząc wyniki poszczególnych technik badawczych, zapotrzebowanie na nowe kwalifikacyjne kursy zawodowe nieujęte w MEN dotyczy przede wszystkim budownictwa (sekcja F), transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H), przetwórstwa przemysłowego (sekcja C), informacji i komunikacji (sekcja J), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q), handlu detalicznego i hurtowego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I). Kursami, jakich obecnie brakuje w budownictwie, jest kurs montera instalacji ze źródeł odnawialnych, kurs termomodernizacji budynków, kurs fotowoltaiki, kurs montażu rusztowań, kurs projektowania instalacji sanitarnych, kurs robót wykończeniowych oraz kursy dla operatorów sprzętu budowlanego. Kursami, jakich obecnie brakuje w transporcie i gospodarce magazynowej, jest kurs przewozu materiałów niebezpiecznych, kurs przewozu osób, kurs dla kierowców z interpretacją przepisów, kurs mechaniki pojazdów dla kierowców oraz kurs dla operatorów wózków widłowych. W przetwórstwie przemysłowej brakuje przede wszystkim KKZ dla spawaczy, lecz zidentyfikowano także braki kursów dedykowanych dla przemysłu odzieżowego, produkcji zdrowej żywności oraz cukiernictwa. Kursami, jakich obecnie brakuje w branży informacja i komunikacja, są natomiast kursy dla informatyków i programistów. W branży określanej jako opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) zidentyfikowano brak kursów dotyczących opieki nad dzieckiem, kursów pielęgniarstwa, kursów pierwszej pomocy, kursów dietetyki oraz kursów rehabilitacji. W branży określanej jako handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, brakuje kursu dla telemarketerów oraz kursu dla visual merchandisera. W branży określanej jako działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) brakuje natomiast kursów dla baristów i barmanów.

Zgodnie z wynikami przeprowadzonych analiz, w ramach działania 11.3 RPO WSL 2014-2020, CKZIU powinny być tworzone w następujących branżach, dla których na szeroką skalę występują problemy związane z brakiem wykwalifikowanych pracowników: budownictwo (fotowoltaika, termomodernizacja budynków, montaż instalacji sanitarnych ze źródeł odnawialnych, obsługa maszyn budowlanych) handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (telemarketing, telefoniczna obsługa klienta, visual merchandiser), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (dietetyka, terapia, rehabilitacja, opiekun medyczny, opiekun osób starszych, opiekun osób niepełnosprawnych, ratownik medyczny), informatyka i komunikacja (administrator sieci komputerowych, programista baz danych, teleinformatyk), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (produkcja

⁷ Na podstawie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI z udziałem śląskich pracodawców (N=627).

⁸ Na podstawie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI z udziałem śląskich pracodawców (N=627).

energii ze źródeł odnawialnych), transport i gospodarka magazynowa (przewóz towarów i osób, obsługa wózków widłowych) oraz przetwórstwo przemysłowe (spawacz, cukiernik, piekarz).

Summary

The main aim of the paper is to specify the professions and disciplines which will include wide scale problems with recruiting qualified employees and for which it will be justified to create CKZiU⁹ and other teams executing tasks coinciding with the CKZiU tasks aimed at professional development in the Silesian Province. The aim was achieved by way of analysing the existing and statistical data, computer-assisted telephone interviews (CATI) with participation of employers conducting their activities within the Silesian Voivodship as well as individual in-depth interviews (IDI) with the representative of IP RPO WSL 2014-2020, representatives of the Silesian CKZiU and experts in the regional labour market.

Based on the analysis of the existing data, individual in-depth interviews (IDI) and computer-assisted telephone interviews (CATI), the highest deficits of qualified employees regard the following disciplines¹⁰: industrial processing (section C), construction (section F), transport and warehouse economy (section H), IT and communications (section J), accommodation and catering (section I), health and social care (section Q), wholesale and retail trade; repair of automotive vehicles, including motorcycles (section G) and other services (section S).

The vast majority of employers experiencing deficits of qualified employees notices their impact on the company's or institution's every day operations. Staff shortages mainly result in the limitation of service provision capabilities (87.2%), decrease in market competitiveness (85.7%) and limitation of the company's development capabilities (83.3%).¹¹

Actions aimed at solving the problems with recruiting qualified employees are taken by as much as 90.7% of employers from the Silesian Voivodship that experience staff deficits. The most popular method of coping with the problems include creation of a positive company image (48.0%), organising additional training programs and development opportunities for the currently employed staff (48.0%) and broadening the recruitment criteria to include persons who lack some of the required skills or qualifications, but have the potential to obtain them (45.0%).¹²

Nearly half of the Silesian employers embraced by this study is not able to specify whether there will be any employment changes in the company or institution (49.3%) in the years of 2017-2022. The expansion of the workforce during the next 6 years is planned by 25% of Silesian employers, 23.0% of entities is planning to maintain the number of currently employed persons and 2.7% of companies and institutions expects reductions in employment. The employment of new persons in the years of 2017-2022 is mainly planned by employers located within the subregion (nomenclature acc. to the NUTS 3 classification) of Katowice (35%), Gliwice (33.8%) and Bytom (31.4%), while plans for personnel investments are rarest among employers from the subregion (NUTS 3) of Tychy (16.3%), Sosnowiec (18.4%) and Bielsko-Biała (18.8%).¹³

Based on the analysis of the existing data, individual in-depth interviews (IDI) and computer-assisted telephone interviews (CATI), the highest deficits of qualified employees are projected in the following disciplines: transport and warehouse economy (section H), industrial processing (section C), finances and insurances (section K), wholesale and retail trade; repair of automotive vehicles, including motorcycles (section G), other services (section S), health and social care (section Q), IT and

⁹ Continuing Professional Development Centres.

¹⁰ The disciplines are compliant with the Polish Classification of Activity (PKD 2007).

¹¹ Based on the computer-assisted telephone interviews with Silesian employers (N=627).

¹² Based on the computer-assisted telephone interviews with Silesian employers (N=627).

¹³ Based on the computer-assisted telephone interviews with Silesian employers (N=627).

communications (section J), construction (section F), production and supply of electricity, gas, water vapour, hot water and air for air-conditioning systems (section D), water supply; waste and sewage economy as well as reclamation (section E) and administration and aid services (Section N).

The employers located within the subregion (NUTS 3) of Bielsko-Biała will struggle to find a qualified employee mainly in the hotel and catering, processing, service and construction disciplines. Employers providing accommodation and catering services, conducting their activities within the above specified subregion (NUTS 3), have specified four professions which will include staff deficits within the next 6 years – travel agency employee, cook, bartender and waiter.¹⁴

In the subregion (NUTS 3) of Bytom, deficits in qualified employees until 2022 can be expected mainly in transport and warehousing, IT and communications as well as construction. The disciplines endangered with staff deficits in the subregion (NUTS 3) of Bytom are substantially different from the ones identified for the subregion (NUTS 3) of Bielsko-Biała. Employers dealing in transport and warehouse economy specified four professions which will include problems with finding a qualified employee in the long-term perspective – salesperson, sales representative, commercial truck driver and commercial truck mechanic.

In the subregion (NUTS 3) of Częstochowa, deficits in qualified employees can mainly be expected in the processing discipline. The employers identified five professions which may include staff shortages within the above discipline, including the meat cutter-splitter, seamstress, machine-tool operator and adjuster, machinist and metal grinder.

In the subregion (NUTS 3) of Gliwice, personnel deficits must be expected mainly in the trade and automotive as well as construction disciplines. Employers dealing in the trade and automotive disciplines expect difficulties with access to qualified technicians of chemical, physical and related sciences, salespersons, passenger car mechanics and warehousemen. Construction companies expect a deficit in qualified pavers, thermal insulators, salespersons and construction workers.

In the subregion (NUTS 3) of Katowice, deficits in qualified employees until 2022 can be expected mainly in the trade and automotive disciplines. Employers expect most difficulties in finding telemarketers, pharmacists, IT technicians, salespersons, sales representatives, non-ferrous metal smelters and warehousemen.

In the subregion (NUTS 3) of Rybnik, deficits in qualified employees until 2022 can be expected mainly in the processing and construction disciplines. Employers dealing with industrial processing specified the electronic equipment assembler, construction technician and seamstress as scarce professions. Companies conducting activities in the construction discipline have declared an expected shortage of bricklayers, carpenters, electricians and finishing works technicians.

In the subregion (NUTS 3) of Sosnowiec, the disciplines that are especially endangered with employee deficits until 2022 include wholesale and retail trade; repair of automotive vehicles, including motorcycles, industrial processing and construction - the employers mainly expect shortages of sheet-metal workers, IT development specialists as well as economic workers and warehousemen.

In the subregion (NUTS 3) of Tychy, the shortages of qualified employees until 2022 will mainly regard the construction as well as trade and automotive disciplines. Companies conducting activities in construction expect difficulties in finding qualified employees for the positions of ventilation and air-

¹⁴ The specified professions regard the disciplines endangered with staff deficits within the given region in the largest extent.

conditioning system assemblers, whereas companies dealing in the trade and services disciplines expect shortages of salespersons and electricians.¹⁵

The total sufficiency of education in relation to their employment needs was declared by 35.9% of the employers embraced by the study. The presence of education dedicated to the given discipline, however insufficient in relation to the current needs is confirmed by 12.8% of the interviewed employers. Every fifth company or institution representative embraced by the CATI study that plans increasing the employment until 2022 has declares that it is not possible in the Silesian Voivodship to educate employees in the professions embraced by the recruitment plans.¹⁶

When we combine the results of particular techniques of study, the demand for new professional qualification trainings not included in the Ministry of National Education regards mainly construction (section F), transport and warehouse economy (section H), industrial processing (section C), IT and communications (section J), health and social care (section Q), wholesale and retail trade; repair of automotive vehicles, including motorcycles (section G) as well as accommodation and catering (section I). The trainings that are currently lacking in construction include the renewable sources installation assembler, building thermomodernisation, scaffolding assembly, sanitary installation designing, finishing works and training for construction equipment operators. The trainings that are currently lacking in transport and warehouse economy include hazardous material transport, passenger transport, training for drivers including interpretation of regulations, vehicle mechanics for drivers and training for forklift truck operators. Industrial processing is mainly lacking professional qualification trainings for welders, but it was also possible to identify lacking dedicated trainings for the clothing, health foods and confectionery disciplines. The trainings lacking in the IT and communications discipline include computer scientists and programmers trainings. The discipline specified as health and social care (section Q) features lack of trainings regarding child care, nursing, first aid, nutrition and rehabilitation. The discipline specified as wholesale and retail trade lacks the following trainings: repair of automotive vehicle, including motorcycles, telemarketers and visual merchandisers. Accommodation and catering services (section I) lack trainings for baristas and bartenders.

According to the results of the conducted analyses, within the scope of the activity 11.3 RPO WSL 2014-2020, CKZiU's should be established in disciplines that are endangered with the lack of qualified employees in a large extent and they include: construction (photovoltaics, building thermomodernisation, renewable sources sanitary installation assembly, construction machine operation), wholesale and retail trade; repair of automotive vehicles, including motorcycles (telemarketing, telephone customer service, visual merchandiser), health and social care (nutrition, therapeutics, rehabilitation, medical attendant, elder people attendant, disabled people attendant, paramedic), IT and communications (computer network administrator, database programmer, ICT specialist), production and supply of electricity, gas, water vapour, hot water and air for air-conditioning systems (production of energy from renewable sources), transport and warehouse economy (transport of goods and passengers, forklift truck operator) as well as industrial processing (welder, confectioner, baker).

¹⁵ Based on the computer-assisted telephone interviews with Silesian employers (N=627).

¹⁶ Based on the computer-assisted telephone interviews with Silesian employers (N=627).

1. Wprowadzenie

W ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 (RPO WSL) możliwe jest tworzenie i rozwój ukierunkowanych branżowo centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU). W tym celu, zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020 oraz z zapisami Działania 11.3 *Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy – kształcenie zawodowe osób dorosłych* w ramach XI Osi priorytetowej RPO WSL 2014-2020 *Wzmocnienie potencjału edukacyjnego*, do zadań IZ RPO WSL należy określenie branż kluczowych dla województwa śląskiego, branż szybkiego wzrostu i tzw. inteligentnych specjalizacji oraz branż, w których na szeroką skalę występują problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników.

Większość z wymienionych typów branż została już wyznaczona i wskazana w dokumentach strategicznych¹⁷, natomiast w dalszym ciągu brakuje identyfikacji branż, w których występuje brak wykwalifikowanej kadry. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach prowadzi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jednak przygotowywane opracowania nie zawierają odniesienia do branż. Istniała zatem potrzeba przeprowadzenia analizy, która wskazałaby branże i zawody, w których występuje problem z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników oraz w których występuje zapotrzebowanie regionalne na tworzenie i rozwój centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz na wsparcie usług edukacyjnych realizowanych przez te podmioty lub inne zespoły realizujące zadania zbieżne z zadaniami CKZiU.

Niniejszy raport prezentuje wyniki analizy przeprowadzonej na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego pn. **„Prognoza potrzeb rynku pracy województwa śląskiego w kontekście branż i zawodów, w których do roku 2022 wystąpi deficyt wykwalifikowanych pracowników i dla których niezbędne będzie tworzenie CKZiU”**. Zawarte w nim dane ukazują trendy w zakresie zapotrzebowania na pracowników zachodzące na śląskim rynku pracy, branże i zawody zagrożone niedoborem wykwalifikowanych pracowników w perspektywie do 2022 roku, przyczyny występowania obecnych i spodziewanych deficytów kadrowych w zidentyfikowanych branżach oraz pożądane kierunki projektowania oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych celem dostosowania jej do potrzeb działających w regionie pracodawców. Wyniki analizy będą pomocne do tworzenia i wspierania ukierunkowanych branżowo centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie śląskim.

2. Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji

2.1. Cel badania

Celem głównym badania było określenie zawodów i branż, w których wystąpią na szeroką skalę problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników i dla których zasadne będzie tworzenie CKZiU

¹⁷ Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013 – 2020, Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2010-2020

oraz innych zespołów realizujących zadania zbieżne z zadaniami CKZiU na rzecz kształcenia zawodowego w województwie śląskim.

Cel główny został osiągnięty poprzez następujące **cele szczegółowe**:

1. Identyfikacja zawodów i branż w województwie śląskim (w układzie przestrzennym), w których na szeroką skalę występują/wystąpią problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników.
2. Ocena i prognoza zapotrzebowania na kształcenie zawodowe i ustawiczne we wskazanych w ramach analizy branżach oraz zawodach.

Analiza była prowadzona w okresie od sierpnia do października 2016 roku.

2.2. Koncepcja analizy

Zakres czasowy: 2016-2022

Zakres terytorialny: obszar województwa śląskiego

Zakres przedmiotowy: Działanie 11.3 *Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy – kształcenie zawodowe osób dorosłych* w ramach XI Osi priorytetowej RPO WSL 2014-2020 *Wzmocnienie potencjału edukacyjnego*

Zakres analizy objął następujące obszary badawcze:

- I. Analiza trendów zachodzących w zakresie zapotrzebowania na pracowników w zawodach i branżach województwa śląskiego.
- II. Ocena i prognoza zapotrzebowania na kształcenie zawodowe we wskazanych w ramach analizy branżach.

2.3. Pytania badawcze

Analiza pozwoliła na udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze w ramach poszczególnych obszarów badawczych:

I. Analiza trendów zachodzących w zakresie zapotrzebowania na pracowników w zawodach i branżach województwa śląskiego:

1. W ramach jakich zawodów i branż obecnie występuje deficyt wykwalifikowanych pracowników? Jakie są przyczyny występowania niedoboru pracowników w tych obszarach?
2. Jak będzie się przedstawiać sytuacja zapotrzebowania na pracowników w województwie śląskim w poszczególnych branżach w latach 2017-2022 oraz w powiązanych z nimi zawodach? Czy i w jakim stopniu (jaki będzie poziom deficytu) oraz w jakim zakresie (jakie zawody/ branże) będzie występował na rynku pracy brak wykwalifikowanej kadry? Jakie będą przyczyny występowania niedoborów w zidentyfikowanych branżach i zawodach?
3. Czy brak wykwalifikowanej kadry wpływa na prowadzenie działalności przedsiębiorstwa i realizację jego celów biznesowych w poszczególnych branżach? Jeśli tak, w jakich branżach

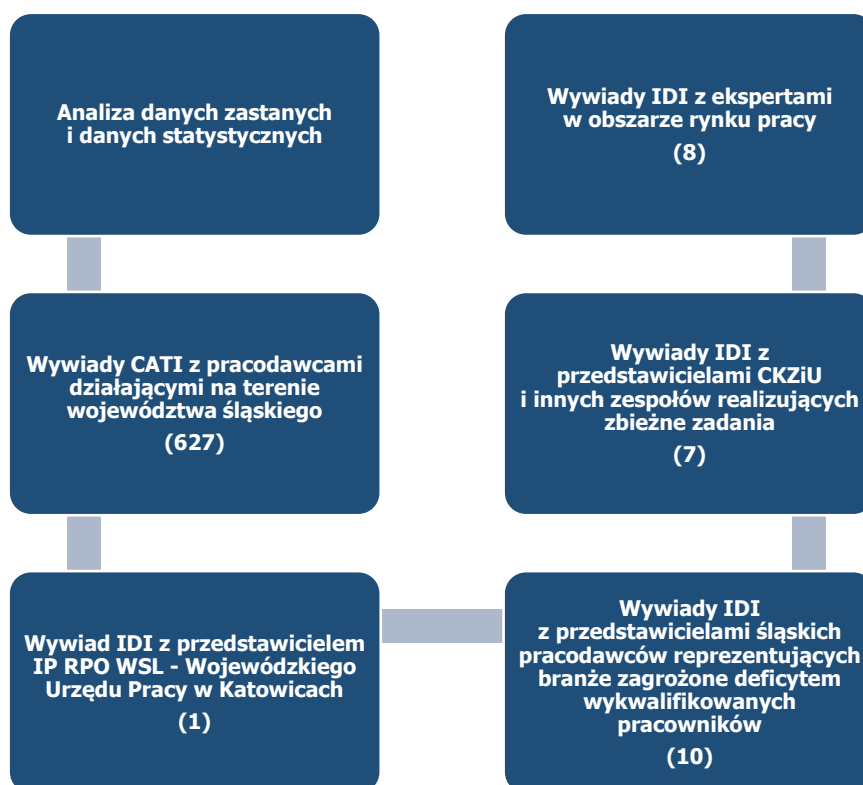
i w jaki sposób problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników wpływają na rozwój firm?

4. Czy i jakie działania podejmują śląskie przedsiębiorstwa, aby rozwiązać występujące problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników? Czy są one wystarczające? Jakie branże wykazują szczególnie duże problemy w samodzielnym przezwycięzeniu deficytu wykwalifikowanych pracowników?

II. Ocena i prognoza zapotrzebowania na kształcenie zawodowe we wskazanych w ramach analizy branżach:

1. Czy i w jakim stopniu obecna oferta CKZiU i innych zespołów realizujących zadania zbieżne z zadaniami CKZiU na rzecz kształcenia zawodowego w województwie śląskim, a także podejmujących działania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego i informacji zawodowej, jest dostosowana do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy?
2. Jak się przedstawia oraz jak będzie się przedstawiać do roku 2022 sytuacja zapotrzebowania w ramach branż zidentyfikowanych w pkt. I.2 na nowe kwalifikacyjne kursy zawodowe, które dotychczas nie zostały ujęte w rozporządzeniach MEN?
3. W jakim zakresie oferta CKZiU i innych podmiotów realizujących szkolenia/ kursy kwalifikacyjne odpowiada na potrzeby wskazane w pkt II.2?
4. Dla jakich branż (w których mogą występować braki kadrowe zgodnie z analizą w pkt I.2) powinny być tworzone i rozwijane CKZiU i/lub inne zespoły realizujące zadania zbieżne z zadaniami CKZiU?

2.4. Metody i techniki badawcze



2.5. Dobór próby badawczej

Analiza danych zastanych i danych statystycznych

Próba badawcza do analizy danych zastanych i statystycznych została utworzona na drodze **celowego doboru próby**. Były to rozporządzenia i dokumenty wyższego szczebla, dokumenty strategiczne i programowe, raporty z badań ewaluacyjnych i innych badań społeczno-ekonomicznych, sprawozdania, opracowania powiązane z tematyką niniejszego badania, a także dane statystyczne. Pełna lista objętych analizą dokumentów i opracowań została zawarta w aneksie.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z pracodawcami województwa śląskiego

Próba badawcza do wywiadów telefonicznych wspomaganymi komputerowo została utworzona na drodze **doboru warstwowo-losowego** oraz uzupełniona na drodze **doboru celowego**. Dobór warstwowo-losowy miał na celu uzyskanie w próbie badawczej przedstawicieli wszystkich sekcji PKD. Dobór celowy pozwolił objąć badaniem 10 największych pracodawców działających w województwie śląskim, którzy silnie oddziałują na zatrudnienie w regionie i posiadają duże doświadczenie w zakresie rekrutacji pracowników.

Zgodnie ze strukturą branżową podmiotów gospodarczych województwa śląskiego, wśród respondentów dominują pracodawcy reprezentujący sekcję G (27,8%), sekcję C (11,0%) oraz sekcję F (10,7%), natomiast najniższy odsetek badanych notuje się w sekcji D (0,3%), sekcji B (0,5%) oraz sekcji O (0,6%).

Tabela 1. Struktura branżowa śląskich pracodawców uczestniczących w wywiadach CATI.

Sekcje PKD	Liczba respondentów w próbie badawczej	Odsetek respondentów w próbie badawczej
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	1,1%
sekcja B - górnictwo i wydobywanie	3	0,5%
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	69	11,0%
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,3%
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	1,0%
sekcja F- budownictwo	67	10,7%
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	174	27,8%
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	40	6,4%
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	21	3,3%
sekcja J - informacja i komunikacja	17	2,7%
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	22	3,5%
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	37	5,9%
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	53	8,5%
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	17	2,7%
sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa;	4	0,6%

obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		
sekcja P - edukacja	22	3,5%
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16	2,6%
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11	1,8%
sekcja S - pozostała działalność usługowa	39	6,2%
Suma końcowa	627	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Najliczniejszą grupę pracodawców objętych badaniem stanowią firmy i instytucje zatrudniające od 10 do 49 pracowników (46,9%). Co 3 podmiot gospodarczy udzielający wywiadu telefonicznego zatrudnia maksimum 9 osób (31,7%). Pracodawcy zatrudniający 50-249 oraz 250 i więcej pracowników stanowią odpowiednio 4,3% oraz 17,1% ogółu badanych.

Tabela 2. Wielkość zatrudnienia pracodawców uczestniczących w wywiadach CATI.

Wielkość zatrudnienia	Liczba respondentów w próbie badawczej	Odsetek respondentów w próbie badawczej
1-9	199	31,7%
10-49	294	46,9%
50 – 249	107	4,3%
250 i więcej	27	17,1%
Suma końcowa	627	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

W próbie badawczej znalazły się podmioty gospodarki narodowej reprezentujące poszczególne podregiony województwa śląskiego, aby była możliwa charakterystyka deficytów kadrowych w układzie przestrzennym. Najwięcej pracodawców uczestniczących w badaniu zlokalizowanych jest na terenie podregionu katowickiego (19,1%), bielskiego (18,7%) oraz sosnowieckiego (13,9%), co pozostaje spójne z ogólną strukturą firm i instytucji województwa śląskiego.

Tabela 3. Lokalizacja pracodawców uczestniczących w wywiadach CATI.

Lokalizacja	Liczba respondentów w próbie badawczej	Odsetek respondentów w próbie badawczej
podregion 44 – bielski [powiaty: bielski, cieszyński, żywiecki, Bielsko-Biała]	117	18,7%
podregion 45 – bytomski [powiaty: lubliniecki, tarnogórski, Bytom, Piekary Śląskie]	51	8,1%
podregion 46 – częstochowski [powiaty: częstochowski, kłobucki, myszkowski, Częstochowa]	58	9,3%
podregion 47 – gliwicki [powiaty: gliwicki, Gliwice, Zabrze]	65	10,4%
podregion 48 – katowicki [powiaty: Chorzów, Katowice, Mysłowice, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Świętochłowice]	120	19,1%
podregion 49 – rybnicki [powiaty: raciborski, rybnicki, wodzisławski, Jastrzębie-Zdrój, Rybnik, Żory]	80	12,8%
podregion 50 – sosnowiecki [powiaty: będziński, zawierciański, Dąbrowa Górnicza, Jaworzno, Sosnowiec]	87	13,9%

podregion 51 – tyski [powiaty: bieruńsko-lędzki, mikołowski, pszczyński, Tychy]	49	7,8%
Suma końcowa	627	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielem IP RPO WSL, ekspertami w obszarze rynku pracy, przedstawicielami CKZiU i zespołów realizujących zbieżne zadania z zadaniami CKZiU oraz śląskimi pracodawcami

Próba badawcza do wywiadów z poszczególnymi grupami respondentów została utworzona na drodze **celowego doboru próby**.

Instytucję Pośredniczącą RPO WSL reprezentował przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Do wywiadów z udziałem **ekspertów** zaproszono przedstawicieli zróżnicowanych podmiotów, tak aby uzyskać maksymalną zmienność w próbie (Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Katowicach, Izby Rzemieśniczej Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Katowicach, Katedry Analiz i Prognozowania Rynku Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej w Zabrzu, Śląskiego Związku Pracodawców Prywatnych w Katowicach, Powiatowego Urzędu Pracy w Bytomiu, Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku-Białej).

Istotną częścią prowadzonych analiz była ocena i prognoza zapotrzebowania na kształcenie zawodowe, w tym ocena oferty **CKZiU oraz zespołów realizujących podobne zadania**. Zasadne było zatem zaproszenie do udziału w badaniu przedstawicieli różnych jednostek, tak aby zapewnić maksymalnie duże zróżnicowanie w próbie (ZDZ w Katowicach, CKZiU w Katowicach, CKZiU w Częstochowie, CKZiU w Lublińcu, CKZiU w Raciborzu, CKZiU w Sosnowcu, CKZiU w Żorach).

W ramach planowanego badania przeprowadzono po 2 wywiady z **pracodawcami** reprezentującymi 5 branż, w których zidentyfikowano największe deficyty wykwalifikowanych pracowników na podstawie analizy danych zastanych i statystycznych¹⁸ oraz wywiadów CATI. Na podstawie dwóch wskazanych technik do wywiadów IDI zaproszono pracodawców z sekcji C (przetwórstwo przemysłowe), sekcji F (budownictwo), sekcji J (informacja i komunikacja), sekcji H (transport i gospodarka magazynowa) oraz sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna), gdzie zidentyfikowano największe trudności w dostępie do wykwalifikowanych pracowników w perspektywie do 2022 roku.

¹⁸ Wykaz materiałów źródłowych i statystycznych wykorzystanych na potrzeby niniejszej analizy znajduje się w aneksie. W ramach procesu doboru próby zespół badawczy bazował na wiedzy zdobytej po analizie wszystkich zawartych tam pozycji.

3. Opis wyników analizy

3.1. Analiza trendów zachodzących w zakresie zapotrzebowania na pracowników w zawodach i branżach województwa śląskiego

W tej części raportu zostały zaprezentowane dane dotyczące obecnych deficytów wykwalifikowanych pracowników w zawodach i branżach województwa śląskiego, zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych branżach i powiązanych z nimi zawodach w latach 2017-2022 oraz stopniu, zakresie i przyczynach deficytów kadrowych do 2022 roku.

1. W ramach jakich zawodów i branż obecnie występuje deficyt wykwalifikowanych pracowników? Jakie są przyczyny występowania niedoboru pracowników w tych obszarach?

Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy

Zdecydowana większość podmiotów gospodarczych działających w województwie śląskim nie planuje zmian zatrudnieniowych w perspektywie najbliższego roku (59,6%). Zamiar zwiększenia zatrudnienia w przyjętym okresie zadeklarowało 29,5% pracodawców, natomiast możliwość redukcji obecnej liczby pracowników uwzględniła jedynie 3,5% badanych. Co trzeci śląski pracodawca będzie zatem poszukiwał nowych pracowników na planowane do utworzenia stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Brak sprecyzowanych działań związanych z zatrudnieniem zadeklarowało 7,3% śląskich podmiotów.

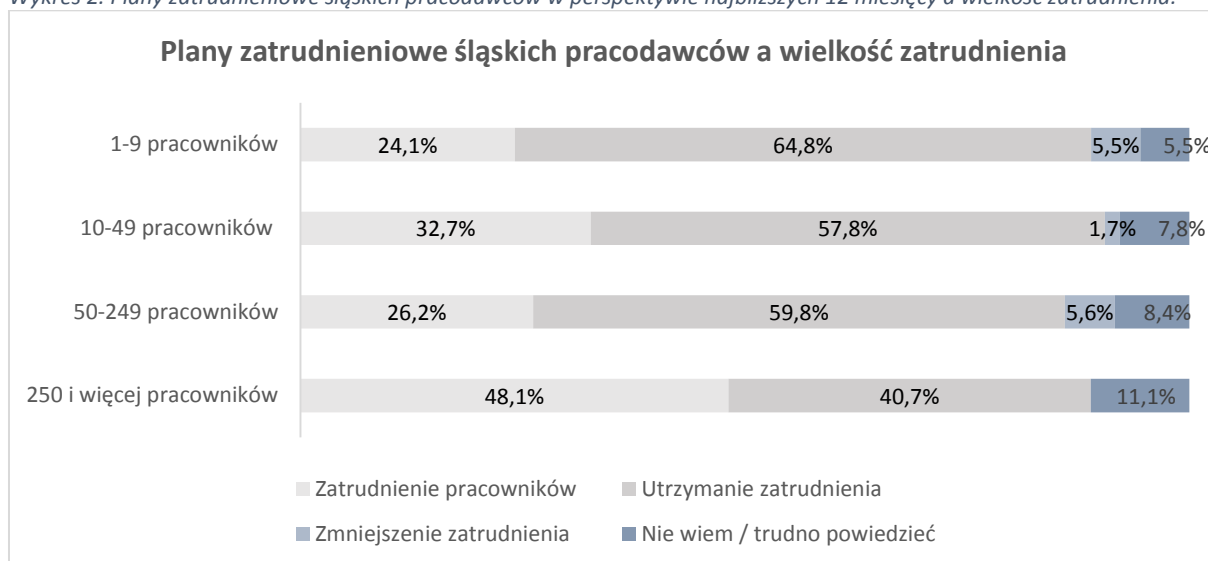
Wykres 1. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Przyjęcie nowych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy planują przede wszystkim duże podmioty gospodarcze (48,1%), natomiast najrzadziej mikroprzedsiębiorstwa (24,1%). Zmniejszenie liczby zatrudnianych osób zadeklarowali natomiast głównie pracodawcy o wielkości zatrudnienia w przedziale 50-249 pracowników (5,6%).

Wykres 2. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy a wielkość zatrudnienia.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Biorąc pod uwagę tendencje zatrudnieniowe w ramach poszczególnych branż, najczęściej pracodawców deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższego roku zidentyfikowano w branży górnictwo i wydobywanie (sekcja B), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) oraz budownictwo (sekcja F). Każda z nich charakteryzuje się najwyższym odsetkiem pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku. Do branż o najniższym odsetku firm i instytucji zamierzających powiększyć kadrę pracowniczą należy natomiast zaliczyć branżę edukacja (sekcja P), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związaną z rekultywacją (sekcja E), a także działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R).

Tabela 4. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy z uwzględnieniem branż.

Sekcja PKD	Zatrudnienie pracowników		Utrzymanie zatrudnienia		Zmniejszenie zatrudnienia		Nie wiem / trudno powiedzieć		Suma końcowa	
	[j]	[%]	[j]	[%]	[j]	[%]	[j]	[%]	[j]	[%]
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	14,3%	6	85,7%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
sekcja B - górnictwo i wydobywanie	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	26	37,7%	36	52,2%	1	1,4%	6	8,7%	69	100,0%
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	16,7%	5	83,3%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%

sekcja F - budownictwo	24	35,8%	34	50,7%	3	4,5%	6	9,0%	67	100,0%
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	51	29,3%	104	59,8%	6	3,4%	13	7,5%	174	100,0%
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	19	47,5%	15	37,5%	1	2,5%	5	12,5%	40	100,0%
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	28,6%	12	57,1%	1	4,8%	2	9,5%	21	100,0%
sekcja J - informacja i komunikacja	6	35,3%	9	52,9%		0,0%	2	11,8%	17	100,0%
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	27,3%	14	63,6%	1	4,5%	1	4,5%	22	100,0%
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	16,2%	26	70,3%	3	8,1%	2	5,4%	37	100,0%
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14	26,4%	35	66,0%	2	3,8%	2	3,8%	53	100,0%
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	29,4%	10	58,8%	0	0,0%	2	11,8%	17	100,0%
sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%
sekcja P - edukacja	2	9,1%	19	86,4%	0	0,0%	1	4,5%	22	100,0%
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	18,8%	11	68,8%	1	6,3%	1	6,3%	16	100,0%
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	18,2%	9	81,8%	0	0,0%		0,0%	11	100,0%
sekcja S - pozostała działalność usługowa	9	23,1%	25	64,1%	2	5,1%	3	7,7%	39	100,0%
Suma końcowa	185	29,5%	374	59,6%	22	3,5%	46	7,3%	627	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

W ogólnej strukturze podmiotów gospodarki narodowej planujących zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują natomiast takie branże, jak handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), budownictwo (sekcja F), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M). Oznacza to, iż spośród wszystkich śląskich pracodawców planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku, zdecydowana większość reprezentuje wskazane branże (72,4%). Można zatem przypuszczać, że najwięcej utworzonych w kolejnych 12 miesiącach miejsc pracy powiązanych będzie z tymi pięcioma branżami.

Tabela 5. Struktura branżowa śląskich pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Seksja PKD	Zatrudnienie pracowników	
	[.]	%
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	0,5%
sekcja B - górnictwo i wydobywanie	2	1,1%
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	26	14,1%
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	0,5%
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,5%
sekcja F - budownictwo	24	13,0%
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	51	27,6%

sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	19	10,3%
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	3,2%
sekcja J - informacja i komunikacja	6	3,2%
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	3,2%
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	3,2%
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14	7,6%
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	2,7%
sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0,5%
sekcja P - edukacja	2	1,1%
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	1,6%
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	1,1%
sekcja S - pozostała działalność usługowa	9	4,9%
Suma końcowa	185	100,0%

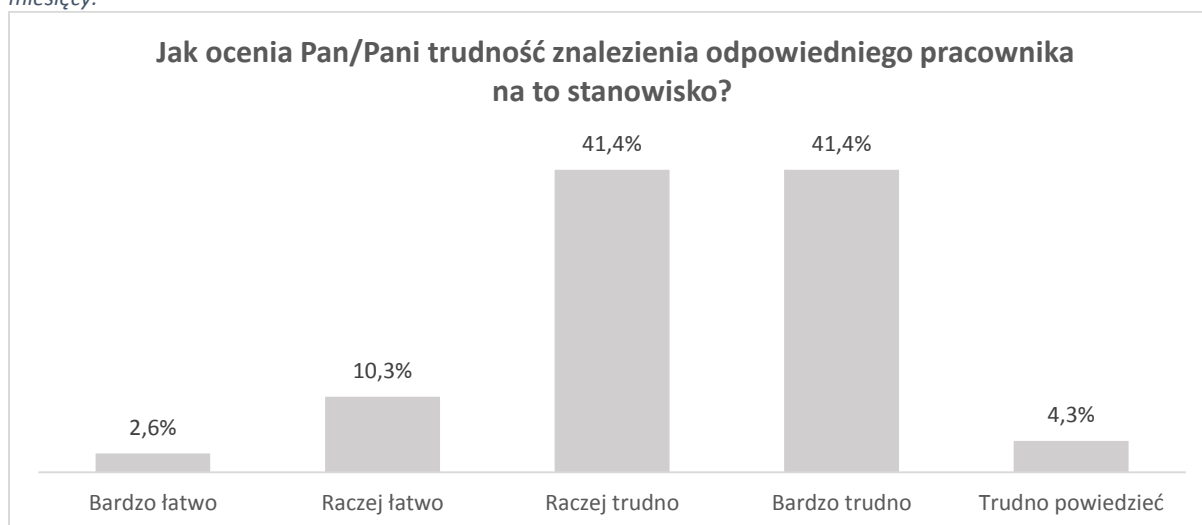
źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=185)

Zapotrzebowanie na nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy obserwuje się przede wszystkim w branży przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa. Nie tylko wykazały one największy odsetek pracodawców deklarujących zamiar powiększenia kadry pracowniczej, lecz także dominują w ogólnej strukturze pracodawców planujących zatrudnienie nowych osób.

Skala trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników

Zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy zadeklarowało 185 spośród 627 śląskich pracodawców objętych badaniem CATI (29,5%). Wskazali oni łącznie 232 zawody, jakie będą objęte rekrutacją w perspektywie najbliższego roku. Zapytano ich, jak oceniają trudność znalezienia odpowiednich pracowników - znalezienie odpowiednio przygotowanego pracownika określili jako trudne w przypadku 82,8% planowanych do utworzenia stanowisk. Jedynie 12,9% zawodów nie będzie wiązać się z trudnościami ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy.

Wykres 3. Poziom trudności znalezienia pracowników w zawodach objętych planami rekrutacyjnymi na najbliższe 12 miesięcy.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=232 – liczba zawodów objętych planami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy)

Branże doświadczające deficytów wykwalifikowanych pracowników

Wszystkie stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi na najbliższe 12 miesięcy w podmiotach reprezentujących sekcję A, N, O, Q i R będą wiązać się trudnościami w zakresie znalezienia odpowiedniego pracownika. Szczególnie trudno będzie również znaleźć pracowników na planowane do utworzenia stanowiska w sekcji H (90,9%), sekcji C (89,2%), sekcji I (88,9%), sekcji J (88,9%), sekcji G (86,8%), sekcji S (84,6%) oraz sekcji F (83,3%). Warto podkreślić, iż możliwości znalezienia odpowiedniego pracownika na planowane do utworzenia stanowiska bardzo nisko ocenili przedstawiciele branż, w których prognozuje się wysokie ogólne zapotrzebowanie na pracowników, takich jak transport i gospodarka magazynowa, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo. Zawodów, w których trudno będzie znaleźć odpowiedniego pracownika w perspektywie najbliższego roku nie zidentyfikowano w branży górnictwo i wydobywanie (sekcja B), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) i edukacja (sekcja P).

Tabela 6. Poziom trudności znalezienia pracowników w zawodach objętych planami rekrutacyjnymi na najbliższe 12 miesięcy w podziale na branże.

Sekcja PKD	Bardzo trudno	Raczej trudno	Raczej łatwo	Bardzo łatwo	Trudno powiedzieć	Suma końcowa	Liczba stanowisk, na które w ciągu 12 miesięcy poszukiwani będą pracownicy
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1
sekcja B - górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	2
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	59,5%	29,7%	2,7%	2,7%	5,4%	100,0%	37
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	1
sekcja F - budownictwo	54,2%	29,2%	12,5%	0,0%	4,2%	100,0%	24
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	41,2%	45,6%	8,8%	1,5%	2,9%	100,0%	68
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	27,3%	63,6%	4,5%	0,0%	4,5%	100,0%	22
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	44,4%	44,4%	0,0%	0,0%	11,1%	100,0%	9
sekcja J - informacja i komunikacja	33,3%	55,6%	0,0%	11,1%	0,0%	100,0%	9
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	37,5%	25,0%	25,0%	12,5%	0,0%	100,0%	8
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	25,0%	12,5%	0,0%	12,5%	100,0%	8
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	21,4%	42,9%	21,4%	7,1%	7,1%	100,0%	14
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	5
sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1
sekcja P - edukacja	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%	4
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	4

sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	2
sekcja S - pozostała działalność usługowa	30,8%	53,8%	15,4%	0,0%	0,0%	100,0%	13

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=232 – liczba zawodów objętych planami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy)

Deficytowe zawody w ujęciu branżowym i przyczyny braków kadrowych

Zgodnie z analizą danych zastanych, indywidualnymi wywiadami pogłębionymi oraz wywiadami telefonicznymi, największe deficyty wykwalifikowanych pracowników dotyczą obecnie następujących branż¹⁹:

- Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C),
- Budownictwo (sekcja F),
- Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H),
- Informacja i komunikacja (sekcja J),
- Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I),
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q),
- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G),
- Pozostała działalność usługowa (sekcja S).

Przetwórstwo metali i przetwórstwo spożywcze to podobszary branży przetwórstwo przemysłowe najsilniej dotknięte deficytami kadrowymi. W branży budownictwo braków kadrowych doświadczają przede wszystkim firmy zajmujące się pracami wykończeniowymi oraz budownictwem sanitarnym. Branża informacja i komunikacja, oprócz programistów i administratorów sieci komputerowych, wymagać będzie pracowników obsługujących zyskujący coraz większą popularność handel internetowy. Branża opieka zdrowotna i pomoc społeczna w kontekście niedoborów kadrowych oznacza nie tylko służbę zdrowia, lecz również niezbędne w starzejących się społeczeństwach usługi opiekuńcze.

Tabela 7. Deficytowe branże i zawody w perspektywie najbliższych 12 miesięcy w województwie śląskim.

Branża	Zawody deficytowe	Przyczyny deficytów wykwalifikowanych pracowników
Przetwórstwo przemysłowe (C)	Piekarz	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększająca się liczba zakładów produkcyjnych na terenie aglomeracji śląskiej, • Brak pracowników, którzy oprócz kierunkowanego wykształcenia posiadają rzeczywiste, praktyczne
	Cukiernik	
	Operator obrabiarek skrawających	
	Frezer	
	Tokarz	

¹⁹ Zamieszczone tu branże zostały wskazane na drodze wszystkich zastosowanych technik badawczych - analizy materiałów zastanych (*Zawody deficytowe i nadwyżkowe powiat m. Katowice, Informacja sygnałna, I półrocze 2015 r., Barometr zawodów 2016, Rynek pracy widziany oczami pracodawców, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim, Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020, Analiza zapotrzebowania na „białe i zielone miejsca pracy” w województwie śląskim oraz wskazanie branż kreujących miejsca pracy w odniesieniu do wsparcia oferowanego w ramach RPO WSL na lata 2014-2020, Rynek pracy widziany oczami pracodawców, Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2014 roku, Polski rynek pracy w 2011, 2012 i 2014, Bezrobocie rejestrowane według zawodów w województwie śląskim (I półrocze 2015)), wywiadów IDI z CKZiU (7), IP RPO WSL 2014-2020 (1) i ekspertami (8) oraz wywiadami CATI z pracodawcami (627).*

	Rzeźnik-wędliniarz	<p>umiejętności wykonywania zawodu,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monotonia, nieatrakcyjność i uciążliwość pracy w branży produkcyjnej, zwłaszcza obsługi taśm produkcyjnych, • Niskie wynagrodzenie dla pracowników produkcyjnych – za podobną pensję można podjąć łatwiejszą pracę (np. pracę portiera czy recepcjonisty), • Mała satysfakcja z wykonywanej pracy, której młodzi ludzie potrzebują, • Niechęć do przekwalifikowania się na wskazane stanowiska przez osoby posiadające wykształcenie wyższe bądź wykonujące pracę umysłową, • Wczesne przechodzenie na emeryturę pracowników produkcyjnych z uwagi na uciążliwość tego rodzaju pracy, • Duża rotacja pracowników, którzy zatrudniają się na krótki okres czasu celem zdobycia doświadczenia, a następnie wyjeżdżają do pracy za granicę.
	Masarz	
	Krawiec	
	Spawacz	
	Kontroler (sterowniczy) procesów przemysłowych	
	Operator maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych	
	Operator maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	
	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	
	Oczyszczacz konstrukcji stalowych	
	Stolarz	
	Ustawiacz i operator maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	
Budownictwo (F)	Inżynier budownictwa	<ul style="list-style-type: none"> • Brak doświadczonych pracowników łączących różne funkcje (glazurnika i gipsiarza, murarza i tynkarza oraz blacharza i dekarza), • Niechęć osób młodych do kształcenia się w zawodach budowlanych spowodowana sezonowością zatrudnienia w tej branży w miesiącach letnich, • Wysoka uciążliwość pracy, spowodowana częstymi wyjazdami w delegacje i nadgodzinami, • Ograniczenia zdrowotne dla osób poszukujących zatrudnienia (brak aktualnych badań lekarskich oraz przeciwwskazania do pracy na wysokościach), • Panujące stereotypy, zgodnie z którymi praca w budownictwie nie wymaga formalnych kwalifikacji, stąd duża liczba pseudofachowców, • Większa niż w innych branżach skala zatrudnienia w szarej strefie,
	Kierownik budowy	
	Elektryk	
	Termoizolator	
	Kierowca ciągnika siodłowego	
	Robotnik ogólnobudowlany	
	Brukarz	
	Murarz	
	Tynkarz	
	Betoniarz	
	Zbrojarz	
	Dekarz budowlany	
	Blacharz budowlany	
	Cieśla budowlany	
	Stolarz budowlany	
	Inżynier elektryk budowlany	
	Monter ociepleń budynków	
	Glazurnik	
	Monter instalacji sanitarnych	
	Monter instalacji wentylacyjnych	

	i klimatyzacyjnych Posadzkarz Technolog robót wykończeniowych w budownictwie Operatorzy maszyn budowlanych (koparki, ładowarki, koparko-ładowarki, suwnicy, walca, ubijaka wibracyjnego) Szklarz budowlany	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy posiadających odpowiednie predyspozycje fizyczne, takie jak siła, kondycja i wytrzymałość, • Lepsze zarobki w branży budowlanej za granicą (Wielka Brytania, Norwegia, kraje Europy Zachodniej), skutkujące rezygnacją z pracy w kraju, • Wysoki wskaźnik zwolnień lekarskich z powodu trudnych warunków i wypadków przy pracy, • Brak posiadania przez kandydatów wymaganych uprawnień, • Niski etos pracy, zniechęcający do kształcenia się w zawodach budowlanych, • Brak posiadania przez kandydatów konkretnych umiejętności (często wskazuje się tu brak umiejętności tworzenia rysunku technicznego).
Transport i gospodarka magazynowa (H)	Kontroler ruchu lotniczego i personel pokrewny Kierowca samochodu ciężarowego Kierowca samochodu dostawczego Taksówkarz Kierowca autobusu Kierowca ciągnika siodłowego Magazynier	<ul style="list-style-type: none"> • Wynagrodzenie równe minimalnej pensji krajowej oferowane przez pracodawców na umowie i wypłacanie reszty środków nieoficjalnie, co obniża wysokość późniejszych świadczeń emerytalnych, • Brak posiadania uprawnień do obsługi wózków widłowych przez magazynierów, • Wysoki koszt uzyskania uprawnień do przewozu rzeczy i osób, • W przypadku konieczności realizacji tras zagranicznych, wymóg znajomości przez kandydata języka obcego.
Informacja i komunikacja (J)	Administrator sieci komputerowych Grafik komputerowy Administrator stron internetowych Specjalista do spraw baz danych i sieci komputerowych Projektant aplikacji sieciowych i multimediiów Administrator systemów komputerowych Teletechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Brak kandydatów do pracy posiadających umiejętności w zróżnicowanych obszarach (plastycznych, matematycznych, graficznych, analitycznych), • Brak kandydatów do pracy systematycznie podnoszących kwalifikacje zawodowe, co jest konieczne w dobie szybkiego postępu technologicznego,

	Technik teleinformatyk	<ul style="list-style-type: none"> • Brak kandydatów do pracy posiadających kilkuletnie doświadczenie zawodowe, • Systematyczny wzrost znaczenia Internetu i nowoczesnych technologii, • Świadczenie coraz większej liczby usług przez Internet.
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	Szef kuchni	<ul style="list-style-type: none"> • Wyraźny brak chętnych do podjęcia kształcenia o profilu hotelarskim i gastronomicznym, • Wysoka sezonowość zatrudnienia, uwarunkowana napływem turystów, • Brak kandydatów posiadających oprócz formalnych kwalifikacji odpowiednie predyspozycje, takie jak wytrzymałość fizyczna, dobra prezencja oraz umiejętność nawiązywania relacji z klientem, • Niestabilne oferowane formy zatrudnienia pracowników, przyciągające głównie osoby szukające pracy dorywczej (studentów, osoby młode), zamiast stałych, wykwalifikowanych pracowników, • Wysoka uciążliwość pracy (praca uciążliwa fizycznie, odbywająca się także w weekendy, wieczory i dni wolne od pracy), powodująca deficyty kadrowe pomimo dużej liczby osób bezrobotnych o takich kwalifikacjach zarejestrowanych w urzędach.
	Kucharz	
	Pomoc kuchenna	
	Hotelarz	
	Pomoc hotelowa	
	Recepcjonista	
	Kelner	
	Barman	
	Barista	
Technik żywienia		
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	Lekarz specjalista	<ul style="list-style-type: none"> • Duża część pielęgniarek zarejestrowanych w urzędach pracy, nieposiadających aktualnych uprawnień do wykonywania zawodu (wymagających przejścia dodatkowego szkolenia i zdania egzaminu w celu ponownego podjęcia pracy), • Brak pielęgniarek posiadających ukończone dodatkowe kursy
	Pielęgniarka	
	Opiekun osoby starszej	
	Opiekun osoby niepełnosprawnej	
	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	
	Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	
	Opiekun domowy	
	Opiekun w domu pomocy	

		społecznej Opiekun dziecięcy Rejestratorka medyczna Opiekun medyczny Technik ortopeda	<p>specjalistyczne,</p> <ul style="list-style-type: none"> Niskie zarobki kadr medycznych w Polsce, skutkujące podejmowaniem pracy na lepszych warunkach finansowych za granicą, Rozwój usług medycznych w sektorze prywatnym, Starzenie się społeczeństwa śląskiego, wzmagające zapotrzebowanie na zawody medyczno-opiekuńcze, Rosnące zapotrzebowanie na nowe ośrodki pomocy społecznej i ośrodki medyczne w województwie śląskim, Niskie zarobki w zawodach medycznych, zniechęcające ludzi młodych do ich wyboru, W przypadku opiekunów: brak kompetencji miękkich (praca w zespole, komunikatywność, analityczne myślenie, wielozadaniowość, umiejętność zarządzania czasem).
Handel i detaliczny; hurtowy naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle(G)		Sprzedawca Przedstawiciel handlowy Sprzedawca na targowisku / bazarze Organizator obsługi sprzedaży internetowej Specjalista do spraw pakowania i opakowań Telemarketer Kasjer Mechanik pojazdów samochodowych Blacharz samochodowy Lakiernik samochodowych	<ul style="list-style-type: none"> Duża wszechstronność zawodów w branży handlowej, gdzie oprócz kwalifikacji zawodowych liczy się także umiejętność obsługi klienta, łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi oraz otwartość, Duża liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w tych zawodach, nieposiadających jednocześnie umiejętności miękkich, Duża liczba marketów i centrów handlowych, W przypadku przedstawiciela handlowego, konieczność podejmowania wyjazdów służbowych oraz nienormowany czas pracy, W przypadku sprzedawców i przedstawicieli handlowych, zniechęcające wynagrodzenie prowizyjne (zdarza się, że brak efektu sprzedażowego skutkuje

		<p>brakiem jakichkolwiek zarobionych pieniędzy),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zawyżone wymagania stawiane pracownikom nawet na proste stanowiska (pracodawcy coraz powszechniej oczekują znajomości języków obcych czy zaawansowanej obsługi komputera w przypadku pracowników handlu i usług), • W przypadku mechaników, blacharzy i lakierników samochodowych, brak kandydatów do pracy stale aktualizujących kwalifikacje zawodowe, co jest konieczne ze względu na postęp technologiczny, • W przypadku mechaników samochodowych, wymóg posiadania przez kandydatów znajomości nowoczesnych technologii wykorzystywanych w mechanice pojazdów oraz przynajmniej podstawowej znajomości elektroniki pojazdowej.
<p>Pozostała działalność usługowa (S)</p>	<p>Zmywacz okien Pracownik centrów obsługi telefonicznej Sprzątaczką domowa Sprzątaczką biurowa Pracznia Fryzjer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Duża wszechstronność zawodów w branży usługowej, gdzie oprócz kwalifikacji zawodowych liczy się także umiejętność obsługi klienta, łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi oraz otwartość, • Duża liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w tych zawodach, nieposiadających jednocześnie umiejętności miękkich, • Zawyżone wymagania stawiane pracownikom nawet na proste stanowiska (pracodawcy coraz powszechniej oczekują znajomości języków obcych czy zaawansowanej obsługi komputera w przypadku pracowników usług), • Społeczeństwo coraz bardziej dba o wygląd zewnętrzny, co

		zwiększa zapotrzebowanie na usługi fryzjerskie.
--	--	---

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy danych zastanych, indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz wywiadów telefonicznych (CATI)

Warto również podkreślić, iż zmiana przepisów w zakresie gospodarowania odpadami spowodowała wzmożone zainteresowanie zawodem określanym jako sortowacz odpadów. Rozwijająca się stopniowo branża badawczo-rozwojowa odczuwa zapotrzebowanie na kierowników do spraw badań i rozwoju oraz ankieterów, których obecnie na rynku pracy brakuje. Zawodem deficytowym w województwie śląskim jest także kontroler ruchu lotniczego i personel pokrewny.

Brak deficytów kadrowych dotyczy natomiast głównie sekcji O i sekcji P. Odpowiada za to przede wszystkim stabilność zatrudnienia, krótki czas pracy oraz duża liczba dni wolnych od pracy. Warto tutaj podkreślić, iż sektor publiczny w dużym stopniu przygotowuje kandydatów do pracy na stanowiskach, co również przekłada się na brak deficytów kadrowych. Nie ma bowiem kierunków kształcenia odpowiadających ściśle potrzebom administracji publicznej, dlatego zatrudnia się tu osoby posiadające wyższe wykształcenie i przyucza całkowicie do wykonywania codziennej pracy. Najczęściej są to absolwenci wydziałów administracji, politologii i historii. Przyjęty pracownik wszystkie potrzebne umiejętności nabywa pod ścisłym nadzorem doświadczonej kadry, a okres przygotowawczy wynosi 6 miesięcy. Tego rodzaju przyuczenie pozwala uzyskać wymaganą liczbę pracowników.

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) wskazali również dodatkowe przyczyny deficytów wykwalifikowanych pracowników wspólne dla wymienionych branż:

- Kształcenie zawodowe cieszy się mniejszym prestiżem niż kształcenie akademickie, co zniechęca uczniów szkół gimnazjalnych do nauki konkretnego fachu. Odsetek absolwentów szkół zawodowych nie jest zatem wystarczający do pokrycia zapotrzebowania na takich pracowników.
- Deficyty kadrowe stanowią efekt niskiej jakości kształcenia w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Słuchaczom zależy na uzyskaniu określonych kwalifikacji przy maksymalnym skróceniu czasu nauki, co spowodowało na przestrzeni ostatnich lat wyraźne okrojenie podstawy programowej. Odbiorcy kształcenia dysponują ponadto przyzwoleniem na wysoką absencję, ponieważ do zaliczenia kursu wystarczy 50% uzyskanych obecności. Pracodawcy z województwa śląskiego działający w deficytowych branżach zwracają uwagę na niskie przygotowanie uczestników kursów do pracy. Wiele osób nie przystępuje także do egzaminów, kończąc kształcenie na poziomie średnim, zamiast uzyskania tytułu technika. W opinii pracodawców i ekspertów, przedstawiony problem corocznie się zwiększa – absolwenci tych samych szkół działających w regionie kilka lat temu lepiej radzili sobie z zadaniami praktycznymi zaraz po skończeniu nauki.
- Problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników wynikają z nieatrakcyjnych warunków finansowych oferowanych przez śląskich pracodawców, co dotyczy każdej deficytowej branży. Istnieje grupa przedsiębiorców zwalniających solidnych i doświadczonych pracowników na rzecz przyjęcia nowych za niższe wynagrodzenie. Firmy działające w regionie nie podejmują zatem działań mających na celu zatrzymanie sprawdzonych i wykwalifikowanych pracowników.
- Nieatrakcyjne warunki finansowe skutkują dodatkowo niską aktywnością pracowników w obszarze poszerzania i aktualizowania posiadanych kwalifikacji. Nie mogą bowiem pozwolić sobie na korzystanie z kosztownych kursów i szkoleń, pomocnych w dopasowaniu się do szybko zmieniających się trendów branżowych. Istnieje również grupa pracowników nie posiadających świadomości w zakresie konieczności kształcenia ustawicznego. Dlatego pomimo dostępności oferty kształcenia, istotna jest także świadomość jej odbiorców oraz system finansowania szkoleń.

- We wszystkich wskazanych branżach duże znaczenie posiadają kompetencje komputerowo-informatyczne, wynikające z dokonującego się postępu technologicznego. Zawód sprzedawcy to nie tylko obsługa klienta, lecz także obsługa terminali płatniczych. Niemal każde stanowisko wymaga umiejętności obsługi edytora tekstu, branżowego programu komputerowego czy poczty elektronicznej, a nie każdy pracownik może wykazać takie umiejętności. Problem ten dotyczy głównie pracowników powyżej 40 roku życia.
- Za braki kadrowe we wskazanych branżach odpowiadają również wysokie oczekiwania śląskich pracodawców, którzy najchętniej przyjmują w pełni przygotowanych pracowników. Pomimo możliwości zatrudnienia spełniającego większość wymagań pracownika i doszkolenia go ze środków publicznych, rzadko decydują się na takie rozwiązanie.
- Eksperti w obszarze rynku pracy zwrócili uwagę na postępujący trend w województwie śląskim, polegający na rosnącej popularności niestabilnych form zatrudnienia. Pracodawcy, z uwagi na wysoki koszt zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę, nawiązują współpracę podpisując umowy o dzieło, umowy zlecenia bądź stawiają kandydatom wymóg w postaci prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Zniechęca to wykwalifikowanych pracowników do podjęcia zatrudnienia na tego typu warunkach. Warto w tym miejscu podkreślić, iż stabilność zatrudnienia i aspekt bezpieczeństwa pracy jest niezwykle istotny dla pracowników, co widać po niestabnym zainteresowaniu zatrudnieniem w administracji państwowej czy edukacji.
- Polski rynek pracy otwiera się na pracowników zza granicy, głównie Ukraińców, co widoczne jest również w województwie śląskim. Istnieje zatem możliwość zatrudnienia pracownika zagranicznego, którego satysfakcjonuje niższe wynagrodzenie.
- Dostosowanie popytu i podaży na rynku pracy jest utrudnione z uwagi na szybkość dokonujących się zmian w obszarze zapotrzebowania na pracowników. Nie ma możliwości długofalowego określenia, w jakich kierunkach będą rozwijać się poszczególne branże, co utrudnia przygotowanie się na nadchodzące zmiany. Zwłaszcza że pełne wykształcenie fachowca wymaga kilku lat nauki.
- Deficytom wykwalifikowanych pracowników na terenie podregionu bytomskiego sprzyja dodatkowo struktura wykształcenia jego mieszkańców, w której znaczny odsetek zajmują osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Jest to pozostałość struktury gospodarczej tego podobszaru województwa śląskiego, gdzie dominowało górnictwo i hutnictwo. Zdaniem ekspertów, młodzi ludzie z omawianego podregionu dopiero kształcą się w kierunkach zgodnych z obecnym zapotrzebowaniem na pracowników.

Zaprezentowane wnioski potwierdzają dane statystyczne Bilansu Kapitału Ludzkiego²⁰. Śląscy pracodawcy wskazali 1255 zawodów, w których trudno jest znaleźć wykwalifikowanego pracownika. Najwięcej wskazań uzyskano w grupie robotników budowlanych i pokrewnych (176), pracowników usług osobistych (110), sprzedawców i pokrewnych (109), robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych (109) oraz średniego personelu do spraw biznesu i administracji (98). Najczęstszym powodem trudności ze znalezieniem pracowników na wymienione przez pracodawców stanowiska było niespełnienie oczekiwań przez kandydatów (1006), następnie brak akceptacji oferowanych warunków zatrudnienia przez kandydatów (129) oraz zbyt mała liczba nadesłanych aplikacji (120).

²⁰ <https://bkl.parp.gov.pl/dane.html> (dane pobrano 08.08.2016 r.)

Tabela 8. Grupy zawodów i specjalności, w których trudno znaleźć pracowników wraz ze wskazaniem przyczyn trudności.

Grupy zawodów i specjalności, w których najtrudniej znaleźć pracowników	Dlaczego trudno znaleźć pracownika w tym zawodzie?			Ogółem
	praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy	osoby które odpowiedziały nie spełniały oczekiwań	osobom spełniającym oczekiwania nie odpowiadała nasza oferta	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	8	0	8
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	3	0	0	3
Kierownicy do spraw produkcji i usług	0	8	0	8
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1	1	0	2
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	4	9	10	23
Specjaliści do spraw zdrowia	36	6	21	63
Specjaliści nauczania i wychowania	5	3	1	9
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	0	49	5	54
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	5	31	4	40
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0	8	0	8
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	1	7	0	8
Średni personel do spraw zdrowia	1	13	0	14
Średni personel do spraw biznesu i administracji	0	80	18	98

Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0	21	0	21
Technicy informatycy	0	0	0	0
Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	13	2	0	15
Pracownicy obsługi klienta	0	19	0	19
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0	15	0	15
Pozostali pracownicy obsługi biura	0	1	0	1
Pracownicy usług osobistych	13	89	8	110
Sprzedawcy i pokrewni	12	90	7	109
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0	4	0	4
Pracownicy usług ochrony	0	14	0	14
Leśnicy i rybacy	0	0	0	0
Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków	10	148	18	176
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urzędzeń i pokrewni	6	98	5	109
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0	14	0	14
Elektrycy i elektronicy	0	39	10	49
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5	45	5	55
Operatorzy maszyn i urzędzeń wydobywczych i przetwórczych	0	17	5	22

Monterzy	0	9	0	9
Kierowcy i operatorzy pojazdów	5	76	11	92
Pomoce domowe i sprzętaczki	0	7	0	7
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0	48	1	49
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0	26	0	26
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0	1	0	1
RAZEM	120	1006	129	1255

źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 (N=1255)

Zapotrzebowanie na nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy obserwuje się przede wszystkim w branży przetwórstwo przemysłowe (37,3%), budownictwo (35,8%) oraz transport i gospodarka magazynowa (47,5%). Nie tylko wykazały one największy odsetek pracodawców deklarujących zamiar powiększenia kadry pracowniczej, lecz także dominują w ogólnej strukturze pracodawców planujących zatrudnienie nowych osób (odpowiednio 14,1%, 13% i 10,3%).

Łącząc wyniki uzyskane poszczególnych technik badawczych, deficytów wykwalifikowanych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy można spodziewać się w sekcji C - przetwórstwo przemysłowe, sekcji F – budownictwo, sekcji H – transport i gospodarka magazynowa, sekcji J – informacja i komunikacja, sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, sekcji Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz sekcji S – pozostała działalność usługowa. Niedobór pracowników we wskazanych branżach wynikać może z niskiego prestiżu kształcenia zawodowego – odsetek absolwentów posiadających konkretny zawód nie wystarcza do pokrycia zapotrzebowania na pracowników w województwie śląskim. Przyczyny deficytów kadrowych oraz konkretne zawody zagrożone niedoborem pracowników w ramach poszczególnych branż zostały zaprezentowane w tabeli stanowiącej element rozdziału z uwagi na ich silne zróżnicowanie.

2. Jak będzie się przedstawiać sytuacja zapotrzebowania na pracowników w województwie śląskim w poszczególnych branżach w latach 2017-2022 oraz w powiązanych z nimi zawodach? Czy i w jakim stopniu (jaki będzie poziom deficytu) oraz w jakim zakresie (jaki zawody/ branże) będzie występował na rynku pracy brak wykwalifikowanej kadry? Jakie będą przyczyny występowania niedoborów w zidentyfikowanych branżach i zawodach?

Blisko połowa badanych śląskich pracodawców nie potrafi określić, czy w latach 2017-2022 nastąpią zmiany zatrudnieniowe w firmie bądź instytucji (49,3%). Plany dotyczące zwiększania, utrzymania bądź zmniejszenia liczby pracowników obejmują zatem najczęściej najbliższy rok (92,7%).

Powiększenie kadry pracowniczej w ciągu 6 kolejnych lat planuje 25,0% śląskich pracodawców, utrzymanie liczby obecnie zatrudnianych osób zamierza 23,0% podmiotów, natomiast redukcji zatrudnienia należy się spodziewać w przypadku 2,7% firm i instytucji. Odsetki pracodawców planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy oraz w latach 2017-2022 kształtują się zatem na podobnym poziomie (odpowiednio 29,5% i 25,0%).

Wykres 4. Zmiany zatrudnieniowe planowane przez śląskich pracodawców do roku 2022.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Zatrudnienie nowych pracowników w latach 2017-2022 planują głównie pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu katowickiego (35,0%), gliwickiego (33,8%) oraz bytomskiego (31,4%), a najrzadziej pracodawcy z podregionu tyskiego (16,3%), sosnowieckiego (18,4%) oraz bielskiego (18,8%). Redukcje zatrudnienia nastąpią natomiast głównie u pracodawców z podregionu rybnickiego (6,3%) oraz bielskiego (6,0%). Najwyższy odsetek pracodawców nieposiadających sprecyzowanych planów dotyczących zmian zatrudnieniowych w perspektywie do 2022 roku zaobserwowano w podregionie sosnowieckim (55,2%), a najniższy w podregionie katowickim (44,2%).

Tabela 9. Zmiany zatrudnieniowe planowane przez śląskich pracodawców do roku 2022 w podziale na podregiony.

Podregion	Zatrudnienie pracowników	Utrzymanie aktualnego zatrudnienia	Zmniejszenie zatrudnienia	Nie wiem / trudno powiedzieć
podregion 44 – bielski [bielski, cieszyński, żywiecki, Bielsko-Biała]	18,8%	26,5%	6,0%	48,7%
podregion 45 – bytomski [lubliniecki, tarnogórski, Bytom, Piekary Śląskie]	31,4%	21,6%	2,0%	45,1%
podregion 46 – częstochowski [częstochowski, kłobucki, myszkowski, Częstochowa]	22,4%	25,9%	0,0%	51,7%
podregion 47 – gliwicki [gliwicki, Gliwice, Zabrze]	33,8%	13,8%	0,0%	52,3%
podregion 48 – katowicki [Chorzów, Katowice, Mysłowice, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Świętochłowice]	35,0%	19,2%	1,7%	44,2%
podregion 49 – rybnicki [raciborski, rybnicki, wodzisławski, Jastrzębie-Zdrój, Rybnik, Żory]	22,5%	25,0%	6,3%	46,3%

podregion 50 – sosnowiecki [będziński, zawierciański, Dąbrowa Górnica, Jaworzno, Sosnowiec]	18,4%	25,3%	1,1%	55,2%
podregion 51 – tyski [bieruńsko- łędziński, mikołowski, pszczyński, Tychy]	16,3%	26,5%	2,0%	55,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Zgodnie z wynikami analizy danych zastanych²¹, indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielem IP RPO WSL 2014-2020, ekspertami w obszarze śląskiego rynku pracy, przedstawicielami śląskich CKZiU oraz wywiadów telefonicznych ze śląskimi pracodawcami, do branż zagrożonych deficytami wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku należą: transport i gospodarka magazynowa, przetwórstwo przemysłowe, finanse i ubezpieczenia, handel i usługi, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, informacja i komunikacja oraz budownictwo. Z uwagi na rosnące zainteresowanie ochroną środowiska oraz pojawienie się norm środowiskowych koniecznych do spełnienia przez podmioty gospodarcze, zwiększy się zapotrzebowanie na tego typu pracowników – sortowaczy surowców wtórnych czy konserwatora terenów zielonych. Poniższa tabela prezentuje zawody deficytowe przypisane do poszczególnych branż w perspektywie do 2022 roku.

Tabela 10. Deficytowe branże i zawody w perspektywie do 2022 roku w województwie śląskim.

Branża	Zawody deficytowe	Przyczyny deficytów wykwalifikowanych pracowników
Transport i gospodarka magazynowa (H)	Kierowca samochodu ciężarowego	<ul style="list-style-type: none"> • Brak kandydatów akceptujących częste delegacje, charakterystyczne dla omawianej branży. • Brak kandydatów wykazujących przynajmniej podstawową znajomość języków obcych. • Brak kandydatów posiadających umiejętności techniczne i mechaniczne przynajmniej w stopniu podstawowym. • Niska zdawalność egzaminów przez kierowców autobusów, co ogranicza liczbę osób posiadających formalne uprawnienia do wykonywania tego zawodu. • Zwiększające się zapotrzebowanie na usługi transportowe z uwagi na rozwój obrotu towarów. • Wysoki koszt zrobienia prawa jazdy i nabycia innych potrzebnych kwalifikacji i uprawnień.
	Kierowca ciągnika siodłowego	
	Kierowca autobusu	
	Logistyk	
	Dyspozytor	
	Elektromechanik	
	Kontroler ruchu lotniczego i personel pokrewny	

²¹ Dokumenty poddane analizie to: Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Informacja sygnałowa za I półrocze 2015 roku, Barometr zawodów 2016, Prognoza zatrudnienia w województwie śląskim do 2020 roku, Analiza zapotrzebowania na „białe i zielone miejsca pracy” w województwie śląskim oraz wskazanie branż kreujących miejsca pracy w odniesieniu do wsparcia oferowanego w ramach RPO WSL na lata 2014-2020.

		<ul style="list-style-type: none"> Niskie wynagrodzenia w porównaniu z zagranicą.
Przetwórstwo przemysłowe (C)	Spawacz metodą MIG/MAG	<ul style="list-style-type: none"> Brak kandydatów wykazujących umiejętność spawania różnymi technikami, co ogranicza liczbę odpowiednich kandydatów do pracy (obecnie niewystarczająca jest umiejętność spawania ręcznie łukiem elektrycznym lub spawania gazowego). Wzrastająca liczba zakładów produkcyjnych, co przyczyni się do wzrostu zapotrzebowania na wskazane grupy pracowników. Brak chętnych do kształcenia się we wskazanych zawodach, postrzeganych jako przestarzałe i nieatrakcyjne, pomimo zapotrzebowania rynku pracy.
	Spawacz metodą TIG	
	Krawiec	
	Konfeksjoner	
	Konstruktor odzieży	
	Projektant odzieży	
	Mechanik maszyn włókienniczych	
	Technik przemysłu mody	
	Stolarz meblowy	
	Zegarmistrz	
	Szewc	
	Zdun	
	Piekarz	
	Cukiernik	
Rzeźnik-wędliniarz		
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	Specjalista z dziedziny finansów	<ul style="list-style-type: none"> Systematyczny wzrost wynagrodzenia minimalnego oraz poziomu jakości życia, co będzie generować zapotrzebowanie na doradców w obszarze finansów i inwestowania.
	Doradca finansowy	
	Doradca inwestycyjny	
	Doradca ubezpieczeniowy	
	Bankier	
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle(G)	Sprzedawca	<ul style="list-style-type: none"> Uprzemysłowienie regionu przyczyniające się do wysokiego w porównaniu z innymi regionami poziomu zachorowalności jego mieszkańców, a tym zwiększające zapotrzebowanie na sprzedawców wyrobów medycznych. Rozwój sektora sprzedaży, wchłaniający największe zasoby rynku pracy. Wzrost konsumpcji i rosnąca liczba centrów handlowych.
	Pracownik sprzedaży w sklepach	
	Sprzedawca na targowisku / bazarze	
	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	
	Przedstawiciel handlowy	
	Kasjer	
	Kosmetyczka	
	Fryzjer	
	Sprzedawcy wyrobów medycznych	
Pozostała działalność usługowa (S)	Kosmetyczka	<ul style="list-style-type: none"> Rozwój sektora usług, wchłaniający największe zasoby rynku pracy. Społeczeństwo coraz bardziej dba o wygląd zewnętrzny, co zwiększa zapotrzebowanie na usługi fryzjerskie i kosmetyczne.
Opieka zdrowotna	Dietetyk	<ul style="list-style-type: none"> Specyfika województwa
	Terapeuta	

i pomoc społeczna (Q)	Technik weterynarii	<p>śląskiego – uprzemysłowienie regionu wpływa na większy poziom zachorowalności jego mieszkańców.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starzenie się społeczeństwa – brak wystarczającej kadry. • Narastająca emigracja absolwentów studiów medycznych, a także pielęgniarek. • W przypadku opiekunów: brak kompetencji miękkich (praca w zespole, komunikatywność, analityczne myślenie, wielozadaniowość, umiejętność zarządzania czasem). • W przypadku personelu medycznego: brak kompetencji w zakresie coachingu, przewodzenia i budowania zespołu, zarządzania strategicznego, zarządzania zmianą i jakością, zarządzania projektowego, umiejętność optymalizacji procesów. • Niskie wynagrodzenie kadr medycznych. • Styl życia młodych ludzi nie pozwoli im w pełni zająć się rodzicami będącymi w podeszłym wieku. • Długotrwałość procesu kształcenia kadr medycznych.
	Pielęgniarka	
	Lekarz ogólny	
	Lekarz specjalista	
	Fizjoterapeuta	
	Rehabilitant	
	Opiekun medyczny	
	Opiekun osób starszych	
	Opiekun dziecięcy (żłobki)	
	Opiekun rodziny zastępczej	
	Fizykoterapeuta	
	Ratownik medyczny	
	Informacja i komunikacja (J)	
Specjalista do spraw baz danych i sieci komputerowych		
Specjalista teleinformatyki		
Budownictwo (F)	Ślusarz	<ul style="list-style-type: none"> • Niskie kwalifikacje zawodowe i brak doświadczenia w przypadku murarzy i malarzy. • Mała liczba otrzymywanych CV w przypadku rekrutacji hydraulików i elektryków. • Wzrost liczby inwestycji w budowę dróg i budynków mieszkalnych.
	Tokarz	
	Frezer	
	Stolarz budowlany	
	Cieśla	
	Murarz	
	Malarz	
	Tynkarz	
	Zbrojarz	
	Płytkarz/posadzkarz	
	Glazurnik	
	Operator sprzętu budowlanego	
	Technolog robót wykończeniowych	

	Hydraulik Elektryk Monter ociepleń budynków	
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D)	Ciepłownictwo Gazownictwo Elektryczność Transport i magazynowanie energii Energia ze źródeł odnawialnych	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wiedzy z zakresu aktualnych technologii i umiejętności obsługi nowoczesnych sprzętów wśród pracowników, ale także trudność w ich zdobyciu. • Skupienie w trakcie procesu uczenia na aspektach teoretycznych zamiast na praktyce.
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	Sortowacz surowców wtórnych	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wiedzy z zakresu aktualnych technologii i umiejętności obsługi nowoczesnych sprzętów wśród pracowników, ale także trudność w ich zdobyciu. • Skupienie w trakcie procesu uczenia na aspektach teoretycznych zamiast na praktyce.
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zielonych	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wiedzy z zakresu aktualnych technologii i umiejętności obsługi nowoczesnych sprzętów wśród pracowników, ale także trudność w ich zdobyciu. • Skupienie w trakcie procesu uczenia na aspektach teoretycznych zamiast na praktyce.

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy danych zastanych, indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz wywiadów telefonicznych (CATI)

Analiza danych zastanych²² pozwoliła wskazać dodatkowe zawody, w których do 2022 roku można spodziewać się deficytów wykwalifikowanych pracowników, takie jak matematycy, statystycy i pokrewni, fizycy, chemicy i specjaliści nauk o ziemi, specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i PR oraz specjaliści do spraw administracji i zarządzania. Zawody te nie zostały zawarte w powyższej tabeli z uwagi na brak informacji o przyczynach spodziewanych deficytów.

Podobne wyniki uzyskano na drodze wywiadów telefonicznych z udziałem śląskich pracodawców. Wskazali oni łącznie 214 zawodów i stanowisk, na jakie planują zatrudnić pracowników w perspektywie do 2022 roku. Według badanych, w przypadku 16,4% podanych zawodów łatwo będzie znaleźć odpowiedniego pracownika, w przypadku 70,6% pracodawcy spodziewają się trudności

²² Dodatkowe zawody zidentyfikowano w dokumencie Prognoza zatrudnienia w województwie śląskim do 2020 roku.

w pozyskaniu właściwych pracowników, natomiast w przypadku 13,1% wskazanych zawodów trudno obecnie określić poziom trudności w dotarciu do wykwalifikowanej kadry. Znalezienie wykwalifikowanego pracownika najtrudniejsze będzie dla podmiotów działających w branży działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), informacja i komunikacja (sekcja J), budownictwo (sekcja F), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q). Spory deficyt pracowników wystąpi również dodatkowo w przypadku branży działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S). Zidentyfikowano w nich największą liczbę zawodów objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku, w których trudno będzie znaleźć wykwalifikowanego pracownika. Do nowych wskazanych branż, niezidentyfikowanych w ramach innych technik badawczych i niewymienionych w powyższej tabeli, należą zatem sekcja R, sekcja M oraz sekcja I.

Tabela 11. Poziom trudności znalezienia pracowników na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi w perspektywie do 2022 roku.

Sekcja PKD	Łatwo będzie znaleźć pracownika	Trudno będzie znaleźć pracownika	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, na jakich do 2022 roku będą zatrudniani pracownicy
sekcja A - górnictwo i wydobywanie	100,0%	0,0%	0,0%	1
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	2,9%	79,4%	17,6%	34
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	1
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	66,7%	33,3%	0,0%	3
sekcja F - budownictwo	3,4%	82,8%	13,8%	29
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18,6%	74,6%	6,8%	59
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	11,1%	66,7%	22,2%	18
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14,3%	50,0%	35,7%	14
sekcja J - informacja i komunikacja	10,0%	90,0%	0,0%	10
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	22,2%	77,8%	0,0%	9
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	25,0%	25,0%	4
sekcja M - działalność	22,2%	66,7%	11,1%	9

profesjonalna, naukowa i techniczna				
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	2
sekcja P - edukacja	100,0%	0,0%	0,0%	1
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	60,0%	40,0%	5
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	100,0%	0,0%	1
sekcja S - pozostała działalność usługowa	50,0%	50,0%	0,0%	14
RAZEM	16,4%	70,6%	13,1%	214

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=214 – liczba wymienionych przez pracodawców zawodów i stanowisk, na jakie planują zatrudniać pracowników do 2022 roku; każdy respondent mógł wskazać minimum 1 a maksimum 5 zawodów/stanowisk)

Podregion bielski

Pracodawcom zlokalizowanym na terenie podregionu bielskiego trudno będzie znaleźć wykwalifikowanych pracowników głównie w branży działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), pozostała działalność usługowa (sekcja S) oraz budownictwo (sekcja F). Pracodawcy świadczący usługi zakwaterowania i gastronomii działający na terenie omawianego podregionu wskazali aż cztery zawody, w których wystąpią niedobory kadrowe w perspektywie kolejnych 6 lat – pracownika biura podróży, kucharza, barmana i kelnera. Spośród wskazanych zawodów, największe zapotrzebowanie przypadające na jedną firmę zidentyfikowano w przypadku pracownika biura podróży – będzie to średnio 6 osób poszukiwanych do pracy przez jeden podmiot. Warto zauważyć, iż pracownik biura podróży został także wskazany jako deficytowy zawód przez pracodawców reprezentujących sekcję N, oznaczającą działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierającą, obejmującą działalność agentów i pośredników turystycznych. Pracownik biura podróży został zatem wskazany jako zawód deficytowy w ramach dwóch branż przez pracodawców z podregionu bielskiego uczestniczących w wywiadach telefonicznych. W branży przetwórstwa przemysłowego pracodawcy spodziewają się trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych tokarzy w metalu (średnio 10 osób przypadających na firmę) oraz spawaczy i pracowników pokrewnych (średnio 5 osób przypadających na firmę). Podmioty działające w branży pozostała działalność usługowa jako zawód deficytowy wskazały technika administracji (średnio 2 osoby przypadające na firmę) Branża budowlana (sekcja F), wskazana jako deficytowa na terenie omawianego podregionu, zagrożona jest brakiem odpowiednio wykwalifikowanych magazynierów i kierowników budowy (średnio po 5 osób przypadających na firmę). Zgodnie z uzyskanymi wynikami, podregion bielski zagrożony jest także niedoborem informatyków (branża informacja i komunikacja) oraz księgowych (działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna).

Tabela 12. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie bielskim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku						
Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, na jakich do 2022 roku będą zatrudniani pracownicy	Zawody acyzytowe w ramach branż (średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę) ²³	
sekcja C- przetwórstwo przemysłowe	1	3	1	5	Tokarz w metalu (10) Pozostali spawacze i pokrewni (5)	
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0	0	1	-	
sekcja F - budownictwo	0	2	2	4	Magazynier (5) Kierownik budowy (5)	
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	0	0	2	2	-	
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	4	2	8	Pracownik biura podróży (6) Kucharz (2) Barman (1) Kelner (1)	
sekcja J - informacja i komunikacja	1	1	0	2	Technik informatyk (30)	
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	1	0	2	Księgowy (6) Sprzedawca (3)	
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	1	0	1	Księgowy (6)	
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania	0	1	0	1	Pracownik biura podróży (6)	

²³ Uczestniczący w badaniu CATI pracodawcy, planujący zwiększenie zatrudnienia do 2022 roku, proszeni byli o wskazanie minimum 1 a maksimum 5 zawodów/stanowisk, na które planują zatrudniać pracowników. Następnie proszono ich o podanie liczby pracowników, jacy będą poszukiwani w danym zawodzie/na dane stanowisko. Ogólna podana liczba pracowników planowanych do zatrudnienia na danym stanowisku została podzielona przez liczbę firm planujących rekrutację pracowników na to stanowisko, aby obliczyć średnie zapotrzebowanie na pracownika danego zawodu przypadające na 1 firmę).

i działalność wspierająca					
sekcja P - edukacja	1	0	0	1	-
sekcja S - pozostała działalność usługowa	2	3	0	5	Technik administracji (2)

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=32)

Podregion bytomski

Deficytów wykwalifikowanych pracowników w podregionie bytomskim do 2022 roku należy spodziewać się głównie w branży transport i gospodarka magazynowa, informacja i komunikacja oraz budownictwo. Branże zagrożone niedoborami kadrowymi w podregionie bytomskim różnią się zatem znacznie od tych, które zidentyfikowano dla podregionu bielskiego. Pracodawcy zajmujący się transportem i gospodarką magazynową wymienili aż cztery zawody, w których trudno będzie znaleźć wykwalifikowanego pracownika w długofalowej perspektywie – przedstawiciela handlowego (średnio 21 osób przypadających na firmę), sprzedawcę (średnio 6 osób przypadających na firmę), kierowcę samochodu ciężarowego (średnio 4 osoby przypadające na firmę) oraz mechanika pojazdów ciężarowych (średnio 2 osoby przypadające na firmę). Widać zatem, iż branża transport i gospodarka magazynowa w podregionie bytomskim potrzebować będzie nie tylko kierowców i mechaników, lecz także pracowników odpowiedzialnych za działania sprzedażowe. Branża informacja i komunikacja zagrożona jest przede wszystkim niedoborem wykwalifikowanych programistów aplikacji (średnio 9 osób przypadających na firmę), inżynierów elektryków-automatyków (średnio 8 osób przypadających na firmę) oraz grafików komputerowych multimediiów (średnio 1 osoba przypadająca na firmę). Pracodawcy z branży budowlanej spodziewają się natomiast trudności ze znalezieniem kierowców ciągnika siodłowego (średnio 3 osoby przypadające na firmę) oraz elektryków (brak danych o skali zapotrzebowania). Warto podkreślić, iż w omawianym podregionie należy monitorować zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych. Zawód ten został bowiem wskazany jako deficytowy w ramach dwóch branż (sekcja H i sekcja G), a jedna firma będzie poszukiwać średnio aż 21 nowych pracowników na tego rodzaju stanowiska. W podregionie bytomskim widoczne jest także zagrożenie brakiem operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewnych. Odnotowano tu także spodziewany niedobór bioenergoterapeutów, co nie wystąpiło w przypadku pozostałych podregionów województwa śląskiego.

Tabela 13. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie bytomskim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku

Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	0	2	0	2	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni

					10) Oczyszczacz konstrukcji stalowych (bd)
sekcja F - budownictwo	0	3	0	3	Kierowca ciągnika siodłowego (3) Elektryk (bd)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	2	3	6	Przedstawiciel handlowy (21) Pomocnik mechanika (4)
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	1	4	0	5	Przedstawiciel handlowy (21) Sprzedawca (6) Kierowca samochodu ciężarowego (4) Mechanik samochodów ciężarowych (2)
sekcja J - informacja i komunikacja	0	4	0	4	Programista aplikacji (9) Inżynier elektryk-automatyk (8) Grafik komputerowy multimedialny (1)
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	0	0	1	-
sekcja S - pozostała działalność usługowa	0	1	0	1	Bioenergoterapeuta (2)

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=22)

Podregion częstochowski

Deficytów wykwalifikowanych pracowników na terenie podregionu częstochowskiego można spodziewać się przede wszystkim w branży przetwórczej – wszystkie firmy z tej sekcji PKD planujące zwiększenie zatrudnienia do 2022 roku uznały, że trudno będzie znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na objęte rekrutacją stanowiska. Kłopotliwe może być również znalezienie właściwego kandydata dla pracodawców z branży handlowo-motoryzacyjnej oraz finansowej. W branży przetwórczej zidentyfikowano aż pięć zawodów, w których należy spodziewać się deficytów kadrowych w omawianym podregionie, takich jak rozbieracz-wykrawacz (średnio 15 osób przypadających na firmę), szwaczkę (średnio 15 osób przypadających na firmę), ustawiacz i operator obrabiarek metali i pokrewnych (średnio 5 osób przypadających na firmę), tokarz w metalu (średnio 5 osób przypadających na firmę) oraz szlifierz metali (brak danych o skali zapotrzebowania). Pracodawcy działający w branży handlowo-motoryzacyjnej spodziewają się deficytów wykwalifikowanych magazynierów i przedstawicieli handlowych (średnio po 2 osoby przypadające na firmę), natomiast branża finansowa zagrożona jest brakiem specjalistów z dziedziny prawa oraz pracowników kancelaryjnych (średnio po 3 osoby przypadające na firmę). Warto również zwrócić uwagę na spore zagrożenie niedoborem odpowiednio wykwalifikowanych kierowców samochodów ciężarowych, które wynosi średnio 15 osób przypadających na firmę.

Tabela 14. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie częstochowskim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku

Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	0	6	0	6	Rozbieracz-wykrawacz (15) Szwaczka (15) Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni (5) Tokarz w metalu (5) Szlifierz metali (bd)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	3	0	6	Magazynier (2) Przedstawiciel handlowy (2)
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	2	0	2	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani (3) Pracownik kancelaryjny (3)
sekcja F - budownictwo	1	0	0	1	-
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	0	1	0	1	Kierowca samochodu ciężarowego (15)
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	1	0	1	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne (bd)
sekcja S - pozostała działalność usługowa	1	0	0	1	-

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=18)

Podregion gliwicki

Deficytów wykwalifikowanych pracowników w podregionie gliwickim do 2022 roku należy spodziewać się głównie w branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle i budownictwo. Pracodawcy zajmujący się handlem i motoryzacją spodziewają się trudności z dostępem do wykwalifikowanych techników nauk chemicznych, fizycznych i pokrewnych (średnio 10 osób przypadających na firmę), sprzedawców (średnio 6 osób przypadających na firmę), mechaników samochodów osobowych (średnio 4 osoby przypadające na firmę) oraz magazynierów (średnio 3 osoby przypadające na firmę). Firmy budowlane przewidują deficyt wykwalifikowanych brukarzy, termoizolatorów (średnio po 10 osób przypadających na firmę), sprzedawców (średnio 6 osób przypadających na firmę) oraz robotników budowlanych (brak danych o skali zapotrzebowania). Zawód sprzedawcy został zatem wskazany w dwóch branżach o największej spodziewanej skali deficytów kadrowych do 2022 roku. Warto podkreślić, iż w omawianym podregionie należy na bieżąco monitorować zapotrzebowanie na pracowników w branży przetwórstwo przemysłowe, transport

i gospodarka magazynowa i pozostała działalność usługowa. Odnotowano w nich bowiem znaczne zainteresowanie trudno dostępnymi w ciągu najbliższych 6 lat pracownikami.

Tabela 15. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie gliwickim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku					
Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	0	2	1	3	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych (12) Pozostali spawacze i pokrewni (10)
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	1	0	2	Ślusarz (bd)
sekcja F - budownictwo	0	4	1	5	Brukarz (10) Termoizoler (10) Sprzedawca (6) Robotnik budowlany (bd)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4	6	0	10	Pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni (10) Sprzedawca (6) Mechanik samochodów osobowych (4) Magazynier (3)
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	0	2	0	2	Kierowca samochodu ciężarowego (31)
sekcja J - informacja i komunikacja	0	1	0	1	Technik informatyk (2)
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	1	0	1	Pracownik kancelaryjny (10)
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	1	0	2	Operator maszyn rolniczych (4)
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0	2	2	-
sekcja S - pozostała działalność usługowa	0	2	0	2	Fryzjer (10) Wykładowca na kursach, edukator, trener (10) Instruktor dyscypliny sportu (1)

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=30)

Podregion katowicki

Deficytów wykwalifikowanych pracowników w podregionie katowickim do 2022 roku należy spodziewać się głównie w branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Pracodawcy zajmujący się handlem i motoryzacją spodziewają się największych trudności ze znalezieniem telemarketerów (średnio 300 osób przypadających na firmę), farmaceutów aptecznych (średnio 200 osób przypadających na firmę), techników informatyków (średnio 65 osób przypadających na firmę), sprzedawców (średnio 60 osób przypadających na firmę), magazynierów (średnio 46 osób przypadających na firmę), przedstawicieli handlowych (średnio 30 osób przypadających na firmę) oraz wytapiaczy metali nieżelaznych (średnio 10 osób przypadających na firmę). Pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym przewidują przede wszystkim braki odpowiednio wykwalifikowanych kontrolerów jakości wyrobów mechanicznych, sprzedawców, magazynierów, przedstawicieli handlowych, inżynierów elektryków, pozostałych operatorów maszyn urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali, pozostałych robotników przy pracach prostych w przemyśle oraz wytapiaczy metali nieżelaznych. Do deficytowych zawodów powiązanych z branżą budowlaną należy natomiast zaliczyć głównie przedstawiciela handlowego oraz operatora obrabiarek sterowanych numerycznie.

Tabela 16. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie katowickim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku					
Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja B- górnictwo i wydobywanie	1	0	0	1	- Kontroler jakości wyrobów mechanicznych (60) Sprzedawca (60) Magazynier (46) Przedstawiciel handlowy (30) Inżynier elektryk (16)
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	0	6	2	8	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali (15) Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (13) Wytapiacz metali nieżelaznych (10) Tokarz w metalu (4)
sekcja F - budownictwo	0	5	0	5	Przedstawiciel handlowy (30) Operator obrabiarek sterowanych

					numerycznie (10) Frezer (6) Glazurnik (6) Stolarz budowlany (5) Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych (bd)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2	23	1	26	Telemarketer (300) Farmaceuta – farmacja apteczna (200) Technik informatyk (65) Sprzedawca (60) Magazynier (46) Przedstawiciel handlowy (30) Wytapiacz metali nieżelaznych (10) Technik handlowiec (6) Kierowca samochodu ciężarowego (5) Organizator imprez sportowych (3) Sprzedawca w branży przemysłowej (2) Inżynier kliniczny (1) Technik pojazdów samochodowych (2) Monter elektronik – sprzęt komputerowy (1) Technik poligraf (1)
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	0	2	1	3	Kierowca samochodu dostawczego (6) Kierowca samochodu ciężarowego (5)
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	2	0	2	Kelner (4) Recepcjonista hotelowy (4) Wydawca posiłków / bufetowy (bd)
sekcja J - informacja i komunikacja	0	2	0	2	Inżynier automatyki i robotyki (60) Pozostali inżynierowie elektrycy (60) Programista aplikacji (45)
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	3	0	4	Agent ubezpieczeniowy (1) Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji (1)

sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	1	1	3	Technik informatyk (65) Inżynier geodeta – geodezja górnicza (bd)
sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	0	1	Lekarz (3)

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=57)

Podregion rybnicki

Braków wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku na terenie podregionu rybnickiego należy spodziewać się głównie w branży przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym wskazali jako zawody deficytowe technika budownictwa (średnio 3 osoby przypadające na firmę), monter-elektronika (średnio 2 osoby przypadające na firmę) oraz szwaczkę (brak danych dotyczących zapotrzebowania). Firmy z branży budowlanej zadeklarowały spodziewany niedobór murarzy, stolarzy (średnio po 10 osób przypadających na firmę), elektryków (średnio 5 osób przypadających na firmę) oraz technologów robót wykończeniowych (średnio 4 osoby przypadające na firmę). W omawianym podregionie należy także monitorować zapotrzebowanie na pracowników w branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Pracodawcy działający we wskazanej branży spodziewają się bowiem braków sprzedawców.

Tabela 17. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie rybnickim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku

Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	0	4	2	6	Technik budownictwa (3) Monter-elektronik (2) Szwaczka (bd)
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0	1	1	-
sekcja F - budownictwo	0	4	0	4	Murarz (10) Stolarz (10) Elektryk (5) Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (4)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny;	1	3	0	4	Sprzedawca w stacji paliw (50)

naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle					Sprzedawca (14)
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	0	1	Pielęgniarka (bd)
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	1	0	1	Archeolog (2)
sekcja S - pozostała działalność usługowa	3	0	0	3	-

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=20)

Podregion sosnowiecki

Branżami szczególnie zagrożonymi deficytami pracowników do 2022 roku w podregionie sosnowieckim będą handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo. Pracodawcy reprezentujący branżę handlowo-motoryzacyjną spodziewają się braków wykwalifikowanych blacharzy (średnio 3 osoby przypadające na firmę), specjalistów do spraw rozwoju systemów informatycznych (średnio 2 osoby przypadające na firmę) oraz robotników gospodarczych i magazynierów (brak danych o zapotrzebowaniu). Firmy działające w branży przetwórstwa przemysłowego zwróciły uwagę głównie na spodziewany deficyt ślusarzy (średnio 13 osób przypadających na firmę), kierowców samochodów ciężarowych oraz tapicerów (średnio po 5 osób przypadających na firmę). Deficyt wykwalifikowanych pracowników w branży budowlanej nastąpi przede wszystkim w takich zawodach, jak ślusarz (średnio 13 osób przypadających na firmę) oraz termoizolier (średnio 10 osób przypadających na firmę).

Tabela 18. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie sosnowieckim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku

Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	0	4	0	4	Ślusarz (13) Kierowca samochodu ciężarowego (5) Tapicer (5) Formierz odlewnik (2) Pozostali spawacze i pokrewni (2) Inżynier utrzymania ruchu (bd)
sekcja F - budownictwo	0	4	0	4	Ślusarz (13) Termoizolier (10) Pozostali spawacze i pokrewni (2) Monter rusztowań

					(bd)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	0	5	0	5	Błacharz (3) Pozostali specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych (2) Robotnik gospodarczy (bd) Magazynier (bd)
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	1	1	1	3	Kierowca samochodu ciężarowego (5) Taksówkarz (bd)
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	1	0	1	Technik organizacji usług gastronomicznych (10)
sekcja J - informacja i komunikacja	0	1	0	1	Księgowy (4)
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	2	0	2	Ślusarz (13) Pozostali spawacze i pokrewni (2)
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	0	1	Lekarz – medycyna rodzinna (2)

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=20)

Podregion tyski

Braki wykwalifikowanych pracowników na terenie podregionu tyskiego do 2022 roku dotyczyć będą przede wszystkim branży budownictwo i handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Firmy zajmujące się budownictwem spodziewają się trudności ze znalezieniem odpowiednio przygotowanych do pracy monterów instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, natomiast firmy działające w branży handlowo-motoryzacyjnej przewidują niedobór sprzedawców i elektryków. Warto także zwrócić uwagę na duże zapotrzebowanie na kierowców samochodów ciężarowych w sekcji H (średnio 30 osób przypadających na jedną firmę) oraz na lekarzy w sekcji Q (średnio 10 osób przypadających na jeden podmiot).

Tabela 19. Branże i zawody deficytowe w perspektywie do 2022 roku w podregionie tyskim.

Ocena stopnia trudności znalezienia pracownika na stanowiska objęte planami rekrutacyjnymi do 2022 roku

Sekcja PKD	Zdecydowanie łatwo/raczej łatwo	Zdecydowanie trudno/raczej trudno	Trudno powiedzieć	Liczba stanowisk, objętych planami rekrutacyjnymi do 2022 roku	Zawody deficytowe w ramach branż (w nawiasach podano średnie zapotrzebowanie na danego pracownika przypadające na 1 firmę)
sekcja F - budownictwo	0	2	1	3	Monter instalacji wentylacyjnych

					i klimatyzacyjnych (bd)
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	0	2	0	2	Sprzedawca (3) Elektryk (2)
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	0	1	0	1	Kierowca samochodu ciężarowego (30)
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0	3	3	-
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	0	1	Lekarz (10)

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=10)

Celem wskazania branż o rosnącym zapotrzebowaniu na pracowników przeanalizowano dane statystyczne dotyczące wyników finansowych brutto śląskich pracodawców w trzech ostatnich latach. Dane w zakresie wyników finansowych przedsiębiorstw niefinansowych dotyczą podmiotów gospodarczych prowadzących księgi rachunkowe i zobowiązanych do sporządzania co kwartał sprawozdania o przychodach, kosztach i wyniku finansowym, w których liczba pracujących przekracza 49 osób. Dane pokazują wynik finansowy brutto w danym okresie, z wyjątkiem aktywów obrotowych. Porównując wyniki finansowe przedsiębiorstw zaliczanych do poszczególnych sekcji należy zwrócić uwagę na tendencję wzrostową w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, transporcie i gospodarce magazynowej, działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, informacji i komunikacji, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją. Koresponduje to z wcześniej zaprezentowanymi danymi, stanowiącym rezultatem pozostałych technik zastosowanych w badaniu. Zgodnie z analizą danych zastanych, wywiadami IDI oraz wywiadami CATI, deficytów wykwalifikowanych pracowników w perspektywie do 2022 roku należy spodziewać się właśnie w takich branżach, jak przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, transport i gospodarka magazynowa, informacja i komunikacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna, które jednocześnie, zgodnie z danymi GUS, osiągają corocznie lepsze wyniki finansowe brutto. Dane statystyczne potwierdzają zatem obserwowalny obecnie i spodziewany w przyszłości rozwój wymienionych branż, przekładający się na rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, notujące od 2013 roku coraz wyższe wyniki finansowe zgodnie z informacjami GUS, zostały natomiast uznane za zagrożone niedoborami kadrowymi przez pracodawców z województwa śląskiego uczestniczących w wywiadach CATI. Należy zatem stwierdzić zgodność między branżami uznanymi za deficytowe do 2022 roku a branżami rozwijającymi się, osiągającymi corocznie wyższe wyniki finansowe brutto.

Tabela 20. Wyniki finansowe brutto przedsiębiorstw w województwie śląskim w latach 2013–2015.

Sekcja PKD	2013	2014	2015
	[tys. zł]	[tys. zł]	[tys. zł]
Ogółem	10 693 342	10 636 174	7 303 472
Górnictwo i wydobywanie (B)	260 314	-1 820 811	-1 891 377
Przetwórstwo przemysłowe (C)	6 190 078	7 530 646	8 958 833
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	1 712 903	1 278 507	-3 003 876
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	161 263	272 270	238 140

Budownictwo (F)	231 640	600 512	607 653
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	1 211 333	2 057 229	1 303 710
Transport i gospodarka magazynowa (H)	83 656	-56 833	295 923
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	14 505	14 726	50 593
Informacja i komunikacja (J)	167 631	185 005	196 196
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	264 573	172 010	161 258
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	107 742	154 063	156 794
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	183 677	168 556	124 089
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	96 113	55 601	66 271
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	2 332	18 171	35 324

źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (brak danych dla sekcji A, K, P oraz S)

W określeniu branż, w których mogą wystąpić deficyty wykwalifikowanych pracowników, pomocne mogą być również dane statystyczne dotyczące zmian liczby zatrudnionych w poszczególnych sekcjach PKD. Zgodnie z najnowszymi dostępnymi danymi GUS, liczba zatrudnionych corocznie wzrasta w transporcie i gospodarce magazynowej (sekcja H) oraz informacji i komunikacji (sekcja J). Między rokiem 2013 a 2014 odnotowano również wzrost liczby zatrudnionych w rolnictwie (sekcja A), przetwórstwie przemysłowym (sekcja C), handlu i motoryzacji (sekcja G), działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M), działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (sekcja N), edukacji (sekcja P), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q) oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R). Zaprezentowane dane statystyczne silnie korespondują z wynikami pozostałych technik badawczych. Transport i gospodarka magazynowa oraz informacja i komunikacja, branże zatrudniające corocznie wyższą liczbę osób, zostały wskazane jako deficytowe zarówno w objętych analizą materiałach zastanych, jak i wywiadach IDI oraz CATI. Ponadto, te dwie branże osiągają każdego roku wyższy wynik finansowy brutto, co świadczy o postępującym rozwoju, przyczyniającym się do większego zapotrzebowania na nowych pracowników. Liczba pracowników wzrasta również w przetwórstwie przemysłowym, handlu hurtowym i detalicznym; naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Zostały one wskazane jako zagrożone deficytami wykwalifikowanych pracowników zarówno przez samych pracodawców (CATI), pozostałe grupy respondentów objętych badaniem (IDI), jak i materiały zastane. Identyfikacja branż, w których do 2022 roku wystąpią braki wykwalifikowanej kadry, powinna uwzględniać branże rozwijające się, czyli takie, w których wzrasta liczba pracowników oraz osiągane wyniki finansowe brutto. Zgodnie z danymi GUS, do takich branż w województwie śląskim należą transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R). Wszystkie wymienione sekcje zostały zidentyfikowane jako narażone na niedobory pracowników do 2022 roku.

Tabela 21. Liczba zatrudnionych w poszczególnych sekcjach PKD 2007.

Sekcja PKD	2012	2013	2014
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Ogółem	1 217 090	1 185 858	1 184 687
Sekcja A	6 580	6 369	6 527
Sekcja B+C+D+E	470 484	456 347	452 965
Sekcja C	312 699	308 304	314 400
Sekcja F	90 949	82 488	76 859
Sekcja G	151 920	147 593	149 887

Sekcja H	50 027	51 854	52 739
Sekcja I	17 612	17 148	16 771
Sekcja J	13 702	14 120	15 872
Sekcja K	24 574	24 183	23 345
Sekcja L	20 620	20 554	20 879
Sekcja M	38 354	38 262	38 555
Sekcja N	37 320	37 474	39 733
Sekcja O	61 209	60 594	60 589
Sekcja P	119 336	116 402	117 585
Sekcja Q	85 562	83 281	83 531
Sekcja R	17 721	15 650	15 986
Sekcja S	11 120	13 539	12 865

źródło: opracowanie własne na podstawie GUS

Podsumowując zgromadzone i przeanalizowane dane, branżami narażonymi na deficyt wykwalifikowanych pracowników są przede wszystkim **transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) oraz informacja i komunikacja (J)**. Te branże zostały zidentyfikowane jako deficytowe dzięki zastosowaniu wszystkich wykorzystywanych w analizie technik badawczych, w także należy uznać je za najsilniej rozwijające się zgodnie z przyjętą na potrzeby badania definicją. Branżami rozwijającymi się w województwie śląskim są także **działalność naukowa, profesjonalna i techniczna (sekcja M) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R)**. Zostały one uznane za deficytowe przez uczestniczących w wywiadach telefonicznych (CATI) pracodawców, co świadczy o spodziewanych niedoborach kadrowych oraz konieczności monitorowania zapotrzebowania na pracowników w tych dwóch sekcjach między rokiem 2017 a 2022. Braków wykwalifikowanych pracowników, zgodnie z uzyskanymi wynikami, należy spodziewać się także w **handlu hurtowym i detalicznym; naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), budownictwie (sekcja F) oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (sekcja N)**, które zidentyfikowano jako deficytowe dzięki zastosowaniu desk research, IDI i CATI, a także które spełniają jedno z dwóch kryteriów świadczących o rozwijającej się branży. Należy również monitorować zapotrzebowanie na pracowników w sekcji K, S, D, E oraz I. W świetle przeprowadzonych badań i zachodzących tendencji (np. zwiększonej troski o wygląd zewnętrzny, zwiększania minimalnego wynagrodzenia, rozwoju sektora usług – tabela 10) należy tutaj spodziewać się wzmożonego zapotrzebowania na pracowników. Sekcja K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) została wskazana jako deficytowa na drodze analizy desk research, wywiadów IDI oraz wywiadów CATI z pracodawcami, choć dane statystyczne dotyczące wyników finansowych brutto oraz liczby zatrudnionych nie ukazują obecnie rozwoju tej branży. Wśród ekspertów w obszarze rynku pracy udzielających wywiadów IDI odnotowano jednak opinię, iż coraz wyższy poziom warunków życia oraz systematyczny wzrost wynagrodzenia minimalnego mogą przełożyć się na wzmożone zapotrzebowanie na pracowników do 2022 roku. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku sekcji S (pozostała działalność usługowa). Dane statystyczne GUS nie prezentują tej branży jako rozwijającej się, choć zarówno materiały zastane, respondenci wywiadów IDI oraz pracodawcy objęci wywiadami CATI wskazali ją jako narażoną na deficyty kadrowe. Należy bowiem uwzględnić rosnące zapotrzebowanie społeczeństwa na różnego rodzaju usługi, w tym głównie związane z troską o wygląd zewnętrzny. Spodziewane niedobory pracowników sekcji D i E do roku 2022 wykazała jedynie analiza materiałów zastanych, a były one argumentowane głównie rozwojem nowoczesnej, przyjaznej środowisku naturalnemu energetyki i gospodarki odpadami. Sekcja I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) notuje coraz wyższe wyniki finansowe od 2013 roku i została wskazana jako

zagrożona niedoborami wykwalifikowanej kadry przez objętych wywiadami CATI pracodawcami z województwa śląskiego.

3. Czy brak wykwalifikowanej kadry wpływa na prowadzenie działalności przedsiębiorstwa i realizację jego celów biznesowych w poszczególnych branżach? Jeśli tak, w jakich branżach i w jaki sposób problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników wpływają na rozwój firm?

Z problemem niedoboru wykwalifikowanych pracowników spotkała się w przeszłości ponad połowa pracodawców z województwa śląskiego (52,5%). Problem ten dotyczy głównie podmiotów zatrudniających 250 i więcej osób – spotkało się z nim aż 66,7% pracodawców tej wielkości. Dla porównania, z problemem niedoboru odpowiednio wykwalifikowanych pracowników spotkało się 48,7% podmiotów zatrudniających od 1 do 9 osób, 55,1% podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz 48,6% podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób. Z punktu widzenia problematyki niniejszego badania warto jednak przyjrzeć się skali problemu w zależności od branży pracodawcy, a także ustalić możliwości jego wpływu na dalszy jej rozwój. Problem niedoboru wykwalifikowanych pracowników w przeszłości zadeklarowali głównie pracodawcy z branży przetwórstwo przemysłowe (75,4%), budownictwo (70,1%), transport i gospodarka magazynowa (67,5%), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (66,7%) oraz informacja i komunikacja (64,7%).

Tabela 22. Problem niedoboru wykwalifikowanych pracowników w przeszłości w podziale na branże.

Sekcja PKD	Problem niedoboru wykwalifikowanych pracowników w przeszłości		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	42,9%	57,1%	0,0%
sekcja B - górnictwo i wydobywanie	33,3%	66,7%	0,0%
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	75,4%	20,3%	4,3%
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	50,0%	50,0%	0,0%
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	33,3%	50,0%	16,7%
sekcja F - budownictwo	70,1%	28,4%	1,5%
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53,4%	40,8%	5,7%
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	67,5%	27,5%	5,0%
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	66,7%	23,8%	9,5%
sekcja J - informacja i komunikacja	64,7%	35,3%	0,0%
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	31,8%	63,6%	4,5%
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	24,3%	75,7%	0,0%
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	35,8%	54,7%	9,4%
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	58,8%	41,2%	0,0%
sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia	0,0%	100,0%	0,0%

społeczne			
sekcja P - edukacja	18,2%	81,8%	0,0%
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	56,3%	37,5%	6,3%
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	45,5%	45,5%	9,1%
sekcja S - pozostała działalność usługowa	38,5%	53,8%	7,7%
Suma końcowa	52,5%	42,7%	4,8%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Zdecydowana większość pracodawców doświadczających niedoborów wykwalifikowanych pracowników dostrzega ich wpływ na codzienne funkcjonowanie firmy lub instytucji. Braki kadrowe skutkują przede wszystkim ograniczeniem zdolności świadczenia usług (87,2%), osłabieniem konkurencyjności na rynku (85,7%) oraz zmniejszeniem możliwości rozwoju firmy (83,3%). Niedobór wykwalifikowanych pracowników rzadziej przyczynia się do zwiększenia rotacji pracowników (79,3%), osłabienia innowacyjności i kreatywności (77,8%) oraz obniżenia poziomu motywacji pracowników (76,9%). Wyniki zamieszczone w poniższej tabeli potwierdziły wywiady jakościowe z pracodawcami reprezentującymi szczególnie narażone na deficyty kadrowe branże. Przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C) oraz transportem i magazynowaniem (sekcja H) zmuszone są do rezygnacji z części zleceń z uwagi na ograniczoną liczbę zdolnych do ich obsłużenia pracowników. W pierwszej kolejności dbają o to, aby zapewnić sprawną realizację już zakontraktowanych zobowiązań, co ogranicza znacznie możliwości rozwoju w nowych kierunkach. Podobny problem występuje w zagrożonej deficytami branży budowlanej, a dodatkowo reprezentują ją pracodawcy czasem ograniczają działalność do małych projektów – brak posiadania w zespole pracowników choćby jednego specjalisty (np. dekarza) wyklucza możliwość ubiegania się o zamówienie. Pracodawcy działający w branży informacyjno-komunikacyjnej, zagrożonej silnymi deficytami kadrowymi, zmuszeni są do współpracy z innymi firmami z uwagi na brak w zespole pracowników o niezbędnych kwalifikacjach. Braki wykwalifikowanych pracowników w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, gdzie również występuje silne zagrożenie deficytami, nie pozwalają w pełni skutecznie realizować swoich funkcji przez placówki opiekuńcze.

Tabela 23. Wpływ niedoboru wykwalifikowanych pracowników na funkcjonowanie przedsiębiorstwa w podziale na branże.

Sekcja PKD	Ograniczenie zdolności do świadczenia usług	Oslabienie konkurencyjności na rynku	Zmniejszenie możliwości rozwoju firmy	Zmniejszenie produktywności	Zwiększenie kosztów wynagrodzeń	Zwiększenie rotacji pracowników	Słabsza innowacyjność i kreatywność	Obniżony poziom motywacji pracowników
sekcja A	66,7%	66,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	66,7%	100,0%
sekcja B	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
sekcja C	84,6%	94,2%	86,5%	82,7%	84,6%	76,9%	76,9%	78,8%
sekcja D	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
sekcja E	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
sekcja F	85,1%	91,5%	87,2%	93,6%	83,0%	85,1%	74,5%	72,3%
sekcja G	89,2%	88,2%	84,9%	82,8%	83,9%	80,6%	82,8%	82,8%
sekcja H	88,9%	88,9%	74,1%	81,5%	81,5%	85,2%	70,4%	74,1%
sekcja I	92,9%	71,4%	92,9%	85,7%	85,7%	85,7%	92,9%	85,7%
sekcja J	100,0%	100,0%	90,9%	100,0%	81,8%	81,8%	81,8%	90,9%
sekcja K	85,7%	57,1%	57,1%	71,4%	57,1%	71,4%	57,1%	42,9%

sekcja L	100,0%	66,7%	88,9%	66,7%	66,7%	77,8%	77,8%	77,8%
sekcja M	73,7%	78,9%	73,7%	73,7%	57,9%	63,2%	73,7%	63,2%
sekcja N	90,0%	80,0%	80,0%	80,0%	80,0%	100,0%	70,0%	80,0%
sekcja P	75,0%	75,0%	75,0%	50,0%	50,0%	75,0%	75,0%	75,0%
sekcja Q	77,8%	66,7%	77,8%	77,8%	88,9%	66,7%	77,8%	77,8%
sekcja R	100,0%	80,0%	60,0%	100,0%	80,0%	80,0%	80,0%	100,0%
sekcja S	93,3%	73,3%	80,0%	60,0%	80,0%	53,3%	73,3%	46,7%
Suma końcowa	87,2%	85,7%	83,3%	82,7%	80,5%	79,3%	77,8%	76,9%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=329); odsetki wskazań w ramach poszczególnych sekcji PKD nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci oceniali wpływ niedoborów kadrowych oddzielnie dla każdego obszaru; zaprezentowane dane procentowe to odsetek respondentów, którzy dostrzegają wpływ niedoborów kadrowych na dany obszar funkcjonowania przedsiębiorstwa (zsumowane warianty odpowiedzi „mały wpływ”, „średni wpływ” oraz „duży wpływ”)

4. Czy i jakie działania podejmują śląskie przedsiębiorstwa, aby rozwiązać występujące problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników? Czy są one wystarczające? Jakie branże wykazują szczególnie duże problemy w samodzielnym przewycięzeniu deficytu wykwalifikowanych pracowników?

Działania mające na celu rozwiązanie problemów z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników podejmuje aż 90,7% pracodawców z województwa śląskiego doświadczających deficytów kadrowych. Do najpopularniejszych sposobów należy kreowanie pozytywnego wizerunku firmy (48,0%), organizowanie dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju dla obecnie zatrudnianych pracowników (48,0%) oraz rozszerzanie kryteriów rekrutacji, aby uwzględnić osoby, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia (45,0%). Widać zatem, iż blisko połowa pracodawców z województwa śląskiego doświadczających deficytów kadrowych jest w stanie zatrudnić i przygotować pracownika niespełniającego wszystkich określonych wymagań. Co trzeci pracodawca zdecydował się na zastosowanie nowych metod docierania do kandydatów na stanowiska (36,5%) bądź współpracę z instytucjami edukacyjnymi w obliczu deficytów kadrowych (31,6%). Najrzadziej stosowanym sposobem walki z brakami wykwalifikowanych pracowników jest skorzystanie z pomocy wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego – na takie rozwiązanie zdecydował się co 5 pracodawca.

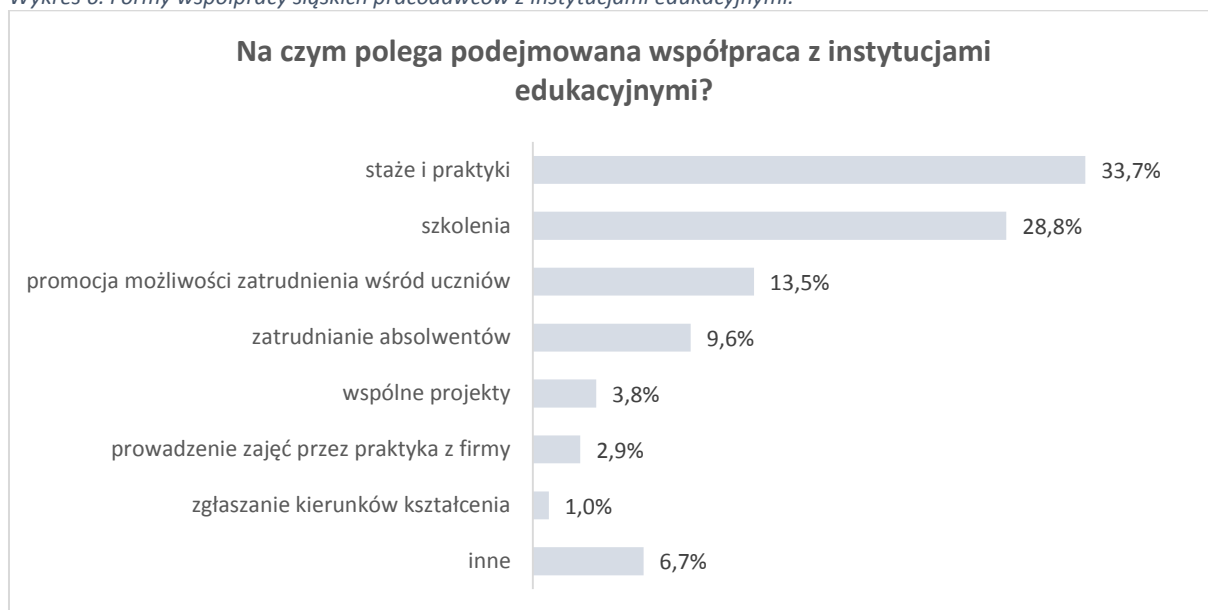
Wykres 5. Działania stosowane przez śląskich pracodawców w reakcji na niedobór pracowników.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=329) – wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Współpraca śląskich pracodawców z instytucjami edukacyjnymi celem minimalizacji deficytów wykwalifikowanych pracowników polega przede wszystkim na organizacji staży i praktyk dla uczniów i studentów w porozumieniu ze szkołami zawodowymi, uczelniami wyższymi oraz centrami kształcenia zawodowego i ustawicznego (33,7%). Popularną formą współpracy pracodawców z instytucjami edukacyjnymi jest również korzystanie z ich oferty szkoleniowej (28,8%). Pozostałe sposoby wzajemnej współpracy wskazywane były wyraźnie rzadziej – 13,5% pracodawców promuje swoją firmę bądź instytucję wśród odbiorców oferty kształcenia, 9,6% zatrudnia absolwentów szkół zawodowych i wyższych, natomiast 3,8% realizuje z placówkami kształcenia wspólne projekty. Jedynie 3,9% badanych przyznało, iż angażuje się w działalność instytucji edukacyjnych na drodze prowadzenia zajęć oraz ingerowania w oferowane kierunki kształcenia.

Wykres 6. Formy współpracy śląskich pracodawców z instytucjami edukacyjnymi.

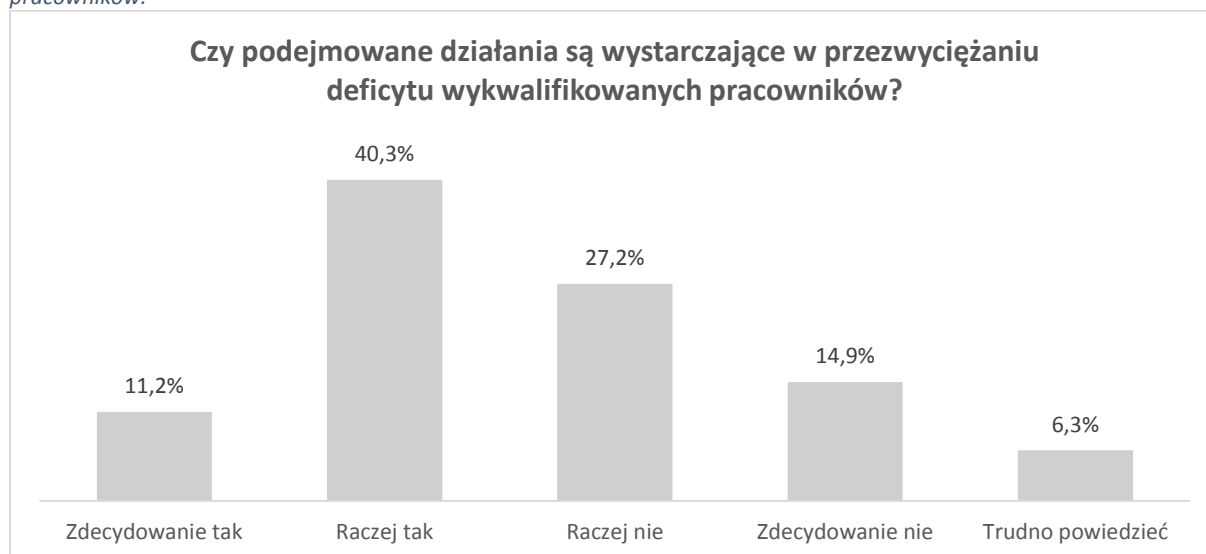


źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=104)

Jak ukazały wywiady IDI ze śląskimi pracodawcami reprezentującymi deficytowe branże, sposobami na pokonanie niedoborów pracowników w przetwórstwie przemysłowym jest współpraca z powiatowymi urzędami pracy w zakresie poszukiwania pracowników, prowadzenie dodatkowych szkoleń dla osób młodych gotowych podjąć pracę oraz współpraca ze szkołami kształcącymi w konkretnych zawodach z gwarancją zatrudnienia po ukończonej edukacji. Realizowane są również projekty wspólnie z CKZiU, które polegają na obejmowaniu określonej liczby osób kształceniem w konkretnym zawodzie przy gwarancji zatrudnienia przez zakład produkcyjny. W tego rodzaju projektach okres edukacyjny wliczany jest do czasu pracy, a uczeń dodatkowo otrzymuje bogaty pakiet świadczeń socjalnych oraz stypendium. Uczniowie uzyskują również praktykę na terenie zakładu jeszcze w czasie nauki, co ułatwia wykształcenie w pełni przygotowanego do wykonywania obowiązków pracownika. Doksztalcanie pracowników praktykują również firmy budowlane, które współpracują ze szkołami zawodowymi bądź wdrażają kandydatów na stanowiska samodzielnie. Z uwagi na wysoki koszt uzyskania uprawnień na przewóz towarów i osób, firmy transportowe pokonują deficyty wykwalifikowanej kadry na drodze finansowania odpowiednich kursów i szkoleń. Pracodawcy reprezentujący branżę informacyjno-komunikacyjną współpracują z akademickimi biurami karier oraz biur pośrednictwa pracy celem zminimalizowania deficytów kadrowych, jednak działania te postrzegają za niewystarczające. Wywiady z przedstawicielami branży medycznej i opiekuńczej wykazały, iż podejmowane są działania mające na celu podzielenie pracowników socjalnych na dwa zespoły kompetencyjne (administracyjny i opiekuńczy), tak aby łatwiej było kompleksowo przygotować pracownika do mniejszego zakresu wykonywanych obowiązków. W przypadku publicznych placówek medyczno-opiekuńczych pokonanie deficytów kadrowych utrudnia niskie wynagrodzenie możliwe do zaoferowania oraz jednocześnie wysokie wymagania formalne stawiane kandydatom do pracy, takie jak wyższe wykształcenie oraz posiadanie konkretnej specjalizacji.

Ponad połowa pracodawców z województwa śląskiego uznała, iż stosowane działania zaradcze są wystarczające do przewyciężenia deficytu wykwalifikowanych pracowników (51,5%). Bardzo wysoki pozostaje jednak odsetek tych firm i instytucji, które nie są w stanie samodzielnie rozwiązać problemu w postaci braków odpowiednio przygotowanych do pracy osób (42,2%).

Wykres 7. Wystarczalność działań podejmowanych przez pracodawców do przezwyciężenia deficytów wykwalifikowanych pracowników.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=297)

Samodzielne przezwyciężenie deficytu wykwalifikowanych pracowników jest szczególnie trudne dla pracodawców z sekcji E - dostawa wody i gospodarka odpadami (100,0%), J - informacja i komunikacja (62,5%), Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (62,5%), I - zakwaterowanie i gastronomia (61,5%) oraz N - usługi administrowania i działalność wspierająca (60,0%).

Tabela 24. Wystarczalność podejmowanych przez pracodawców działań do przezwyciężenia deficytów wykwalifikowanych pracowników z uwzględnieniem branż.

Sekcja PKD	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja B - górnictwo i wydobywanie	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	8,7%	32,6%	28,3%	21,7%	8,7%
sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
sekcja F- budownictwo	7,5%	47,5%	27,5%	12,5%	5,0%
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,9%	39,4%	22,5%	14,1%	7,0%
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	9,1%	50,0%	27,3%	4,5%	9,1%
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7,7%	30,8%	23,1%	38,5%	0,0%
sekcja J - informacja i komunikacja	12,5%	12,5%	50,0%	12,5%	12,5%
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	14,3%	42,9%	28,6%	14,3%	0,0%
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14,3%	64,3%	7,1%	14,3%	0,0%
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	30,0%	60,0%	0,0%	10,0%

sekcja P - edukacja	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	25,0%	25,0%	37,5%	12,5%
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	25,0%
sekcja S - pozostała działalność usługowa	15,4%	38,5%	46,2%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=297)

3.2. Ocena i prognoza zapotrzebowania na kształcenie zawodowe we wskazanych w ramach analizy branżach.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano wnioski dotyczące spójności oferty śląskich CKZiU oraz innych zespołów realizujących zbieżne z CKZiU zadania z aktualnymi i przyszłymi potrzebami rynku pracy. Dokonana została tu również ocena adekwatności do tych potrzeb świadczonych w regionie usług poradnictwa zawodowego. W rozdziale zaprezentowano nieujęte obecnie w MEN kwalifikacyjne kursy zawodowe, na które dostrzega się zapotrzebowanie z uwagi na obserwowane deficyty kadrowe. Końcowa część rozdziału poświęcona jest identyfikacji branż, dla których zasadne jest stworzenie dedykowanych CKZiU z powodu zagrożenia deficytami wykwalifikowanych pracowników.

1. Czy i w jakim stopniu obecna oferta CKZiU i innych zespołów realizujących zadania zbieżne z zadaniami CKZiU na rzecz kształcenia zawodowego w województwie śląskim, a także podejmujących działania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego i informacji zawodowej, jest dostosowana do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy?

Adekwatność oferty CKZiU i podmiotów realizujących zbieżne zadania do potrzeb deficytowych branż

W ramach analizy stron internetowych centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz podmiotów realizujących zbieżne zadania zidentyfikowano łącznie 1319 oferowanych kursów i szkoleń. Najwięcej oferowanych możliwości kształcenia powiązanych jest z techniką oraz handlem artykułami technicznymi (199; 15,1%), architekturą i budownictwem (115; 8,7%), usługami transportowymi obejmującymi również kursy prawa jazdy (105; 8,0%), bezpieczeństwem i higieną pracy (96; 7,3%) oraz informatyką i wykorzystaniem komputerów (82; 6,2%).

Tabela 25. Liczba i rodzaj kursów oferowanych przez CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania.

Obszar szkolenia	Liczba oferowanych kursów/szkoleń	Odsetek oferowanych kursów/szkoleń
Technika i handel artykułami technicznymi	199	15,1%
Architektura i budownictwo	115	8,7%
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	105	8,0%
BHP i inne	96	7,3%
Informatyka i wykorzystanie komputerów	82	6,2%
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	76	5,8%
Sprzedaż, marketing, PR, nieruchomości	71	5,4%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, inwestycje	63	4,8%
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	59	4,5%
Usługi gastronomiczne	56	4,2%

Zarządzenia i administrowanie	54	4,1%
Opieka społeczna i inne usługi opiekuńcze	39	3,0%
Opieka zdrowotna	34	2,6%
Usługi sprzątanania i sanitarne	28	2,1%
Kultura, sztuka, rzemiosło artystyczne	26	2,0%
Prawo	26	2,0%
Usługi hotelarskie, turystyka, rekreacja	26	2,0%
Języki obce	22	1,7%
Usługi krawieckie i obuwnicze	22	1,7%
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	19	1,4%
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe	19	1,4%
Prace sekretarskie i biurowe	18	1,4%
Usługi stolarskie i szklarskie	17	1,3%
Ochrona środowiska	15	1,1%
Ochrona własności i osób	11	0,8%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	10	0,8%
Podstawowe programy ogólne	4	0,3%
Nauki humanistyczne	3	0,2%
Weterynaria	2	0,2%
Dziennikarstwo i informacja	1	0,1%
Matematyka i statystyka	1	0,1%
RAZEM	1319	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=1319)

Szczegółowa analiza kursów i szkoleń oferowanych na stronach internetowych centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie śląskim wykazała, iż możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych dedykowane są głównie spawaczom (52), operatorom maszyn i urządzeń (28), sprzedawcom i handlowcom (26), pracownikom kadrowo-płacowym (26), księgowym (19) i fryzjerom (18).

Obecna oferta centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie śląskim wpisuje się w potrzeby pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Branża ta została zidentyfikowana w ramach wcześniejszych analiz jako szczególnie zagrożona niedoborem wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku. Deficyty kadrowe dotyczyć będą głównie takich zawodów, jak spawacz, krawiec, konfeksjoner, konstruktor i projektant odzieży, technik przemysłu mody, mechanik maszyn włókienniczych, stolarz meblowy, zegarmistrz, szewc, zdun, piekarz, cukiernik oraz rzeźnik-wędliniarz. Analiza ofert centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego działających w województwie śląskim zamieszczona na stronach internetowych tego rodzaju podmiotów wykazała, iż najwięcej kursów kierowanych jest do spawaczy (52). Zidentyfikowano również kursy w obszarze krawiectwa (17) oraz wytwarzania odzieży (7). Nieśpójność między potrzebami pracodawców działających w przemyśle odzieżowym a dostępną ofertą szkoleniową zidentyfikowano w przypadku zawodu „mechanik maszyn włókienniczych”, dla którego obecnie nie przewidziano żadnej formy kształcenia. Brakuje także kursów i szkoleń dedykowanych szewcom oraz zegarmistrzom.

Oferta CKZiU zlokalizowanych w województwie śląskim dobrze wpisuje się także w potrzeby pracodawców reprezentujących sekcję G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Kursy dla sprzedawców i handlowców należą do tych

najczęściej oferowanych w regionie (26). Objęte badaniem CKZiU oferują także 18 kursów obsługi kasy fiskalnej. Analiza zawodów deficytowych w ramach omawianej branży wykazała jednak spodziewane rosnące zapotrzebowanie na telemarketerów, a obecnie zidentyfikowano jedynie 1 kurs umożliwiający nabycie stosownych kwalifikacji w tym zawodzie (podregion katowicki).

W związku z rosnącym zapotrzebowaniem na usługi poprawiające wygląd zewnętrzny, prognozuje się deficyt kosmetyczek i fryzjerów. Obecna oferta CKZiU odpowiada na potrzeby rynku pracy w tym obszarze – analiza stron internetowych tego rodzaju podmiotów wykazała obecność 18 kursów dla fryzjerów oraz 11 dla kosmetyczek.

Aktualna oferta centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie śląskim nie wpisuje się natomiast w obecne i przyszłe potrzeby pracodawców zajmujących się transportem i gospodarką magazynową (sekcja H). Dostępne szkolenia i kursy umożliwiają nabycie prawa jazdy kategorii B, C, E i D, a także uzyskanie kwalifikacji w zawodzie magazyniera, hurtownika oraz elektromechanika. Brakuje natomiast kursów dla logistyków oraz dyspozytorów pomimo prognozowanego niedoboru pracowników tych zawodów w perspektywie do 2022 roku – w ramach analizy zidentyfikowano tylko 1 kurs dla logistyków oraz ani jednej formy kształcenia dla dyspozytorów.

Branżą zagrożoną deficytem wykwalifikowanych pracowników są też finanse i ubezpieczenia. Działające w województwie śląskim CKZiU umożliwiają nabycie kwalifikacji w ramach kursów z zakresu finansowania przedsiębiorstw, bankowości oraz ubezpieczeń społecznych, lecz w ramach przeprowadzonych analiz zidentyfikowano jedynie 3 kursy o tej tematyce w podregionie katowickim. Można zatem przypuszczać, iż warto rozważyć poszerzenie oferty kursów i szkoleń w obszarze finansów także na terenie pozostałych podregionów.

Uzupełnienia wymaga także oferta CKZiU w zawodach powiązanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną. Obecnie nie uwzględnia ona kształcenia dla terapeutów, techników weterynarii, fizjoterapeutów, fizykoterapeutów, oraz ratowników medycznych.

Oferta CKZiU w województwie śląskim nie uwzględnia także potrzeb pracodawców reprezentujących branżę informacja i komunikacja (sekcja J). W ramach analizy stron internetowych zidentyfikowano kursy dla grafików komputerowych (10) oraz kursy obsługi programów graficznych (10), lecz zdecydowanie brakuje możliwości kształcenia dla administratorów baz danych (1) oraz administratorów sieci komputerowych (1). Większość kursów w obszarze IT dotyczy natomiast ogólnej umiejętności obsługi komputera.

CKZiU działające w regionie dysponują bogatą ofertą kursów i szkoleń dla pracowników branży budowlanej w zawodach zidentyfikowanych jako deficytowe – pracowników robót wykończeniowych (14), stolarzy (10), murarzy-tynkarzy (8), zbrojarzy (7), malarzy (6), ślusarzy (4), cieśli (3), frezerów (2), płytkarzy-posadzkarzy (2), elektryków (2) oraz tokarzy (1). Aktualna oferta zawiera także szkolenia dla operatorów maszyn i urządzeń budowlanych, a także kursy w obszarze drogownictwa i budowy mostów czy dokumentacji budowlanej. Warto jednak zwrócić uwagę na małą liczbę kursów i szkoleń związanych z nowoczesnym i energooszczędnym budownictwem – w ramach przeprowadzonych analiz zidentyfikowano 5 kursów w obszarze systemów solarnych oraz 1 kurs w obszarze nowoczesnego budownictwa.

Tabela 26. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Spawacz	52

BHP	42
Obsługa maszyn i urządzeń	28
Sprzedawca/Handlowiec	26
Kadry i płace	23
Księgowy	19
Fryzjer	18
Konserwator urządzeń	18
Obsługa kas fiskalnych	18
Operator wózków widłowych	18
Pierwsza pomoc	18
Transport towarów niebezpiecznych	18
Krawiectwo	17
Obsługa obrabiarek	17
Monter instalacji wodnych i grzewczych	16
Administracja biurowa	15
Elektryk	15
Obsługa komputera	15
Zarządzanie zasobami ludzkimi	15
Roboty wykończeniowe	14
Florysta	13
Prawo pracy	13
Prawo zamówień publicznych	13
Kucharz	12
Kwalifikacja wstępna kierowców	12
Obsługa MS Office	12
Kosmetyczka	11
Monter instalacji energetycznych	11
Obsługa dźwigów	11
Obsługa stacji paliw i zbiorników przenośnych	11
Grafik komputerowy	10
Obsługa programów graficznych	10
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	10
Stolarz	10
Stylizacja paznokci	10
Techniki sprzedaży	10
Użytkowanie niebezpiecznych urządzeń i substancji	10
Wizaż	10
Zarządzanie firmą	10
Autoprezentacja	9
Masażysta	9
Ochrona przeciwpożarowa	9
Opieka osobista/dzienna	9
Pielęgniarstwo	9
Rozwój osobisty	9
Certyfikat Umiejętności Komputerowych	8

Język angielski	8
Monter instalacji gazowej	8
Obsługa żurawi	8
Ochrona danych osobowych	8
ABC przedsiębiorczości	7
Asystent osoby starszej/niepełnosprawnej	7
Betoniarz/Zbrojarz	7
Dietetyk	7
Instruktor praktycznej nauki zawodu	7
Język migowy	7
Mechanik samochodowy	7
Obsługa programów rachunkowych	7
Obsługa suwnic	7
Prawo jazdy kat. B	7
Prawo podatkowe	7
Szkolenia okresowe kierowców	7
Wytwarzanie odzieży	7
Aktywizacja zawodowa	6
Asystent rodziny	6
Coaching	6
Język niemiecki	6
Komunikacja interpersonalna	6
Monter instalacji sanitarnych	6
Obsługa klienta	6
Obsługa podestów ruchomych	6
Ogrodnictwo	6
Organizacja usług gastronomii	6
Psychologia	6
Sekretarka/Asystentka	6
Turystyka	6
Wychowawca kolonijny	6
Elektromechanik	5
Hotelarstwo	5
Komputeryzacja firmy	5
Monter klimatyzacji i systemów solarnych	5
Murarz/Tynkarz	5
Obsługa pieców i kotłów	5
Prawo jazdy kat. A	5
Prawo jazdy kat. C	5
Wdrażanie systemów HACCP	5
Brukarz	4
Catering	4
Elektronik	4
Kierownik wycieczek szkolnych	4
Kosztorysowanie	4

Kreatywne myślenie	4
Magazynier	4
Malarz/Tapeciarz	4
Monter rusztowań	4
Obsługa pił	4
Obsługa przecinarek	4
Operator koparko-ładowarki	4
Organizacja pracy	4
Pozyskiwanie środków UE	4
Rekrutacja	4
Rękodzieło	4
Szybkie uczenie się	4
Ślusarz	4
Tynkarz	4
Zbiorowe żywienie	4
Archiwista	3
Cieśla	3
CISCO	3
Cukiernik	3
Dydaktyka/metodyka	3
Fotograf	3
Górnik	3
Inspektor pracy	3
Integracja pracowników	3
Kasjer walutowo-złotowy	3
Kelner	3
Kurier/dostawca	3
Magazynier/Hurtownik	3
Makijaż/Wizaż	3
Monter izolacji	3
Motywowanie pracowników	3
Murarz	3
Negocjacje	3
Obróbka metali	3
Obsługa sprzętu medycznego	3
Ochrona informacji	3
Ochrona środowiska	3
Piekarz	3
Posadzkarz	3
Prawo jazdy kat. B+E	3
Rozwiązywanie konfliktów	3
Systemy jakości	3
Techniki reklamy	3
Wytwarzanie wyrobów ceramicznych	3
Zarządzanie czasem	3

Agent celny	2
Agroturystyka	2
Animator czasu wolnego	2
Architekt krajobrazu	2
Asertywność	2
Barista	2
Barman	2
Carving	2
Cięcie termiczne	2
Czas pracy kierowcy	2
Dekarz	2
Drogownictwo i budowa mostów	2
Drwal	2
Edukacja dorosłych	2
Fototechnik	2
Frezer	2
Funkcjonowanie podmiotów ekonomii społecznej	2
HR	2
Informacja oświatowa	2
Język francuski	2
Język rosyjski	2
Kontrola i audyt	2
Kurs pedagogiczny	2
Malarz	2
Mechanik	2
Mechanik urządzeń chłodniczych	2
Mechatronik	2
Merchandiser	2
Mobbing w pracy	2
Nadzór nad produkcją	2
Obsługa maszyn rolniczych	2
Obsługa urządzeń kolejowych	2
Ochrona	2
Odnawialne źródła energii	2
Operator drona	2
Operator narzędzi udarowych	2
Opieka nad dzieckiem	2
Piercing	2
Pomoc kuchenna	2
Pracownik socjalny	2
Prawo jazdy kat. C+E	2
Prawo jazdy kat. D	2
Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	2
Rejestratorka medyczna	2
Rzeźnik	2

Samoobrona	2
Sieć, łączność	2
Służba cywilna	2
Sommelier	2
Sprzątanie	2
Szybkie czytanie	2
Tapicer	2
Technik budownictwa	2
Transport osób i rzeczy	2
Videofilmowanie	2
Walka ze stresem	2
Wytwarzanie wyrobów ze szkła	2
Administrator baz danych	1
Administrator sieci komputerowych	1
Akwizytor	1
Asertywność/Walka ze stresem	1
Asystentka stomatologiczna	1
Automotywacja	1
Bankowość	1
Certyfikaty budowlane	1
Decoupage	1
Dekorator wnętrz	1
Dezynfekcja	1
Diagnosta pojazdów	1
Dokumentacja budowlana	1
Dziennikarstwo	1
Ekonomista	1
Elektromonter	1
Finansowanie przedsiębiorstw	1
Fryzjer zwierząt	1
Garmażer	1
Instruktor nauki jazdy	1
Introligator	1
Jeździectwo	1
Język czeski	1
Język hiszpański	1
Język włoski	1
Kamieniarz	1
Kelner/Barman	1
Kompetencje społeczne	1
Kucharz małej gastronomii	1
Kucharz/Barman	1
Kucharz-garmażer	1
Kurs przygotowujący do matury	1
Kursy językowe	1

Kuśnierz	1
Lakiernik	1
Logistyk	1
Lutowacz	1
Marketingowiec	1
Masarz	1
Monter drzwi i okien	1
Monter systemów alarmowych	1
Nauka na odległość	1
Nowoczesne technologie budowlane	1
Obsługa kosiarek	1
Obsługa programów	1
Obsługa programów komputerowych	1
Obsługa sprzężarek	1
Obsługa tablicy multimedialnej	1
Obsługa urządzeń biurowych	1
Operator kontroli bezpieczeństwa	1
Pilot wycieczek	1
Płytkarz	1
Płytkarz/Posadzkarz	1
Polowanie na zwierzęta	1
Pracownik gospodarczy	1
Prawo	1
Prawo administracyjne	1
Prawo drogowe	1
Prawo jazdy	1
Prawo jazdy kat. D+B	1
Prawo jazdy kat. D+C	1
Prawo prasowe	1
Problem alkoholowy	1
Produkcja rolnicza	1
Rekreacja	1
Równość szans	1
Rysunek techniczny	1
Rzeźnik/Wędliniarz	1
Sanitariusz szpitalny	1
Społeczeństwo informacyjne	1
Szkolenie wysokościowe	1
Szlifierz	1
Taksówkarz	1
Taniec	1
Tapeciarz	1
Technik księgarstwa	1
Telemarketer	1
Tokarz	1

Transport zwierząt	1
Trening relaksacyjny	1
Tworzenie stron www	1
Ubezpieczenia społeczne	1
Wędliniarz	1
Windykator	1
Wulkanizator	1
Wychowanie dziecka	1
Zarządzanie gospodarstwem domowym	1
Zarządzanie informacją	1
Zdun	1
Zjawisko przemocy	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=1319)

Podregion bielski

W podregionie bielskim zidentyfikowano 143 kursy oferowane przez centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Najwięcej możliwości nabywania kwalifikacji dedykowanych jest spawaczom, a następnie pracownikom zajmującym się transportem i gospodarką magazynową. Do zawodów deficytowych w perspektywie do 2022 roku na terenie omawianego powiatu zalicza się tokarzy w metalu (brak kursów), księgowych (1 kurs), pracowników biur podróży (brak kursów), spawaczy (12 kursów), magazynierów (5 kursów) oraz kierowników budowy (brak kursów).

Tabela 27. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie bielskim.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Spawacz	12
Transport towarów niebezpiecznych	6
Operator wózków widłowych	5
BHP	4
Kwalifikacja wstępna kierowców	4
Monter instalacji energoenergetycznych	4
Obsługa dźwigów	4
Obsługa żurawi	4
Florysta	3
Kadry i płace	3
Konserwator urządzeń	3
Masażysta	3
Obsługa podestów ruchomych	3
Obsługa suwnic	3
Pierwsza pomoc	3
Prawo pracy	3
Certyfikat Umiejętności Komputerowych	2
Elektryk	2
Grafik komputerowy	2

Instruktor praktycznej nauki zawodu	2
Kucharz	2
Obsługa kas fiskalnych	2
Obsługa komputera	2
Obsługa maszyn i urządzeń	2
Opieka osobista/dzienna	2
Prawo jazdy kat. B	2
Prawo jazdy kat. C	2
Roboty wykończeniowe	2
Sprzedawca/Handlowiec	2
Stylizacja paznokci	2
Szkolenia okresowe kierowców	2
Użytkowanie niebezpiecznych urządzeń i substancji	2
Wychowawca kolonijny	2
Wytwarzanie odzieży	2
Zbiorowe żywienie	2
Administracja biurowa	1
Asystent rodziny	1
Diagnosta pojazdów	1
Dietetyk	1
Drwal	1
Dydaktyka/metodyka	1
Elektronik	1
Fotograf	1
Fryzjer	1
Hotelarstwo	1
Inspektor pracy	1
Język angielski	1
Język migowy	1
Kasjer walutowo-złotowy	1
Kierownik wycieczek szkolnych	1
Kosmetyczka	1
Kosztorysowanie	1
Krawiectwo	1
Księgowy	1
Monter instalacji gazowej	1
Monter instalacji wodnych i grzewczych	1
Murarz/Tynkarz	1
Nadzór nad produkcją	1
Obsługa obrabiarek	1
Obsługa pieców i kotłów	1
Obsługa programów graficznych	1
Obsługa programów komputerowych	1
Obsługa programów rachunkowych	1
Ochrona przeciwpożarowa	1

Operator drona	1
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	1
Organizacja usług gastronomii	1
Prawo jazdy kat. D	1
Prawo Zamówień Publicznych	1
Rejestratorka medyczna	1
Samoobrona	1
Techniki sprzedaży	1
Wizaż	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=143)

Podregion bytomski

Na terenie podregionu bytomskiego zidentyfikowano łącznie 44 kursy oferowane przez CKZiU i inne podmioty realizujące zbieżne zadania. Do zawodów deficytowych na wskazanym obszarze należy przedstawiciel handlowy, uwzględniony w aktualnej ofercie kształcenia (3 kursy). Braków wykwalifikowanej kadry należy spodziewać się także w przypadku operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych i pokrewnych (brak kursów) oraz programistów aplikacji (brak kursów).

Tabela 28. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie bytomskim.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Kosmetyczka	5
Elektryk	4
Sprzedawca/Handlowiec	3
Fryzjer	2
Język niemiecki	2
Kurier/dostawca	2
Masażysta	2
Mechatronik	2
Obsługa maszyn i urządzeń	2
Asystent osoby starszej/niepełnosprawnej	1
Język migowy	1
Kadry i płace	1
Krawiectwo	1
Księgowy	1
Kucharz	1
Malarz/Tapeciarz	1
Monter instalacji wodnych i grzewczych	1
Obsługa obrabiarek	1

Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	1
Pierwsza pomoc	1
Posadzkarz	1
Prawo zamówień publicznych	1
Produkcja rolnicza	1
Rękodzieło	1
Roboty wykończeniowe	1
Stolarz	1
Szybkie czytanie	1
Szybkie uczenie się	1
Wytwarzanie odzieży	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=44)

Podregion częstochowski

Do 2022 roku na terenie podregionu częstochowskiego można spodziewać się deficytów rozbieraczy-wykrawaczy (brak kursów), krawców (3 kursy) oraz kierowców samochodów ciężarowych (11 kursów).

Tabela 29. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie częstochowskim.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Obsługa stacji paliw i zbiorników przenośnych	7
Księgowy	6
Kadry i płace	5
Monter instalacji energoenergetycznych	5
Obsługa kas fiskalnych	5
Obsługa MS Office	5
Prawo zamówień publicznych	5
Spawacz	5
Stolarz	5
Administracja biurowa	4
Betoniarz/Zbrojarz	4
BHP	4
Certyfikat Umiejętności Komputerowych	4
Fryzjer	4
Kwalifikacja wstępna kierowców	4
Pierwsza pomoc	4
Prawo pracy	4
Roboty wykończeniowe	4
Asystent rodziny	3
Catering	3
Krawiectwo	3

Obsługa dźwigów	3
Obsługa maszyn i urządzeń	3
Obsługa programów graficznych	3
Operator wózków widłowych	3
Sprzedawca/Handlowiec	3
Szkolenia okresowe kierowców	3
Transport towarów niebezpiecznych	3
Użytkowanie niebezpiecznych urządzeń i substancji	3
Wizaż	3
Drogownictwo i budowa mostów	2
Elektronik	2
Elektryk	2
Florysta	2
Instruktor praktycznej nauki zawodu	2
Język angielski	2
Magazynier	2
Magazynier/Hurtownik	2
Mechanik samochodowy	2
Monter instalacji sanitarnych	2
Murarz/Tynkarz	2
Obsługa obrabiarek	2
Obsługa przecinarek	2
Ochrona przeciwpożarowa	2
Wdrażanie systemów HACCP	2
Wytwarzanie odzieży	2
ABC przedsiębiorczości	1
Architekt krajobrazu	1
Asystent osoby starszej/niepełnosprawnej	1
Brukarz	1
Cieśla	1
Dokumentacja budowlana	1
Ekonomista	1
Elektromechanik	1
Fototechnik	1
Grafik komputerowy	1
Język migowy	1
Komputeryzacja firmy	1
Kosmetyczka	1
Kosztorysowanie	1
Kucharz	1
Makijaż/Wizaż	1
Malarz	1
Masażysta	1
Mechanik	1
Monter instalacji gazowej	1

Monter instalacji wodnych i grzewczych	1
Monter klimatyzacji i systemów solarnych	1
Obróbka metali	1
Obsługa klienta	1
Obsługa komputera	1
Obsługa pieców i kotłów	1
Obsługa podestów ruchomych	1
Obsługa suwnic	1
Ochrona danych osobowych	1
Ochrona informacji	1
Odnawialne źródła energii	1
Operator koparko-ładowarki	1
Operator narzędzi udarowych	1
Opieka osobista/dzienna	1
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	1
Pozyskiwanie środków UE	1
Prawo jazdy kat. C	1
Prawo podatkowe	1
Sekretarka/Asystentka	1
Stylizacja paznokci	1
Ślusarz	1
Technik budownictwa	1
Tynkarz	1
Walka ze stresem	1
Zbiorowe żywienie	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU (N=197)

Podregion gliwicki

Deficytów kadrowych do 2022 roku w podregionie gliwickim należy spodziewać się głównie w zawodzie kierowcy samochodu ciężarowego (brak kursów), monteru maszyn i urządzeń przemysłowych (brak kursów), spawacza (16 kursów), brukarza (brak kursów), termoizolera (brak kursów), fryzjera (2 kursy), pracownika kancelaryjnego (brak kursów) oraz trenera/wykładowcy (brak kursów).

Tabela 30. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie gliwickim.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Spawacz	16
BHP	5
Elektryk	4
Monter izolacji	3
Cięcie termiczne	2
Elektromechanik	2
Fryzjer	2

Górnik	2
Hotelarstwo	2
Mechanik samochodowy	2
Monter instalacji sanitarnych	2
Obsługa kas fiskalnych	2
Obsługa obrabiarek	2
Sprzedawca/Handlowiec	2
ABC przedsiębiorczości	1
Animator czasu wolnego	1
Asystent osoby starszej/niepełnosprawnej	1
Asystentka stomatologiczna	1
Barista	1
Barman	1
Carving	1
Cieśla	1
Grafik komputerowy	1
Język angielski	1
Język francuski	1
Język niemiecki	1
Kelner	1
Komputeryzacja firmy	1
Krawiectwo	1
Kucharz	1
Mechanik	1
Murarz/Tynkarz	1
Obsługa komputera	1
Obsługa MS Office	1
Obsługa programów graficznych	1
Ochrona przeciwpożarowa	1
Pierwsza pomoc	1
Pilot wycieczek	1
Roboty wykończeniowe	1
Sommelier	1
Ślusarz	1
Technik budownictwa	1
Turystyka	1
Wychowawca kolonijny	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=78)

Podregion katowicki

Deficytów wykwalifikowanej kadry do 2022 roku na terenie wskazanego podregionu można spodziewać się głównie w zawodzie telemarketera (1 kurs), farmaceuty (brak kursów), kontrolera jakości wyrobów mechanicznych (brak kursów), technika informatyka (brak kursów), sprzedawcy

i przedstawiciela handlowego (7 kursów), inżyniera automatyki i robotyki (brak kursów), inżyniera elektryka (brak kursów), programisty aplikacji (brak kursów) oraz magazyniera (6 kursów).

Tabela 31. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie katowickim.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Obsługa maszyn i urządzeń	21
BHP	15
Konserwator urządzeń	14
Monter instalacji wodnych i grzewczych	10
Kadry i płace	9
Pielęgniarstwo	9
Techniki sprzedaży	8
Księgowy	7
Obsługa komputera	7
Spawacz	7
Sprzedawca/Handlowiec	7
Zarządzanie zasobami ludzkimi	7
Aktywizacja zawodowa	6
Autoprezentacja	6
Obsługa MS Office	6
Ogrodnictwo	6
Prawo podatkowe	6
Prawo zamówień publicznych	6
Roboty wykończeniowe	6
Administracja biurowa	5
Dietetyk	5
Monter instalacji gazowej	5
Obsługa obrabiarek	5
Obsługa programów rachunkowych	5
Prawo pracy	5
Transport towarów niebezpiecznych	5
Zarządzanie firmą	5
Grafik komputerowy	4
Kwalifikacja wstępna kierowców	4
Obsługa dźwigów	4
Obsługa klienta	4
Obsługa programów graficznych	4
Obsługa stacji paliw i zbiorników przenośnych	4
Obsługa żurawi	4
Opieka osobista/dzienna	4
Organizacja pracy	4
Pierwsza pomoc	4
Prawo jazdy kat. A	4
Użytkowanie niebezpiecznych urządzeń i substancji	4
Asystent osoby starszej/niepełnosprawnej	3

Betoniarz/Zbrojarz	3
Coaching	3
Fryzjer	3
Komputeryzacja firmy	3
Komunikacja interpersonalna	3
Krawiectwo	3
Kucharz	3
Monter klimatyzacji i systemów solarnych	3
Obsługa kas fiskalnych	3
Obsługa pił	3
Obsługa sprzętu medycznego	3
Operator koparko-ładowarki	3
Operator wózków widłowych	3
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	3
Psychologia	3
Rekrutacja	3
Rękodzieło	3
Stolarz	3
Stylizacja paznokci	3
Systemy jakości	3
Wdrażanie systemów HACCP	3
ABC przedsiębiorczości	2
Agroturystyka	2
Archiwista	2
Certyfikat Umiejętności Komputerowych	2
CISCO	2
Czas pracy kierowcy	2
Edukacja dorosłych	2
Elektromechanik	2
Elektryk	2
Florysta	2
Funkcjonowanie podmiotów ekonomii społecznej	2
HR	2
Inspektor pracy	2
Instruktor praktycznej nauki zawodu	2
Język angielski	2
Język migowy	2
Język niemiecki	2
Kasjer walutowo-złotowy	2
Kierownik wycieczek szkolnych	2
Kreatywne myślenie	2
Magazynier	2
Masażysta	2
Mechanik samochodowy	2
Mechanik urządzeń chłodniczych	2

Merchandiser	2
Monter instalacji energoenergetycznych	2
Monter rusztowań	2
Murarz	2
Negocjacje	2
Obróbka metali	2
Obsługa maszyn rolniczych	2
Obsługa pieców i kotłów	2
Obsługa podestów ruchomych	2
Obsługa przecinarek	2
Obsługa suwnic	2
Obsługa urządzeń kolejowych	2
Ochrona	2
Ochrona przeciwpożarowa	2
Ochrona środowiska	2
Pozyskiwanie środków UE	2
Pracownik socjalny	2
Prawo jazdy kat. B	2
Rozwój osobisty	2
Sieć, łączność	2
Służba cywilna	2
Sprzątanie	2
Techniki reklamy	2
Transport osób i rzeczy	2
Turystyka	2
Tynkarz	2
Wychowawca kolonijny	2
Administrator baz danych	1
Administrator sieci komputerowych	1
Akwizytor	1
Animator czasu wolnego	1
Asertywność	1
Asertywność/Walka ze stresem	1
Asystent rodziny	1
Automotywacja	1
Bankowość	1
Barista	1
Barman	1
Brukarz	1
Carving	1
Catering	1
Certyfikaty budowlane	1
Cieśla	1
Cukiernik	1
Decoupage	1

Dekarz	1
Dekorator wnętrz	1
Dezynfekcja	1
Drwal	1
Dydaktyka/metodyka	1
Dziennikarstwo	1
Elektromonter	1
Elektronik	1
Finansowanie przedsiębiorstw	1
Fotograf	1
Frezer	1
Fryzjer zwierząt	1
Garmażer	1
Górnik	1
Hotelarstwo	1
Informacja oświatowa	1
Integracja pracowników	1
Introligator	1
Jeździectwo	1
Język czeski	1
Język francuski	1
Język hiszpański	1
Język rosyjski	1
Język włoski	1
Kelner	1
Kelner/Barman	1
Kompetencje społeczne	1
Kontrola i audyt	1
Kosmetyczka	1
Kosztorysowanie	1
Kucharz-garmażer	1
Kurier/dostawca	1
Kurs pedagogiczny	1
Kurs przygotowujący do matury	1
Lakiernik	1
Logistyk	1
Lutowacz	1
Magazynier/Hurtownik	1
Malarz	1
Malarz/Tapeciarz	1
Marketingowiec	1
Masarz	1
Mobbing w pracy	1
Monter drzwi i okien	1
Monter systemów alarmowych	1

Motywowanie pracowników	1
Nadzór nad produkcją	1
Nauka na odległość	1
Nowoczesne technologie budowlane	1
Obsługa kosiarek	1
Obsługa programów	1
Obsługa sprzężarek	1
Obsługa tablicy multimedialnej	1
Obsługa urządzeń biurowych	1
Ochrona danych osobowych	1
Odnawialne źródła energii	1
Operator drona	1
Operator kontroli bezpieczeństwa	1
Operator narzędzi udarowych	1
Opieka nad dzieckiem	1
Organizacja usług gastronomii	1
Piekarz	1
Płytkarz	1
Polowanie na zwierzęta	1
Pomoc kuchenna	1
Posadzkarz	1
Pracownik gospodarczy	1
Prawo	1
Prawo administracyjne	1
Prawo drogowe	1
Prawo jazdy	1
Prawo jazdy kat. B+E	1
Prawo jazdy kat. C	1
Prawo jazdy kat. C+E	1
Prawo jazdy kat. D	1
Prawo prasowe	1
Problem alkoholowy	1
Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	1
Rejestratorka medyczna	1
Rekreacja	1
Rozwiązywanie konfliktów	1
Równość szans	1
Rysunek techniczny	1
Rzeźnik	1
Samoobrona	1
Sanitariusz szpitalny	1
Sekretarka/Asystentka	1
Sommelier	1
Spółeczeństwo informacyjne	1
Szkolenia okresowe kierowców	1

Szlifierz	1
Szybkie czytanie	1
Szybkie uczenie się	1
Ślusarz	1
Taksówkarz	1
Taniec	1
Tapeciarnik	1
Tapicer	1
Telemarketer	1
Tokarz	1
Transport zwierząt	1
Trening relaksacyjny	1
Tworzenie stron www	1
Ubezpieczenia społeczne	1
Videofilmowanie	1
Wędliniarz	1
Windykator	1
Wizaż	1
Wulkanizator	1
Wychowanie dziecka	1
Zarządzanie czasem	1
Zarządzanie gospodarstwem domowym	1
Zbiorowe żywienie	1
Zdun	1
Zjawisko przemocy	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU (N=552)

Podregion rybnicki

Zgodnie z przeprowadzonymi analizami zaprezentowanymi wcześniej w raporcie, na terenie podregionu rybnickiego należy spodziewać się deficytów sprzedawców (6 kursów), murarzy (1 kurs) oraz stolarzy (1 kurs).

Tabela 32. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie rybnickim.

Obszar tematyczny kursu	Liczba podmiotów
Spawacz	11
Zarządzanie zasobami ludzkimi	8
Rozwój osobisty	7
Krawiectwo	6
Sprzedawca/Handlowiec	6
Florysta	5
Obsługa kas fiskalnych	5
Operator wózków widłowych	5
Zarządzanie firmą	5

BHP	4
Obsługa komputera	4
Sekretarka/Asystentka	4
Wizaż	4
Administracja biurowa	3
Autoprezentacja	3
Coaching	3
Fryzjer	3
Kadry i płace	3
Komunikacja interpersonalna	3
Księgowy	3
Kucharz	3
Monter instalacji wodnych i grzewczych	3
Obsługa obrabiarek	3
Psychologia	3
Stylizacja paznokci	3
Transport towarów niebezpiecznych	3
ABC przedsiębiorczości	2
Brukarz	2
Grafik komputerowy	2
Integracja pracowników	2
Język angielski	2
Kreatywne myślenie	2
Malarz/Tapeciarz	2
Monter rusztowań	2
Motywowanie pracowników	2
Opieka osobista/dzienna	2
Organizacja usług gastronomii	2
Pierwsza pomoc	2
Prawo jazdy kat. B	2
Rozwiązywanie konfliktów	2
Szybkie uczenie się	2
Zarządzanie czasem	2
Architekt krajobrazu	1
Asertywność	1
Asystent osoby starszej/niepełnosprawnej	1
Asystent rodziny	1
CISCO	1
Cukiernik	1
Dekarz	1
Dietetyk	1
Elektryk	1
Fotograf	1
Instruktor praktycznej nauki zawodu	1
Język migowy	1

Język niemiecki	1
Kamieniarz	1
Kierownik wycieczek szkolnych	1
Konserwator urządzeń	1
Kosmetyczka	1
Kosztorysowanie	1
Kucharz małej gastronomii	1
Kucharz/Barman	1
Kurs pedagogiczny	1
Kursy językowe	1
Masażysta	1
Mechanik samochodowy	1
Mobbing w pracy	1
Monter instalacji gazowej	1
Monter instalacji sanitarnych	1
Monter klimatyzacji i systemów solarnych	1
Murarz	1
Murarz/Tynkarz	1
Negocjacje	1
Obsługa klienta	1
Obsługa pieców i kotłów	1
Obsługa pił	1
Obsługa programów graficznych	1
Obsługa suwnic	1
Ochrona danych osobowych	1
Ochrona przeciwpożarowa	1
Opieka nad dzieckiem	1
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	1
Piekarz	1
Płytkarz/Posadzkarz	1
Pomoc kuchenna	1
Posadzkarz	1
Pozyskiwanie środków UE	1
Prawo jazdy kat. A	1
Prawo jazdy kat. B+E	1
Prawo pracy	1
Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	1
Rekrutacja	1
Rzeźnik/Wędliniarz	1
Stolarz	1
Szkolenia okresowe kierowców	1
Ślusarz	1
Techniki sprzedaży	1
Tynkarz	1
Użytkowanie niebezpiecznych urządzeń i substancji	1

Walka ze stresem	1
Wychowawca kolonijny	1
Zarządzanie informacją	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=205)

Podregion sosnowiecki

Zgodnie z wynikami analiz omówionych we wcześniejszej części raportu, na terenie podregionu sosnowieckiego do 2022 roku należy spodziewać się niedoborów ślusarzy (brak kursów), termoizolatorów (brak kursów) oraz techników organizacji usług gastronomicznych (2 kursy). Obecna oferta centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego wpisuje się zatem w potrzeby pracodawców reprezentujących głównie branżę usług zakwaterowania i gastronomii (sekcja I), natomiast pozostaje niespójna z zapotrzebowaniem na pracowników zgłaszanym przez przedstawicieli sekcji C (przetwórstwo przemysłowe) oraz sekcji F (budownictwo).

Tabela 33. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie sosnowieckim.

Obszar tematyczny kursów	Liczba podmiotów
Fryzjer	3
Sprzedawca/Handlowiec	3
Turystyka	3
Wytwarzanie wyrobów ceramicznych	3
BHP	2
Kosmetyczka	2
Krawiectwo	2
Organizacja usług gastronomii	2
Wytwarzanie odzieży	2
Wytwarzanie wyrobów ze szkła	2
ABC przedsiębiorczości	1
Agent celny	1
Cukiernik	1
Florysta	1
Fototechnik	1
Hotelarstwo	1
Instruktor nauki jazdy	1
Kadry i płace	1
Kelner	1
Księgowy	1
Kucharz	1
Kuśnierz	1
Makijaż/Wizaż	1
Obsługa kas fiskalnych	1
Obsługa obrabiarek	1
Ochrona przeciwpożarowa	1
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	1

Piekarz	1
Piercing	1
Pierwsza pomoc	1
Prawo jazdy kat. B	1
Prawo jazdy kat. B+E	1
Prawo jazdy kat. C	1
Prawo jazdy kat. C+E	1
Prawo jazdy kat. D+B	1
Prawo jazdy kat. D+C	1
Rzeźnik	1
Stylizacja paznokci	1
Tapicer	1
Technik księgarstwa	1
Techniki reklamy	1
Transport towarów niebezpiecznych	1
Videofilmowanie	1
Wizaż	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU (N=58)

Podregion tyski

Zgodnie z wynikami zaprezentowanymi w poprzedniej części raportu, na terenie podregionu tyskiego można spodziewać się głównie niedoborów kierowców samochodów ciężarowych (brak kursów) oraz lekarzy (brak kursów).

Tabela 34. Liczba CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU oferujących kursy w poszczególnych obszarach tematycznych w podregionie tyskim.

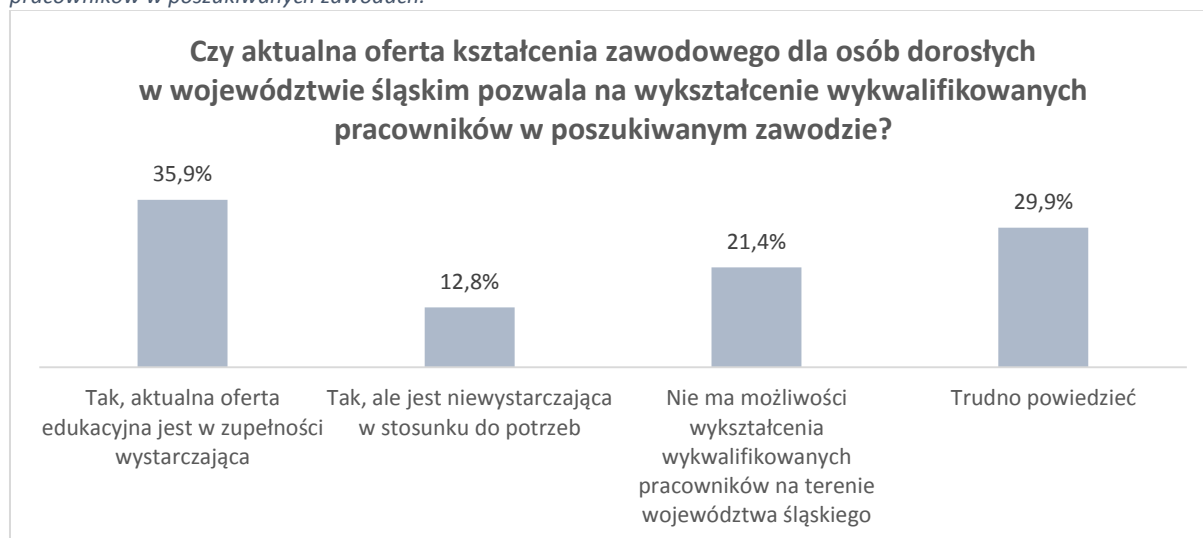
Obszar tematyczny kursów	Liczba podmiotów
BHP	8
Ochrona danych osobowych	5
Administracja biurowa	2
Obsługa obrabiarek	2
Ochrona informacji	2
Operator wózków widłowych	2
Opiekun w żłobku/klubie dziecięcym	2
Pierwsza pomoc	2
Agent celny	1
Archiwista	1
Dydaktyka/metodyka	1
Frezer	1
Informacja oświatowa	1
Język migowy	1
Język rosyjski	1
Kadry i płace	1
Kontrola i audyt	1

Makijaż/Wizaż	1
Monter instalacji sanitarnych	1
Obsługa programów rachunkowych	1
Ochrona przeciwpożarowa	1
Ochrona środowiska	1
Piercing	1
Spawacz	1
Szkolenie wysokościowe	1

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy stron internetowych CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania (N=42)

O adekwatność oferty centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie śląskim do aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawców zapytano przedstawicieli podmiotów gospodarczych objętych wywiadami telefonicznymi wspomaganymi komputerowo (CATI). Respondenci planujący zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy bądź kolejnych 6 lat byli proszeni o ocenę, czy aktualna oferta kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w województwie śląskim pozwala na wykształcenie wykwalifikowanych pracowników w wymaganych zawodach. Całkowitą wystarczalność oferty edukacyjnej w stosunku do swoich potrzeb zatrudnieniowych zadeklarowało 35,9% objętych badaniem pracodawców. Obecność oferty edukacyjnej dedykowanej danej branży, lecz niewystarczającej w stosunku do aktualnych potrzeb, potwierdziło 12,8% badanych pracodawców. Co 5 uczestniczący w badaniu CATI przedstawiciel firmy lub instytucji planujący zwiększenie zatrudnienia do 2022 roku zadeklarował natomiast, że na terenie województwa śląskiego nie ma możliwości wykształcenia wykwalifikowanych pracowników w objętych planami rekrutacyjnymi zawodach.

Wykres 7. Wystarczalność oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w województwie śląskim do wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=304)

Największy odsetek pracodawców deklarujących brak możliwości wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach zidentyfikowano na terenie podregionu sosnowieckiego (34,5%), tyskiego (33,3%) oraz katowickiego (26,8%), natomiast najmniejszy na terenie podregionu bytomskiego (10,8%), częstochowskiego (16,1%) oraz gliwickiego (17,1%). Najwyższy odsetek pracodawców deklarujących obecność oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych dedykowanej swojej branży, lecz niewystarczającej w stosunku do aktualnych potrzeb, zidentyfikowano na terenie podregionu gliwickiego (31,7%).

Tabela 35. Wystarczalność oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w województwie śląskim do wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach w odniesieniu do podregionów.

Podregion	Tak, aktualna oferta edukacyjna jest w zupełności wystarczająca	Tak, ale jest niewystarczająca w stosunku do potrzeb	Nie ma możliwości wykształcenia wykwalifikowanych pracowników na terenie województwa śląskiego	Trudno powiedzieć
podregion 44 – bielski [bielski, cieszyński, żywiecki, Bielsko-Biała]	54,0%	0,0%	18,0%	28,0%
podregion 45 – bytomski [lubliniecki, tarnogórski, Bytom, Piekary Śląskie]	40,5%	16,2%	10,8%	32,4%
podregion 46 – częstochowski [częstochowski, kłobucki, myszkowski, Częstochowa]	48,4%	16,1%	16,1%	19,4%
podregion 47 – gliwicki [gliwicki, Gliwice, Zabrze]	22,0%	31,7%	17,1%	29,3%
podregion 48 – katowicki [Chorzów, Katowice, Mysłowice, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Świętochłowice]	29,6%	12,7%	26,8%	31,0%
podregion 49 – rybnicki [raciborski, rybnicki, wodzisławski, Jastrzębie-Zdrój, Rybnik, Żory]	40,0%	16,7%	20,0%	23,3%
podregion 50 – sosnowiecki [będziniński, zawierciański, Dąbrowa Górnicza, Jaworzno, Sosnowiec]	24,1%	0,0%	34,5%	41,4%
podregion 51 – tyski [bieruńsko-lędziński, mikołowski, pszczyński, Tychy]	20,0%	6,7%	33,3%	40,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=304)

Głównym problemem niewystarczalności oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w podregionie bytomskim jest zbyt mała liczba placówek kształcących w poszukiwanych zawodach (50,0%) oraz niska jakość kształcenia zawodowego (50,0%). Zbyt małą liczbę placówek kształcenia zawodowego osób dorosłych potwierdzili także pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu gliwickiego (69,2%) oraz częstochowskiego (60,0%). Objęci wywiadami CATI pracodawcy z podregionu katowickiego, rybnickiego i tyskiego najczęściej zwracali uwagę na brak chętnych do nauki poszukiwanych zawodów (odpowiednio 55,6%, 60,0% i 100,0%).

Tabela 36. Przyczyny niewystarczalności oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w województwie śląskim do wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach w odniesieniu do podregionów.

Podregion	Za mało placówek kształcących w zawodzie	Brak oferty w naszym powiecie	Niska jakość kształcenia w ramach dostępnej oferty edukacyjnej	Za mało chętnych do nauki zawodu
podregion 45 – bytomski [lubliniecki, tarnogórski, Bytom, Piekary Śląskie]	50,0%	16,7%	50,0%	33,3%
podregion 46 – częstochowski [częstochowski, kłobucki, myszkowski, Częstochowa]	60,0%	0,0%	20,0%	80,0%
podregion 47 – gliwicki [gliwicki, Gliwice, Zabrze]	69,2%	7,7%	15,4%	46,2%
podregion 48 – katowicki [Chorzów, Katowice, Mysłowice, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Świętochłowice]	11,1%	44,4%	33,3%	55,6%
podregion 49 – rybnicki [raciborski, rybnicki, wodzisławski, Jastrzębie-Zdrój, Rybnik, Żory]	40,0%	20,0%	20,0%	60,0%
podregion 51 – tyski [bieruńsko-lędziński, mikołowski, pszczyński, Tychy]	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=39) – wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Największy odsetek pracodawców deklarujących brak możliwości wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach zidentyfikowano w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (38,8%), sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (37,5%) oraz sekcji F – budownictwo (33,3%). Są to branże, w których prognozuje się deficyt wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku.

Tabela 37. Wystarczalność oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w województwie śląskim do wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach w odniesieniu do sekcji PKD.

Sekcja PKD	Tak, aktualna oferta edukacyjna jest w zupełności wystarczająca	Tak, ale jest niewystarczająca w stosunku do potrzeb	Nie ma możliwości wykształcenia wykwalifikowanych pracowników na terenie województwa śląskiego	Trudno powiedzieć
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	20,4%	10,2%	38,8%	30,6%

sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%
sekcja f - budownictwo	30,6%	22,2%	33,3%	13,9%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	32,5%	13,3%	18,1%	36,1%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	37,5%	12,5%	8,3%	41,7%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	42,9%	0,0%	21,4%	35,7%
sekcja j - informacja i komunikacja	27,3%	36,4%	9,1%	27,3%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	16,7%	16,7%	16,7%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	33,3%	22,2%	33,3%	11,1%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	50,0%	6,3%	12,5%	31,3%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	60,0%	0,0%	20,0%	20,0%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja p - edukacja	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	37,5%	37,5%	25,0%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	50,0%	0,0%	10,0%	40,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=304)

Problem w postaci braku chętnych do kształcenia się w poszukiwanych przez pracodawców zawodach zadeklarowali głównie przedstawiciele sekcji F – budownictwo (87,5%), sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (80,0%) oraz sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (66,7%). Warto w tym miejscu przypomnieć, iż wszystkie wskazane branże określono jako deficytowe w perspektywie do 2022 roku. Liczba placówek kształcenia zawodowego osób dorosłych jest zbyt mała głównie w opinii badanych pracodawców z sekcji Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna (100,0%), sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (100,0%), sekcji K – finanse i ubezpieczenia (50,0%), sekcji F – budownictwo (50,0%), sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (60,0%) oraz sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (45,5%),

Tabela 38. Przyczyny niewystarczalności oferty kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w województwie śląskim do wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach w odniesieniu do sekcji PKD.

Sekcja PKD	Za mało placówek kształcących w zawodzie	Brak oferty w naszym powiecie	Niska jakość kształcenia w ramach dostępnej oferty edukacyjnej	Za mało chętnych do nauki zawodu
-------------------	---	--------------------------------------	---	---

sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	60,0%	20,0%	0,0%	80,0%
sekcja f - budownictwo	50,0%	12,5%	37,5%	87,5%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	45,5%	18,2%	27,3%	36,4%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	33,3%	33,3%	0,0%	66,7%
sekcja j - informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	75,0%	50,0%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	0,00%	50,0%	0,0%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	100,0%	33,3%	0,0%	33,3%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=39) – wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Zarówno eksperci z obszaru rynku pracy, jak i przedstawiciele centrów kształcenia ustawicznego i zawodowego działających w województwie śląskim są przekonani o wysokiej spójności między oferowanymi możliwościami kształcenia zawodowego a obecnymi i przyszłymi potrzebami rynku pracy. Przedstawiciele tego typu podmiotów edukacyjnych deklarują podejmowanie różnorodnych działań mających na celu dostosowanie tematyki kursów i szkoleń do oczekiwań pracodawców, takich jak współpraca z przedsiębiorstwami, kooperacja ze szkołami gimnazjalnymi oraz śledzenie zapotrzebowania na poszczególne zawody za pomocą publicznie dostępnych raportów i statystyk. Dzięki porozumieniom nawiązywanym z pracodawcami, uczniowie priorytetowych na rynku pracy kierunków kształcenia uzyskują gwarancję zatrudnienia po ukończeniu nauki oraz stypendium przez cały czas jej trwania. W centrach można uzyskać szereg kwalifikacji zawodowych głównie powiązanych z branżą elektryczną, elektrotechniczną, mechaniczną, budowlaną, informatyczną, finansową, usługową, rolniczą oraz odzieżową. Respondenci podkreślili, iż niejednokrotnie uruchamiano w centrum kurs zawodowy pod wpływem zgłoszenia zapotrzebowania przez lokalnego pracodawcę. Większość przedstawicieli CKZiU objętych badaniem zadeklarowała również, iż oferta kształcenia weryfikowana jest corocznie, aby uruchamiać te kursy, które rzeczywiście wpisują się w zmiany zachodzące na rynku pracy. Pojawiają się także kursy zgodne z najnowszymi trendami, takie jak kurs dla technika urządzeń i systemów energetyki odnawialnej wprowadzony przez CKZiU w Raciborzu. Ponadto, działające w regionie CKZiU postrzegają siebie jako podmioty zapełniające lukę na rynku usług edukacyjnych – te kwalifikacje i umiejętności, których nie można uzyskać w toku szkolnictwa zawodowego, mogą zostać uzupełnione za pomocą KKZ. Badani zwrócili również uwagę na fakt, iż współpracujący z CKZiU doradcy zawodowi raczej nie napotykają problemów ze znalezieniem szkolenia bądź kursu niezbędnego dla korzystającego z porady klienta.

Przedstawiciele centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego uczestniczący w wywiadach IDI zwrócili natomiast uwagę na fakt, iż brakuje chętnych do kształcenia się w istotnych dla rynku pracy zawodach. W opinii przedstawicieli centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, **młodzież gimnazjalna nie wybiera jednak kształcenia w zawodach wysokiego zapotrzebowania na regionalnym rynku pracy, lecz kontynuuje naukę w liceum ogólnokształcącym**. Uczniom szkół gimnazjalnych brakuje zatem wiedzy na temat możliwości uzyskania zatrudnienia w poszczególnych zawodach, a podejmowane przez nich decyzje edukacyjne nie wynikają z obserwacji kierunków rozwoju poszczególnych branż w województwie śląskim. Inaczej przedstawia się sposób wyboru kierunku kształcenia przez osoby dorosłe. Przed zapisaniem się na konkretny kurs zawodowy posiadają one świadomość poszukiwanych na rynku pracy zawodów i na tej podstawie decydują się na zmianę bądź uzupełnienie posiadanych kwalifikacji. Przedstawiciele ośrodków kształcenia zawodowego i ustawicznego proponują zatem modyfikację sposobów funkcjonowania

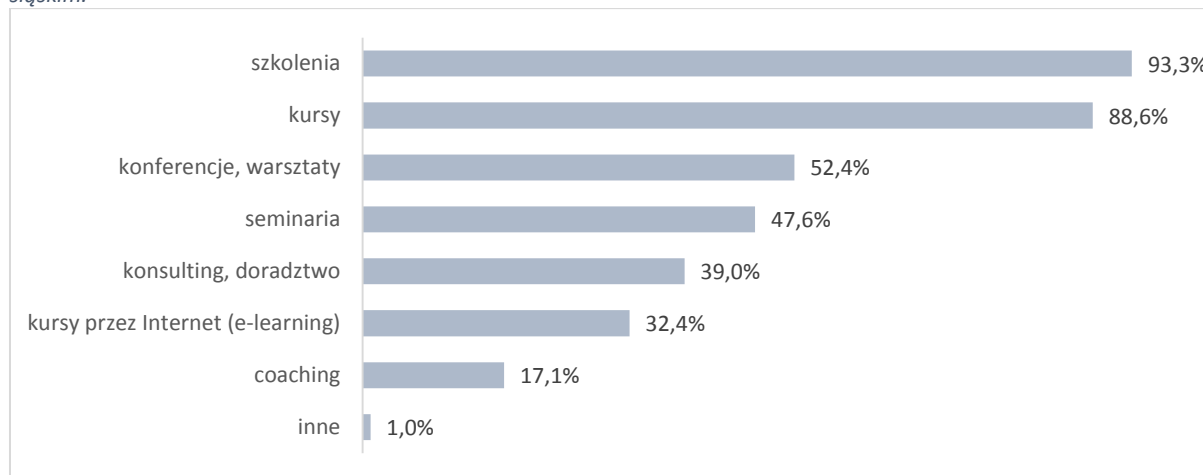
poradnictwa edukacyjno-zawodowego, a także zalecają silniej promować kierunki kształcenia szczególnie przydatnego firmom i instytucjom z województwa śląskiego. Utworzenie nowych kierunków celem dostosowania oferty do potrzeb rynku pracy jest trudnym zadaniem – trzeba uzyskać 20 chętnych do nauki danego zawodu, a zazwyczaj kończy się na 2 czy 3 zainteresowanych osobach. W centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego działającego w Katowicach podjęto próbę uruchomienia kursu dla opiekuna medycznego. Dostępne dane jednoznacznie wskazują na rosnące możliwości uzyskania pracy w tym zawodzie, jednak nie udało się uzyskać wystarczającej do rozpoczęcia kształcenia liczby chętnych. W CKZiU Lubliniec planowano uruchomienie kursu dla krawcowej, lecz brak osób zainteresowanych nauką nie pozwolił zrealizować nowego pomysłu. Podobnej sytuacji doświadczyli przedstawiciele CKZiU w Raciborzu podczas prób uruchomienia kursu dla operatorów obrabiarek numerycznych CNC oraz techników elektryków. W CKZiU rozważano natomiast wprowadzenie kursów dla konstruktorów odzieży, na których czekają miejsca pracy nie tylko w województwie śląskim, lecz także w całej Polsce, lecz brak zainteresowania również nie pozwolił na kontynuację działań w tym kierunku. Zdaniem respondentów, młodzież nie kieruje się potrzebami rynku pracy przy wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej. Problemem nie jest zatem nieodpowiednia oferta kwalifikacyjnych kursów zawodowych, lecz brak chętnych do wzięcia w nich udziału. Nie pomagają nawet programy stypendialne dla uczestników kursów oraz gwarancja zatrudnienia po zdanym egzaminie.

Podobną opinię wyrazili objęci wywiadami IDI pracodawcy reprezentujący branże zidentyfikowane jako deficytowe w perspektywie do roku 2022 (sekcję C, sekcję F, sekcję H, sekcję J oraz sekcję Q). Respondenci deklaruowali współpracę z instytucjami edukacyjnymi w zakresie projektowania odpowiednich do swoich bieżących potrzeb kierunków kształcenia, jednak zwracali uwagę na brak osób zainteresowanych nauką w konkretnych zawodach (w sekcji C - pracownicy produkcyjni, w sekcji J - pracownicy o profilu graficzno-informatycznym). Podkreślali niską renomę szkół zawodowych oraz centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, wpływającą na trudności z pozyskaniem odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników. Badani pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym podkreślili, iż młodzi ludzie preferują naukę na wyższej uczelni, choć przedsiębiorstwa potrzebują przede wszystkim pracowników fizycznych. Udzielający wywiadów pracodawcy z sekcji F (budownictwo) i sekcji H (transport i gospodarka magazynowa) zadeklarowali niską jakość kształcenia w CKZiU, przekładającą się na brak umiejętności praktycznych uczestników kursów. Respondenci reprezentujący sekcję C (przetwórstwo przemysłowe) oraz sekcję F (budownictwo) zwrócili też uwagę na problem w postaci migracji zarobkowych za granicę osób posiadających kwalifikacje zgodne z zapotrzebowaniem regionalnych podmiotów gospodarczych (spawaczy i pracowników budowlanych). Uczestniczący w wywiadach IDI przedstawiciele sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) wskazywali, iż w aktualnej ofercie kształcenia brakuje kursów dla pracowników socjalnych, jednocześnie podkreślali jednak, że kanadydaci zatrudnieni na tego rodzaju stanowisku powinni powiadać wykształcenie wyższe.

Przedstawiciel IP RPO WSL – WUP uczestniczący w wywiadzie IDI zwrócił natomiast uwagę, iż działające w regionie centra kształcenia zawodowego i ustawicznego są odpowiednio przygotowane do szkolenia wysoko wykwalifikowanych pracowników, lecz brakuje im informacji na temat rzeczywistych potrzeb pracodawców reprezentujących poszczególne branże. Ścisła kooperacja pracodawców z instytucjami szkoleniowymi pomogłoby właściwie sprofilować odbiorcę kształcenia i lepiej przygotować go do wykonywania codziennych obowiązków jako pracownika. CKZiU oraz podmioty realizujące podobne zadania, kształcące wysoko wyspecjalizowanych fachowców, powinny pozostawać w stałej relacji z działającymi w regionie pracodawcami. W celu lepszego scharakteryzowania oferty centrów kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia praktycznego oraz centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego zlokalizowanych w województwie śląskich, analizie poddano dane

uzyskane w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.²⁴ Formami kształcenia najczęściej oferowanymi przez CKZiU oraz podobne podmioty w województwie śląskim są szkolenia (93,3%) kursy (88,6%) oraz konferencje i warsztaty (52,4%), natomiast najrzadziej coaching (17,1%) oraz studia e-learning (32,4%). Średnia liczba uczestników szkoleń, kursów i innych form kształcenia przypadających na jeden podmiot kształtuje się na poziomie 470 osób rocznie.

Wykres 8. Formy kształcenia oferowane przez CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania w województwie śląskim.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 (N=105)

CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania w województwie śląskim najczęściej oferują szkolenia i kursy dedykowane budownictwu i przemysłowi (65,7%), transportowi (45,7%), usługom osobistym (41,0%), IT (36,2%) oraz opiece medycznej i pomocy społecznej (33,3%) . Wpisuje się to w zidentyfikowane potrzeby działających w regionie pracodawców objętych wywiadami CATI. Największy odsetek pracodawców deklarujących brak możliwości wykształcenia pracowników w poszukiwanych przez siebie zawodach zidentyfikowano bowiem w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (38,8%), sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (37,5%) oraz sekcji F – budownictwo (33,3%). Za niepokojący należy uznać fakt, iż do najrzadziej oferowanych kursów należą te związane tematycznie z ochroną środowiska i ekologią, choć uczestnicy wywiadów CATI i IDI podkreślali wzrost znaczenia proekologicznych rozwiązań głównie w branży budowlanej (sekcja F), lecz również w branży energetycznej (sekcja D) oraz gospodarce odpadami (sekcja E).

Tabela 39. Tematyka kursów i szkoleń oferowanych przez CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania w województwie śląskim.

Tematyka szkolenia/kursu	Odsetek podmiotów
Budownictwo i przemysł	65,7%
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	45,7%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	41,0%
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	41,0%
Informatyka, komputery	36,2%
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	33,3%
Księgowość i rachunkowość	22,9%

²⁴ Projekt badawczy przeprowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości na próbie 105 CKZiU oraz podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZiU z województwa śląskiego w 2014 roku (dane pobrano 08.08.2016 r.)

BHP, PPOż	22,9%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	18,1%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	17,1%
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	17,1%
Tematyka prawna	10,5%
Prawo jazdy kategorii A i B	10,5%
Języki obce	8,6%
Zarządzenie zasobami ludzkimi	7,6%
Zarządzanie przedsiębiorstwem	6,7%
Usługi finansowe, nieruchomości	6,7%
Inne specjalistyczne zawodowe	5,7%
Magazynowanie, logistyka i zaopatrzenie, dostawy	4,8%
Marketing	3,8%
Tematyka administracyjno-biurowa	3,8%
Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie	2,9%
Zarządzanie jakością, kontrola, ewaluacja	2,9%
Kultura, sztuka, artystyczne	2,9%
Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo	2,9%
Ochrona środowiska, ekologia	1,9%
Inne	11,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 (N=105) – dane nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Jeśli chodzi o główne specjalizacje CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne zadania w województwie śląskim, jest to przede wszystkim budownictwo (26,5%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (20,6%), usługi osobiste (18,6%), bezpieczeństwo i higiena pracy (18,6%) oraz IT (17,6%). Oferta tematyczna szkoleń i kursów świadczonych przez tego rodzaju podmioty uwzględnia zatem te branże, które zostały wskazane w wywiadach CATI oraz IDI jako doświadczające deficytów kadrowych obecnie oraz zagrożone niedoborami wykwalifikowanych pracowników w przyszłości. Warto jednak podkreślić, iż jedynie 1% CKZiU oraz podmiotów realizujących podobne zadania specjalizuje się w kształceniu o profilu finansowym, choć branża ta została zidentyfikowana wśród branż zagrożonych deficytem wykwalifikowanych pracowników w perspektywie do 2022 roku.

Tabela 40. Główna specjalizacja CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania w województwie śląskim.

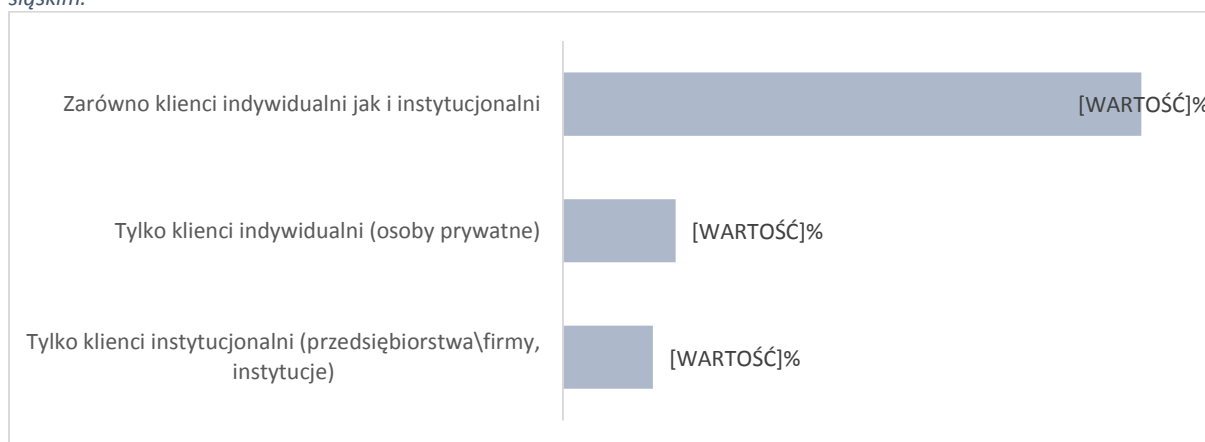
Specjalizacja	Odsetek podmiotów
Budownictwo i przemysł	26,5%
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	20,6%
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	18,6%
BHP, PPOż	18,6%
Informatyka, komputery	17,6%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	17,6%
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	17,6%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	10,8%
Księgowość i rachunkowość	9,8%
Inne specjalistyczne zawodowe	7,8%
Zarządzanie przedsiębiorstwem	6,9%
Tematyka prawna	6,9%

Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5,9%
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	4,9%
Prawo jazdy kategorii A i B	3,9%
Zarządzenie zasobami ludzkimi	2,9%
Języki obce	2,0%
Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie	2,0%
Marketing	2,0%
Magazynowanie, logistyka i zaopatrzenie, dostawy	2,0%
Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo	2,0%
Dofinansowanie działalności, środki UE	1,0%
Ochrona środowiska, ekologia	1,0%
Tematyka administracyjno-biurowa	1,0%
Usługi finansowe, nieruchomości	1,0%
Inne	3,9%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 (N=105) - dane nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Oferta CKZiU oraz podobnych podmiotów w województwie śląskim jest zdecydowanie uniwersalna – 74% centrów objętych projektem Bilans Kapitału Ludzkiego zadeklarowało, iż w ciągu 12 miesięcy poprzedzających realizację badania z ich oferty skorzystali zarówno klienci indywidualni, jak i instytucjonalni.

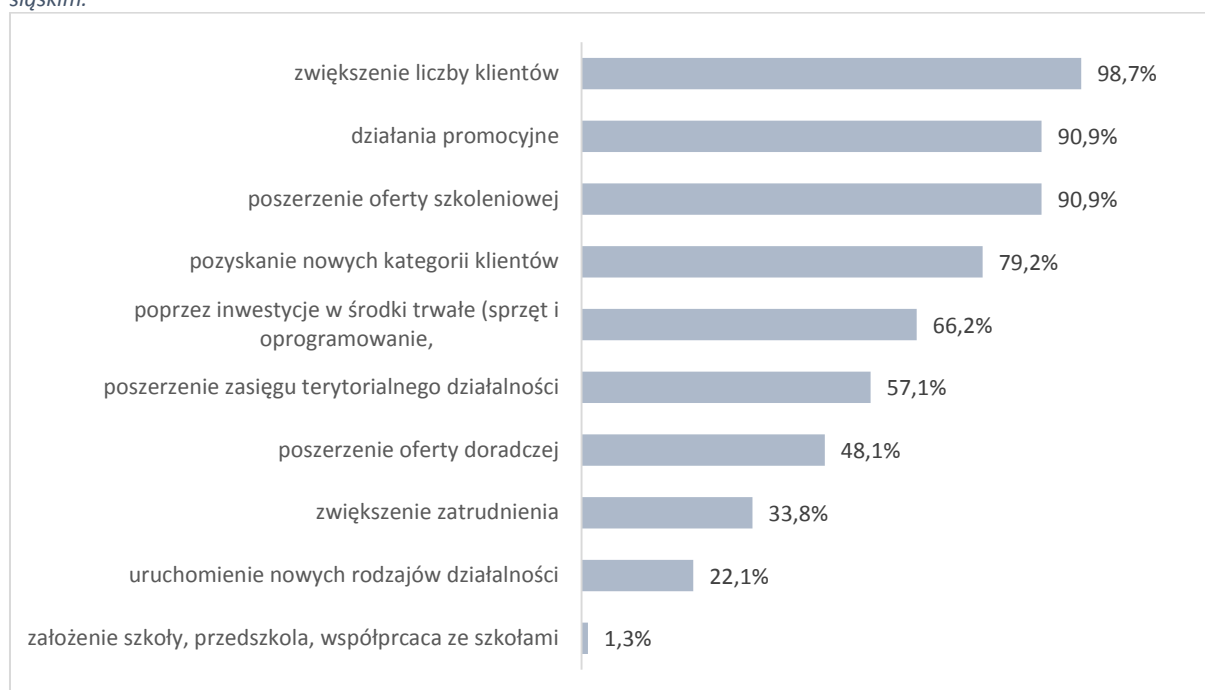
Wykres 9. Typ klientów obsługiwanych przez CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania w województwie śląskim.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 (N=105)

Zamiar poszerzenia oferty szkoleniowej w momencie realizacji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego deklarowało aż 90,9% badanych centrów kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia praktycznego oraz centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie śląskim. Większa liczba tego rodzaju podmiotów zadeklarowała jedynie zamiar zwiększenia liczby klientów (98,7%). Planowane przez CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne zadania polegały również na podjęciu działań promocyjnych (90,9%) oraz pozyskaniu nowych kategorii klientów (79,2%). Badane podmioty najrzadziej deklarowały natomiast zamiar założenia szkoły, przedszkola oraz nawiązania współpracy ze szkołami (1,3%).

Wykres 10. Kierunki zmian planowanych przez CKZiU oraz podmioty realizujące zbieżne z CKZiU zadania w województwie śląskim.

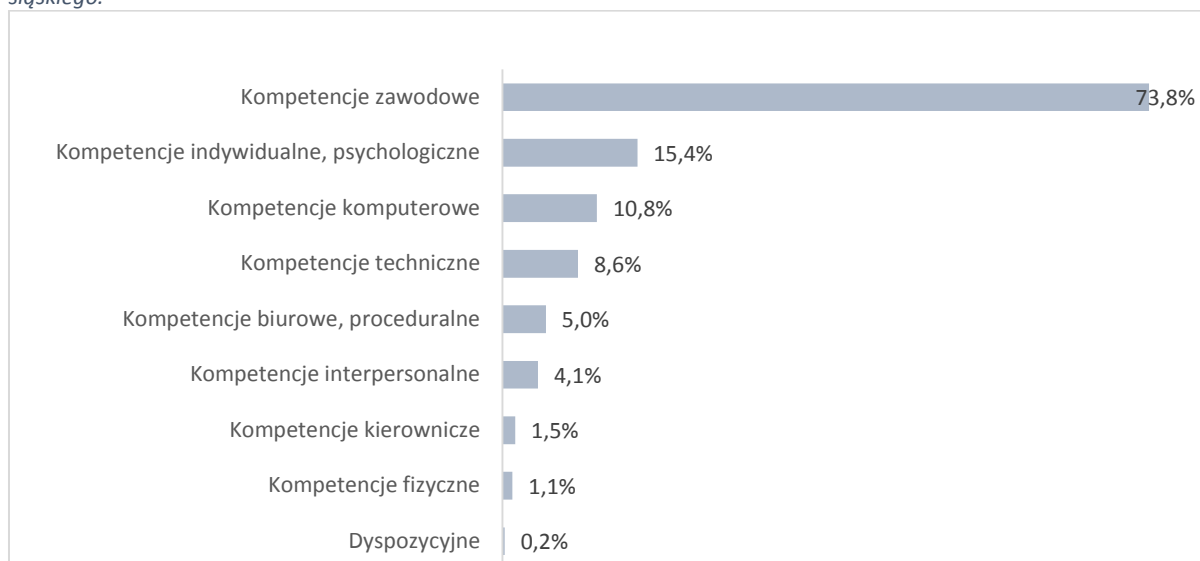


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 (N=105) - dane nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Projekt Bilans Kapitału Ludzkiego objął także 1208 pracodawców zlokalizowanych w województwie śląskim celem identyfikacji ich oczekiwań względem kwalifikacji i kompetencji kandydatów na stanowiska oraz wymagań odnośnie oferty szkoleń i kursów dostępnej w regionie.²⁵ Zapytano ich, jakich kompetencji brakuje kandydatom w problematycznych zawodach (takich, w których trudno znaleźć odpowiedniego pracownika) oraz aktualnie zatrudnianym pracownikom. Zarówno w przypadku kandydatów do pracy, jak i obecnych pracowników, pracodawcy najczęściej wskazywali brak kompetencji zawodowych (odpowiednio 73,8% oraz 61,1%). Jedynie 4 badanych pracodawców wskazało natomiast certyfikaty, jakich brakuje kandydatom na stanowiska trudne do obsadzenia i dotyczyły one umiejętności w obszarze usług kosmetycznych, fryzjerskich i wizażu.

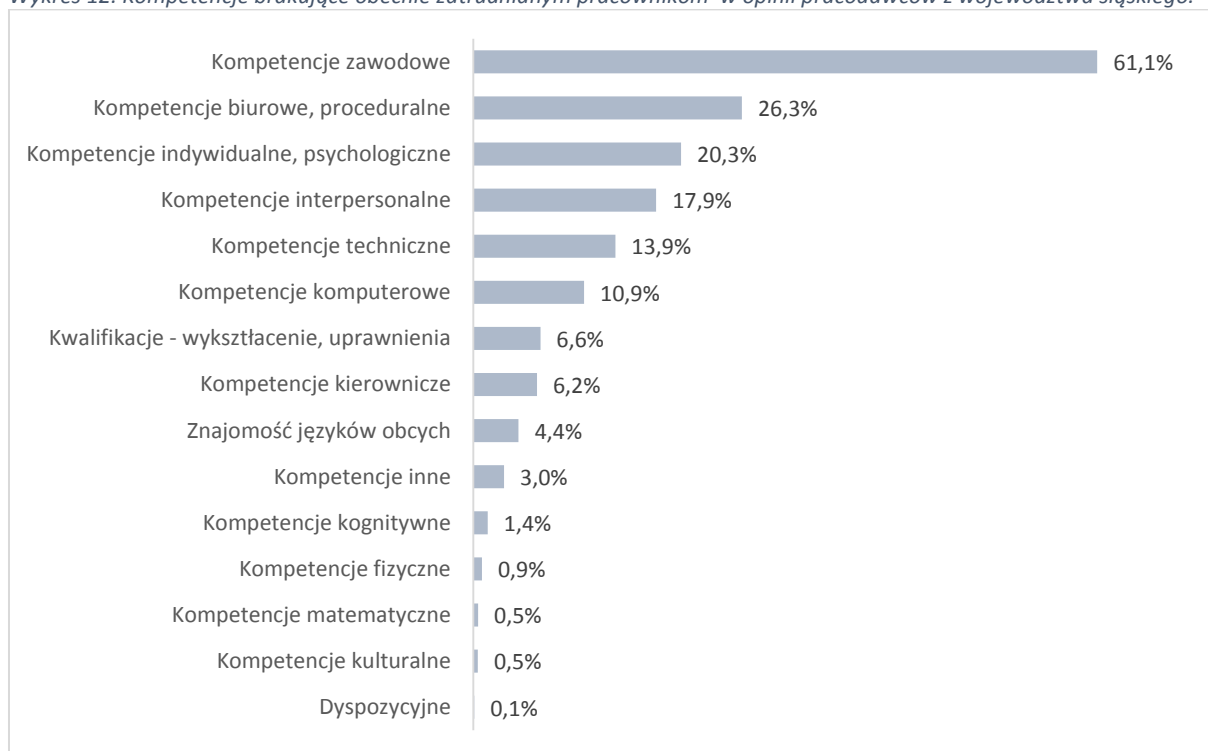
²⁵ Projekt badawczy przeprowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości na próbie 1208 pracodawców z województwa śląskiego w 2011 roku (dane pobrano 08.08.2016 r.)

Wykres 11. Kompetencje brakujące kandydatom na problematyczne stanowiska w opinii pracodawców z województwa śląskiego.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2011 (N=71) - dane nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Wykres 12. Kompetencje brakujące obecnie zatrudnianym pracownikom w opinii pracodawców z województwa śląskiego.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego 2011 (N=71) - dane nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe

Zgodnie z ustawą z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty, szkoła powinna kształtować wśród uczniów postawę przedsiębiorczą, dostosować kierunki kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy, a także przygotować młodzież do wyboru profilu dalszej nauki oraz zawodu. Obowiązujące obecnie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania

i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach precyzuje, iż wsparciem tego rodzaju obejmuje się uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Zatrudniony w szkole doradca zawodowy zobowiązany jest do udzielenia pomocy w wyborze kierunku dalszego kształcenia oraz wykonywanego w przyszłości zawodu, zarówno w formie indywidualnych porad, jak i zajęć grupowych. Zgodnie z aktualnie obowiązującym rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, wsparciem młodzieży w obszarze wyboru kierunku kształcenia i zawodu zajmują się także poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poradnictwo zawodowe jest jedną z podstawowych usług rynku pracy. Zadania z zakresu poradnictwa zawodowego dla dorosłych realizują publiczne służby zatrudnienia oraz agencje zatrudnienia. Zgodnie z ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598) m.in. doradcy zawodowi w publicznych służbach zatrudnienia pełnią dodatkowo funkcję doradcy klienta. Oznacza to, że do ich zadań należy:

1) stała opieka nad bezrobotnym lub poszukującym pracy, w szczególności ustalanie profilu pomocy, przygotowanie i nadzór nad realizacją indywidualnego planu działania, świadczenie podstawowych usług rynku pracy w formie indywidualnej oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie lub

2) stała współpraca z pracodawcą w zakresie pomocy określonej w ustawie, w szczególności ustalanie zapotrzebowania na nowych pracowników i pozyskiwanie ofert pracy w ramach pośrednictwa pracy oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie.

Usługi poradnictwa edukacyjno-zawodowego realizowane w województwie śląskim postrzegane są jako niewystarczające do właściwego ukierunkowania na rynku pracy uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Usługami doradczymi w placówkach edukacyjnych zajmują się często nauczyciele poszczególnych przedmiotów, którym ciężko jest pogodzić te dwie role, a także na bieżąco aktualizować informacje o nadwyżkowych i deficytowych zawodach. Z powodu ograniczeń czasowych, doradztwo edukacyjno-zawodowe przybiera najczęściej formę zajęć grupowych zamiast indywidualnych porad, co nie pozwala udzielić uczniowi potrzebnego mu wsparcia. Uczeń gimnazjum podejmujący decyzję o kontynuacji nauki sugeruje się zatem głównie opinią rodziców oraz znajomych. Szansa, iż zdecyduje się kształcić w konkretnym zawodzie jest niewielka, ponieważ liceum ogólnokształcące cieszy się większym prestiżem niż szkoła zawodowa. Poprzedni rok, określany rokiem kształcenia zawodowego, nie zmienił świadomości uczniów i ich rodziców, którzy nie uwzględniają zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody przy wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej. Zmiana sposobu postrzegania kształcenia zawodowego powinna zatem stać się priorytetowym zadaniem dla doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych.

Zdaniem ekspertów (IDI z ekspertami) w obszarze rynku pracy, zespoły zajmujące się poradnictwem zawodowym w województwie śląskim podejmują działania mające na celu dostosowanie świadczonych usług do aktualnych potrzeb pracodawców – doradcy zatrudnieni w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego współpracują z powiatowymi urzędami pracy w zakresie pozyskania informacji o deficytowych i nadwyżkowych zawodach, prowadzą badania z udziałem lokalnych podmiotów gospodarczych, konsultują wybór kwalifikacji zawodowych na dany rok z przedstawicielami biznesu oraz spotykają się z uczniami szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Pomimo prób świadczenia usług doradczych zgodnych z potrzebami pracodawców z województwa śląskiego, nie zawsze cel ten udaje się zrealizować. Po pierwsze, rynek pracy jest dynamiczny i ulega szybkim przemianom. Wystarczy, że na terenie danego powiatu powstanie nowy zakład produkcyjny, by zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje całkowicie się zmieniło. Po drugie, każdy człowiek ma konstytucyjne prawo do

samodzielnego wyboru wykonywanego zawodu, dlatego rola doradcy kończy się zwykle na wyrażeniu swojej opinii. Doświadczenia zespołów realizujących zadania w obszarze poradnictwa zawodowego wskazują, iż odbiorcy wsparcia często zupełnie nie uwzględniają potrzeb rynku pracy podczas wyboru profilu kształcenia. W przypadku powiatowych urzędów pracy, jakość i dostępność poradnictwa pogorszyła się po wprowadzeniu funkcji doradcy klienta. Z uwagi na modyfikacje wprowadzone przez ustawę z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, poradnictwo zawodowe zostało przesunięte na drugi plan – brakuje czasu na udzielenie kompleksowej porady odbiorcom usługi.

Wśród wskazywanych przez ekspertów w obszarze rynku pracy sposobów na lepsze dostosowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego i poradnictwa zawodowego do wymagań pracodawców należy wymienić następujące:

- Doradztwo w szkołach powinno być realizowane w sposób przemyślany i wcześniej zaplanowany, a także zostać szczególnie zintensyfikowane na etapie szkoły gimnazjalnej,
- Ważnym zadaniem doradcy powinna być praca nad zmianą sposobu postrzegania kształcenia zawodowego, które obecnie nie cieszy się prestiżem i popularnością,
- Doradztwo powinno być częściej realizowane w formie indywidualnych porad zamiast zajęć grupowych, co zwiększa szansę dostosowania profilu nauki bądź zawodu do predyspozycji odbiorcy – dla pracodawców cenne są bowiem nie tylko formalne kwalifikacje, ale również odpowiednie cechy i zdolności przydatne do pracy na danym stanowisku,
- Doradca powinien na bieżąco aktualizować wiedzę o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody.

Całkowitą wystarczalność oferty edukacyjnej w stosunku do swoich potrzeb zatrudnieniowych zadeklarowało 35,9% objętych badaniem pracodawców. Największy odsetek pracodawców deklarujących brak możliwości wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach zidentyfikowano na terenie podregionu sosnowieckiego (34,5%), tyskiego (33,3%) oraz katowickiego (26,8%), natomiast najmniejszy na terenie podregionu bytomskiego (10,8%), częstochowskiego (16,1%) oraz gliwickiego (17,1%). Największy odsetek pracodawców deklarujących brak możliwości wykształcenia pracowników w poszukiwanych zawodach zidentyfikowano w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (38,8%), sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (37,5%) oraz sekcji F – budownictwo (33,3%). Są to branże, w których prognozuje się deficyt wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku. Usługi poradnictwa edukacyjno-zawodowego realizowane w województwie śląskim postrzegane są jako niewystarczające do właściwego ukierunkowania na rynku pracy uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz osób korzystających z usług centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego.

2. Jak się przedstawia oraz będzie się przedstawiać do roku 2022 sytuacja zapotrzebowania w ramach branż zidentyfikowanych w pkt. I.2 na nowe kwalifikacyjne kursy zawodowe, które dotychczas nie zostały ujęte w rozporządzeniach MEN?

Zapotrzebowanie na nowe kwalifikacyjne kursy zawodowe powinna rozpocząć identyfikacja kierunków rozwoju województwa śląskiego, kształtujących wymagania w obszarze kwalifikacji i kompetencji zatrudnianych pracowników. Region kojarzony jest głównie z górnictwem węgla kamiennego – na jego terenie znajduje się większość działających w Polsce kopalni węgla kamiennego, a także siedziby trzech największych koncernów węglowych w kraju. Województwo śląskie dysponuje także największym potencjałem produkcyjnym energii elektrycznej – na jego obszarze zlokalizowanych jest najwięcej działających, planowanych i rozbudowywanych elektrowni oraz elektrociepłowni, a także najwięcej wykorzystujących węgiel kamienny jako surowiec energetyczny. Region charakteryzuje się

także dużym potencjałem w zakresie wytwarzania energii odnawialnej ze względu na możliwość wykorzystania wiatru oraz pozyskiwania energii słonecznej.²⁶ Dokumenty strategiczne województwa śląskiego wskazują także inne obszary życia gospodarczego, które należy wspierać z uwagi na ich kluczowe znaczenie dla dalszego rozwoju regionu – biotechnologii, technologii dla energetyki (wytwarzanie energii ze źródeł odnawialnych, spalanie i termiczna utylizacja odpadów oraz oszczędność energii), technologii ochrony środowiska (inżynieria biogeochemiczna oraz zarządzanie odpadami), technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, produkcji i przetwarzania materiałów, technologii transportu i infrastruktury transportowej, technologii inżynierii medycznej oraz nanotechnologii.²⁷ Dokumenty strategiczne wyznaczają także inteligentne specjalizacje regionu²⁸. Przyjąć należy, iż obszary zdiagnozowane jako inteligentne specjalizacje województwa śląskiego będą tymi obszarami, w których województwo będzie rozwijać się najintensywniej w najbliższych latach, a branże te będą generować największe zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, kształconych m. in. w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Do inteligentnych specjalizacji regionu zalicza się energetykę, medycynę oraz technologie informatyczne i komunikacyjne. Zgodnie z przeprowadzonymi wcześniej analizami, inteligentne specjalizacje pokrywają się z branżami, w których do 2022 roku należy spodziewać się deficytów wykwalifikowanej kadry, co świadczy o konieczności rozwijania oferty kształcenia zawodowego w tych obszarach.²⁹ Szczególnie istotne wydają się tu dziedziny określone jako inteligentne specjalizacje regionu w perspektywie do roku 2022, a więc: energetyka, medycyna oraz technologie informacyjne i komunikacyjne.

We wskazaniu kluczowych dla śląskiego rynku pracy kwalifikacji i kompetencji przydatne są także dane dotyczące liczby pracowników zatrudnianych w poszczególnych branżach. Wzrastająca corocznie liczba pracowników danej sekcji może bowiem świadczyć o coraz większym rozwoju danej branży, a tym samym wzrastającym zapotrzebowaniu na kandydatów posiadających konkretne kwalifikacje. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, od 2012 roku systematycznie wzrasta liczba osób zatrudnionych w dwóch sekcjach PKD – transporcie i gospodarce magazynowej (50 027 w 2012 roku; 51 854 w 2013 roku; 52 739 w 2014 roku) oraz informacji i komunikacji (13 702 w 2012 roku; 14 120 w 2013 roku; 15 872 w 2014 roku). Można zatem spodziewać się wzmożonego zapotrzebowania na uprawnienia dla kierowców oraz kursy w obszarze IT, co pozostaje zgodne również z informacjami zawartymi w objętych analizą dokumentach strategicznych. Identyfikacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych nieujętych w MEN, a na które dostrzega się zapotrzebowanie w deficytowych branżach, wymaga zapoznania się z listą kwalifikacji możliwych do nabycia w ramach poszczególnych zawodów. Klasyfikację zawodów szkolnictwa wyższego określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z późniejszymi zmianami. Klasyfikacja ta określa kwalifikacje wyodrębnione i nazwane dla wskazanych zawodów na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum i szkoły policealnej. Kwalifikacje w zawodzie wyodrębnione w ramach poszczególnych zawodów są opisane w podstawie programowej kształcenia w zawodach jako zestaw oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, pozwalający na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych. Kształcenie w zakresie kwalifikacji będzie prowadzone na realizowanych zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach kwalifikacyjnych kursach zawodowych, których

²⁶ Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”, Katowice 2013

²⁷ www.slaskie.pl/zdjecia/2013/03/13/1363174944.pdf (data wyświetlenia: 03.10.2016 r.); Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2010-2020

²⁸ Inteligentna specjalizacja regionu to koncepcja wdrażania polityki innowacyjnej, polegająca na efektywnym i synergicznym wykorzystaniu publicznego wsparcia na rzecz wzmocnienia zdolności innowacyjnych poprzez koncentrację na najbardziej obiecujących obszarach przewagi komparatywnej; definicja pochodzi ze strony: www.pi.gov.pl/parp/chapter_96055.asp?soid=DB99089EEB294EDE9E30ED7639135BA5 (data wyświetlenia: 05.09.2016 r.)

²⁹ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013 – 2020

ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego wskazuje kwalifikacje wyodrębnione w ramach zawodów, dla których przewidziano możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, oraz kwalifikacje, dla których nie przewidziano takiej możliwości. Wyłączenie możliwości prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych dotyczy zarówno zawodów, w których wyodrębniono kwalifikacje, jak i zawodów, w których nie wyodrębnia się kwalifikacji. Zawody, w których nie wyodrębnia się kwalifikacji, to zawody szkolnictwa artystycznego, dla których ministrem właściwym jest minister do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, określający w drodze odrębnego rozporządzenia podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego w publicznych szkołach artystycznych.

Dla celów kształcenia w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazano obszary kształcenia, do których są przypisane poszczególne zawody. Obszary kształcenia obejmują zatem zestawy zawodów pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu. W ramach danego obszaru kształcenia możliwa będzie konsolidacja zasobów edukacyjnych i kadrowych w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego, umożliwiającą racjonalne wykorzystanie potencjału szkół i placówek oświatowych. Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono następujące obszary kształcenia:

- 1) administracyjno-usługowy (A)
- 2) budowlany (B)
- 3) elektryczno-elektroniczny (E)
- 4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (M)
- 5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R)
- 6) turystyczno-gastronomiczny (T)
- 7) medyczno-społeczny (Z)
- 8) artystyczny (S).

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wraz z późniejszymi zmianami, nie przewiduje się możliwości uzyskania 39 kwalifikacji w 32 ujętych w dokumencie zawodach – 7 w obszarze administracyjno-usługowym, 3 w obszarze budowlanym, 2 w obszarze elektryczno-elektronicznym, 4 w obszarze mechanicznym i górniczo-hutniczym, 5 w obszarze rolniczo-leśnym z ochroną środowiska, 17 w obszarze medyczno-społecznym oraz 1 w obszarze artystycznym. Poniższa tabela przedstawia kwalifikacje w ramach tych zawodów nie przewidziane do kształcenia w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Tabela 41. Lista kwalifikacji zawodowych nieujętych w rozporządzeniu MEN.

Nazwa zawodu	Kwalifikacje zawodowe w ramach danego zawodu	Obszar kształcenia
Technik geodeta	Wykonywanie pomiarów sytuacyjnych i wysokościowych oraz opracowywanie wyników pomiarów	B
	Obsługa geodezyjna inwestycji budowlanych	B
	Wykonywanie prac geodezyjnych związanych z katastrzem	B

	i gospodarką nieruchomościami	
Technik geolog	Wykonywanie prac geologicznych	R
Technik elektroniki i informatyki medycznej	Montaż i eksploatacja urządzeń elektronicznych i systemów informatyki medycznej	E
Technik wiertnik	Wykonywanie prac wiertniczych	M
	Organizacja i prowadzenie prac wiertniczych	M
Technik mechanik okrętowy	Organizacja i prowadzenie prac związanych z eksploatacją maszyn, urządzeń i instalacji okrętowych	M
Technik nawigator morski	Pełnienie wachty morskiej i portowej	A
Technik rybołówstwa morskiego	Pełnienie wachty morskiej i portowej na statku rybackim	R
Technik żeglugi śródlądowej	Planowanie i prowadzenie żeglugi po śródlądowych drogach wodnych i morskich wodach wewnętrznych	A
	Obsługa siłowni statkowych, urządzeń pomocniczych i mechanizmów pokładowych	A
Technik awionik	Wykonywanie obsługi liniowej statków powietrznych i obsługi hangarowej wyposażenia awionicznego	E
Technik mechanik lotniczy	Wykonywanie obsługi liniowej i hangarowej statków powietrznych	M
Technik elektroradiolog	Świadczenie usług medycznych w zakresie diagnostyki obrazowej, elektromedycznej i radioterapii	Z
Technik sterylizacji medycznej	Wykonywanie dezynfekcji i sterylizacji medycznej	Z
Technik farmaceutyczny	Sporządzanie i wytwarzanie produktów leczniczych oraz prowadzenie obrotu środkami farmaceutycznymi i materiałami medycznymi	Z
Protetyk słuchu	Świadczenie usług medycznych w zakresie protetyki słuchu	Z
Technik dentystyczny	Wykonywanie i naprawa wyrobów medycznych z zakresu protetyki dentystycznej, ortodoncji oraz epitezy twarzy	Z
Technik ortopeda	Wykonywanie i dobieranie przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych	Z
Dietetyk	Świadczenie usług w zakresie dietetyki	Z
	Prowadzenie chowu, hodowli i inseminacji zwierząt	R
Technik weterynarii	Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu usług weterynaryjnych	R
	Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu realizacji zadań inspekcji weterynaryjnej	R
Asystentka stomatologiczna	Asystowanie lekarzowi dentyście i utrzymanie gabinetu w gotowości do pracy	Z
Higienistka stomatologiczna	Prowadzenie działalności profilaktyczno-leczniczej pod nadzorem i na zlecenie lekarza dentyisty oraz utrzymanie gabinetu w gotowości do pracy i prowadzenie promocji zdrowia	Z
Technik masażysta	Świadczenie usług w zakresie masażu	Z
Technik bezpieczeństwa	Zarządzanie bezpieczeństwem w środowisku pracy	Z

i higieny pracy		
Ratownik medyczny	Wykonywanie medycznych czynności ratunkowych i innych świadczeń opieki zdrowotnej w stanach nagłego zagrożenia zdrowotnego oraz prowadzenie edukacji w tym zakresie	Z
Opiekunka dziecięca	Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka	Z
Ortoptystka	Świadczenie usług medycznych w zakresie ortoptyki	Z
Terapeuta zajęciowy	Świadczenie usług w zakresie terapii zajęciowej	Z
Technik eksploatacji portów i terminali	Obsługa podróżnych w portach i terminalach	A
	Organizacja i prowadzenie prac związanych z przeładunkiem oraz magazynowaniem towarów i ładunków w portach i terminalach	A
Opiekun osoby starszej	Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie starszej	Z
Opiekun w domu pomocy społecznej	Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie podopiecznej	Z
Asystent kierownika produkcji filmowej / telewizyjnej	Przygotowanie i organizacja produkcji filmowej / telewizyjnej	S

źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzenia MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Pracodawców z województwa śląskiego poproszono o wskazanie propozycji kwalifikacyjnych kursów zawodowych, które obecnie nie są ujęte w rozporządzeniach Ministerstwa Edukacji Narodowej, a których wprowadzenie pokrywa się z potrzebami wynikającymi z rozwoju branży. Odpowiedzi respondentów miały pomóc w rozbudowaniu oferty kształcenia w regionie poprzez tworzenie nowych bądź rozwijanie obecnych centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz innych zespołów realizujących zbieżne zadania. Uczestniczący w badaniu pracodawcy wskazali łącznie 409 propozycji kursów i szkoleń, jakie byłyby przydatne do lepszego przygotowania pracowników do wykonywania obowiązków zawodowych. Aktualna treść rozporządzenia MEN dopuszcza możliwość realizacji 47,9% kursów wskazanych przez pracodawców. Ponad połowa ważnych dla pracodawców kursów i szkoleń wykracza poza ramy wskazanego dokumentu (50,4%). Zidentyfikowano również 5 propozycji kwalifikacji, które zostały wpisane w rozporządzenie MEN, lecz obecnie nie ma możliwości ich realizacji w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych (kwalifikacje te są wyszczególnione przy zawodach wpisanych w treść rozporządzenia, lecz obecnie istnieje możliwość ich nabycia jedynie poprzez naukę w szkole zawodowej, technikum bądź szkole policealnej).

Wykres 13. Propozycje kursów kwalifikacyjnych ujętych i nieujętych w MEN.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI i analizy rozporządzenia MEN (N=409)

W aktualnej ofercie kwalifikacyjnych kursów zawodowych śląskim pracodawcom najbardziej brakuje kursów pozwalających nabyć kwalifikacje techniczne (17,3%), specjalistyczne (14,4%) budowlane (13,9%), dla kierowców (12,9%) oraz w obszarze IT (12,4%).

Wykres 14. Obszary kursów nieujętych w MEN wskazanych jako zasadne przez pracodawców.



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=202)

Uczestniczący w badaniu pracodawcy z województwa śląskiego dostrzegają konieczność wprowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych dla kierowców. Najwięcej wskazań uzyskało prawo jazdy, lecz respondenci podawali także propozycję uzupełnienia aktualnych KKZ o kursy mechaniki pojazdów dla kierowców, kursy przewozu osób, kursy psychologiczne dla kierowców, kursy dla taksówkarzy czy też kursy przewozu materiałów niebezpiecznych. Objęci badaniem CATI pracodawcy dostrzegają także potrzebę uzupełnienia aktualnej oferty KKZ o kształcenie dla spawaczy,

informatyków, operatorów wózka widłowego, programisty i zarządcy nieruchomości, które otrzymały najwięcej wskazań. Odnotowano również propozycję wprowadzenia KKZ dla barmanów, wychowawców i opiekunów (metody pracy z dzieckiem), montera rusztowań, operatora sprzętu budowlanego oraz pracownika kadrowo-płacowego.

Tabela 42. Nowe kwalifikacyjne kursy zawodowe nieujęte w rozporządzeniu MEN proponowane przez pracodawców.

Kursy proponowane przez pracodawców	Liczba wskazań
Prawo jazdy	11
Spawanie	9
Obsługa komputera	7
Rysunek techniczny	7
Informatyk	5
Operator wózka widłowego	5
Programista	5
Projektowanie w programie AUTOCAD	5
Zarządca nieruchomości	5
Barman	4
Metody pracy z dzieckiem	4
Monter rusztowań	4
Operator sprzętu budowlanego	4
Operator maszyn	4
Pracownik kadrowo-płacowy	4
Języki obce	3
Mechanika pojazdów dla kierowców	3
Pielęgniarstwo	3
Uprawnienia SEP	3
Brukarz	2
Kurs przewozu osób	2
Operator suwnicy	2
Projekty unijne	2
Ubezpieczenia	2
Zarządzanie projektem budowlanym	2
Badanie ryzyka kredytowego	1
Barista	1
Biznesplan	1
Chemia budowlana	1
Coaching	1
Dekorator	1

Elektrotechnika	1
Fotowoltaika	1
Gospodarka przestrzenna	1
Grafik komputerowy	1
Instalacja zabezpieczeń przeciwpożarowych	1
Instalacje gazowe	1
Instruktor sportowo-rekreacyjny	1
IT	1
Izolacje przemysłowe	1
Kasjer walutowy / złotówkowy	1
Komputerowe programy sprzedażowe	1
Komunikacja	1
Księgowy	1
Kursy dla kierowców	1
Kursy psychologiczne dla kierowców	1
Kursy rzemieślnicze	1
Logopedia	1
Marketing	1
Materiałoznawstwo	1
Motoryzacja	1
Motywacja do pracy	1
Nowe technologie produkcji	1
Nowelizacje prawne	1
Obsługa maszyn ciężkich	1
Obsługa maszyn w oczyszczalni ścieków	1
Obsługa suwnicy	1
Obsługa urządzeń do inwentaryzacji	1
Operator koparki	1
Operator koparko-ładowarki	1
Operator ładowarki	1
Operator maszyn budowlanych	1
Operator maszyn produkcyjnych	1
Operator pilarki	1
Operator pras ręcznych	1
Organizacja usług gastronomicznych	1
Pierwsza pomoc	1

Podatkowe	1
Pomoc osobo niepełnosprawnym	1
Pracownik fizyczny	1
Produkcja uzbrojenia	1
Programista aplikacji mobilnych	1
Programowanie CNC	1
Programowanie przemysłowe	1
Programy do magazynowania i sprzedaży produktów	1
Projektowanie dla inżynierów	1
Projektowanie instalacji sanitarnych	1
Przepisy w obszarze administracji publicznej	1
Przewóz materiałów niebezpiecznych	1
Rehabilitacja poprzez zajęcia sportowe	1
Rozwój umiejętności interpersonalnych	1
Rzecznawca majątkowy	1
Skład towaru	1
Spawanie elektryczne	1
Spawanie gazowe	1
Szkolenie mentalne	1
Szkolnictwo specjalne	1
Taksówkarz	1
Telemarketing	1
Termomodernizacja budynków	1
Traktorzysta	1
Uprawnienia Theta	1
Uprawnienia budowlane	1
Uprawnienia dla kierowców	1
Uprawnienia SAP	1
Visual Merchandiser	1
Wychowanie przedszkole z językiem angielskim	1
Zarządzanie	1
Zarządzenie projektami	1

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=181 – liczba konkretnych tematycznie KKZ zaproponowanych przez pracodawców)

Wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych z ekspertami w obszarze rynku pracy oraz wywiadów telefonicznych z pracodawcami wyraźnie wskazują na potrzebę modyfikacji oferty kwalifikacyjnych

kursów zawodowych celem dostosowania się do wymagań branż, w których do 2022 roku spodziewane są deficyty kadrowe.

Eksperti w obszarze śląskiego rynku pracy zwrócili uwagę na konieczność rozbudowania oferty kursów dla branży budowlanej. Jako zawód rozwijający się w tej branży i wymagający rozbudowania dostępnej oferty kształcenia wskazali **montera instalacji ze źródeł odnawialnych**, który powinien posiadać wiedzę w obszarze fotowoltaiki, paneli solarnych, pomp ciepła oraz biogazu. Pracodawcy działający w ten branży uszczegółowili, iż z uwagi na rosnącą popularność nowoczesnego budownictwa, przydatne byłyby **kursy z budownictwa energooszczędnego** oraz **kursy z termomodernizacji obiektów**. Wyniki wywiadów telefonicznych ze śląskimi pracodawcami potwierdziły braki w obszarze kształcenia dla pracowników branży budowlanej. Odnotowano propozycję wprowadzenia **kursu z fotowoltaiki**, czyli dziedziny nauki zajmującej się przetwarzaniem światła słonecznego na energię elektryczną, co jest niezbędne z punktu widzenia rozwoju techniki grzewczej i instalacyjnej. Przyszłe budownictwo będzie bowiem ściśle związane z nowoczesną energetyką i ochroną środowiska. Z uwagi na coraz większe zapotrzebowanie na usługi instalacyjne i sanitarne, pojawiła się propozycja utworzenia **kursu z zakresu projektowania instalacji sanitarnych**. Biorąc pod uwagę zarówno aktualne, jak i przyszłe potrzeby omawianej branży, przydatne byłyby również kursy z montażu i eksploatacji rusztowań, kursy z rzeczoznawstwa majątkowego, kursy dla brukarzy, kursy dla operatorów sprzętu budowlanego (koparek, żurawia), kursy dla spawaczy, kursy dla dekarzy, kursy projektowania w programie AUTOCAD, a także kursy pozwalające uzyskać uprawnienia w zakresie energetyki, gazownictwa i urządzeń ciśnieniowych. Nie wszystkie wskazane propozycje są możliwe do wdrożenia w ramach KKZ, mogą jednak posłużyć do lepszego poznania potrzeb szkoleniowych branży budowlanej.

Zaproszeni do badania eksperci zauważają postępujący rozkwit branży odzieżowej w województwie śląskim, będącej jednym z podobszarów zagrożonego deficytami kadrowymi przetwórstwa przemysłowego, dlatego wśród propozycji nowych kwalifikacyjnych kursów zawodowych wskazali **modniarstwo** i **bielizniarstwo**. W województwie śląskim brakuje także pracowników zatrudnionych w branży przetwórstwa spożywczego. Pracodawcy działający w tej podbranży przekonują, iż warto rozważyć wprowadzenie **kursów z zakresu dekorowania wyrobów cukierniczych** oraz **kursów z zakresu produkcji zdrowej żywności**. Pracodawcy uczestniczący w wywiadach telefonicznych kilkakrotnie wskazywali natomiast, iż przydatne byłyby **kursy wykonywania rysunku technicznego**, co dotyczy głównie takich podbranż, jak produkcja konstrukcji aluminiowych oraz produkcja konstrukcji stalowych. W branży przetwórczej, podobnie jak w budowanej, cenne są umiejętności spawania.

Udzielający wywiadów eksperci dostrzegają konieczność wprowadzenia **kursów dla baristów** i **kursów dla barmanów** w ramach zagrożonej deficytami branży gastronomicznej, co potwierdziły wyniki wywiadów telefonicznych z udziałem śląskich pracodawców.

Wśród kursów medycznych, jakie wskazali pracodawcy w wywiadach telefonicznych, znalazł się **kurs pielęgniarstwa**, **kurs pierwszej pomocy** oraz **kurs rehabilitacji poprzez zajęcia sportowo-rekreacyjne**. Rozporządzenie nie przewiduje obecnie kształcenia w zawodach, które zostały uznane za deficytowe w ciągu najbliższego roku oraz w perspektywie do 2022 roku, takich jak dietetyk, technik weterynarii czy opiekun osoby starszej.

Trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników do 2022 roku dotyczą także branży transportowo-magazynowej. Wywiady telefoniczne z pracodawcami wykazały, iż najchętniej oczekiwaliby wsparcia w zakresie skierowania pracowników na kursy prawa jazdy kategorii C i E oraz D, czego jednak nie można zagwarantować w ramach KKZ. Można natomiast rozważyć wprowadzenie **kursów z przewozu materiałów niebezpiecznych**, **kursów z przewozu osób**, **kursy dla kierowców z interpretacją przepisów** oraz **kursy dla operatorów wózków widłowych**.

Branża handlowo-usługowa, zagrożona deficytami wykwalifikowanych pracowników, rozwijać się będzie przy rosnącym wykorzystaniu Internetu. Pomimo istnienia kwalifikacyjnego kursu zawodowego dla sprzedawcy, w wywiadach telefonicznych z pracodawcami odnotowano propozycje uruchomienia **kursu z zakresu sprzedaży internetowej oraz obsługi sklepu internetowego**. Z powodu coraz większej popularności telefonicznych centrów obsługi klienta oraz sprzedaży telefonicznej, pracodawcy zgłosili potrzebę wprowadzenia **kursu dla telemarketerów**. Zwiększająca się liczba centrów handlowych oraz wzmagająca się konsumpcja narzucają konieczność odpowiedniej prezentacji produktów. Pojawiła się zatem konieczność wprowadzenia **kursów dla visual merchandisera**. To nowy, ale zyskujący na popularności zawód. Osoba na tym stanowisku zajmuje się profesjonalnym urządzeniem sklepów i ich witryn, tak aby przyciągnąć do nich klientów.

Poniżej przygotowano zestawienie zawodów uważanych za deficytowe obecnie oraz do 2022 roku wraz z możliwościami realizacji kwalifikacyjnych kursów zawodowych im przypisanych. Prezentuje ona zawody zdiagnozowane jako deficytowe obecnie lub w przyszłości wraz ze wskazaniem możliwości nabycia kwalifikacji w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Dla zawodów obecnie nie ujętych w rozporządzeniu MEN zasadne jest tworzenie centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego. Największe braki widoczne są w zawodach medycznych – obecnie rozporządzenie nie dopuszcza możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych w takich zawodach, jak opiekun osoby starszej, opiekun dziecięcy, opiekun domowy, opiekun w domu pomocy społecznej, rejestratorka medyczna czy dietetyk.

Tabela 43. Zestawienie zawodów zdiagnozowanych jako deficytowe obecnie i do 2022 roku z możliwością uzyskania kwalifikacji w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Zestawienie zawodów deficytowych i możliwości uzyskania kwalifikacji w danych zawodzie w ramach Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych		
Branża	Zawody OBECNIE zdiagnozowane jako deficytowe	Możliwość zdobycia kwalifikacji w ramach Kwalifikacyjnego Kursu Zawodowego (za Rozporządzeniem MEN z dn. 23.12.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego)
Informacja i komunikacja (J)	Administrator Sieci Komputerowych	Tak
	Grafik Komputerowy	Nie
	Programista	Nie
	Administrator Stron Internetowych	Nie
	Specjalista do spraw baz danych i sieci komputerowych	Tak
	Projektant aplikacji sieciowych i multimediiów	Tak
	Administrator systemów komputerowych	Tak (jako technik informatyk)
Budownictwo (F)	Inżynier Budownictwa	Tak (jako technik budownictwa)
	Kierownik Budowy	Nie
	Robotnik ogólnobudowlany	Tak
	Murarz	Tak
	Tynkarz	
	Betoniarz	
	Zbrojarz	

	Dekarz Budowlany	
	Blacharz Budowlany	
	Cieśla Budowlany	
	Stolarz Budowlany	
	Inżynier Elektryk Budowlany	Tak (jako technik elektryk)
	Monter Ociepleń Budynków	Tak (jako monter izolacji budowlanych)
	Glazurnik	Tak
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	Szef Kuchni	Tak (jako technik żywienia i usług gastronomicznych)
	Kucharz	Tak
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	Pielęgniarka	Nie
	Opiekun Osoby Starszej	Tak
	Opiekun Osoby Niepełnosprawnej	Tak (jako asystent osoby niepełnosprawnej)
	Lekarz	Nie
	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	Nie
	Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	Nie
	Opiekun domowy	Nie
	Opiekun w domu pomocy społecznej	Tak
	Opiekun dziecięcy	Nie
	Rejestratorka medyczna	Nie
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	Blacharz samochodowy	Tak
	Mechanik samochodowy	Tak (również jako Technik pojazdów Samochodowych)
	Lakiernik samochodowy	Nie (ew. jako lakiernik)
	Przedstawiciel handlowy	Tak (jako sprzedawca oraz jako technik handlowy)
	Sprzedawca	Tak
	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	Tak (jako sprzedawca)
Przetwórstwo przemysłowe (C)	Kontroler (Sterowniczy) procesów przemysłowych	Nie
	Operator maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych	Tak (jako technik technologii wyrobów skórzanych, technik technologii odzieży, technik włókiennik)
	Operator maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	Tak

	Ustawiacz i operator maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	Tak (jako technik technologii drewna)
	Piekarz	Tak
	Cukiernik	Tak
	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	Tak
	Spawacz	Nie
	Krawiec	Tak
	Frezer	Nie
	Rzeźnik-wędliniarz	Tak
	Masarz	Nie
	Operator obrabiarek skrawających	Tak
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	Sortowacz odpadów/sortowacz surowców wtórnych	Nie
Finanse i ubezpieczenia (K)	Doradca Finansowy i Inwestycyjny	Tak (jako technik usług pocztowych i finansowych oraz technik rachunkowości)
Pozostała działalność usługowa (S)	Zmywacz okien	Nie
	Pracownik usług ochrony	Tak (jako technik ochrony fizycznej osób i mienia)
	Pracownik centrów obsługi telefonicznej / telemarketer	Nie
	Zawody zdiagnozowane jako deficytowe W PRZYSZŁOŚCI	Możliwość zdobycia kwalifikacji w ramach Kwalifikacyjnego Kursu Zawodowego (za Rozporządzeniem MEN z dn. 23.12.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego)
Transport i gospodarka magazynowa (H)	Kierowca samochodu ciężarowego	Tak (jako technik transportu drogowego lub Kierowca mechanik)
	Kierowca ciągnika siodłowego	Tak (jako mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych)
	Kierowca autobusu	Nie (ew. jako technik transportu drogowego)
Przetwórstwo przemysłowe (C)	Spawacz metodą MIG/MAG	Nie (ew. jako Modelarz odlewniczy)
	Spawacz metodą TIG	
Finanse i ubezpieczenia (K)	Specjalista z dziedziny finansów	Tak (jako technik rachunkowości)
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	Sprzedawca	Tak
	Pracownik sprzedaży w sklepach	Tak (jako sprzedawca)
	Sprzedawca uliczny i bazarowy	
	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	

	Sprzedawcy wyrobów medycznych	Tak (jako sprzedawca lub technik handlowiec)
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	Dietetyk	Nie
	Terapeuta	
	Technik weterynarii	
	Pielęgniarka	
	Lekarz ogólny	
	Lekarz specjalista	
	Fizjoterapeuta	
	Rehabilitant	
Informacja i komunikacja (J)	Analityk systemowy i programista	Nie (ew. ogólnie jako technik informatyk)
	Specjalista do spraw baz danych i sieci komputerowych	Tak
	Specjalista teleinformatyki	Tak (jako teleinformatyk)
Budownictwo (F)	Monter ociepleń budynków	Tak (jako monter konstrukcji budowlanych)
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	Sortowacz surowców wtórnych	Nie
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zielonych	Tak (jako technik architektury krajobrazu lub technik ogrodnik)

źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research, CATI i IDI

Łącząc wyniki poszczególnych technik badawczych, zapotrzebowanie na nowe kwalifikacyjne kursy zawodowe nieujęte w MEN dotyczy przede wszystkim budownictwa (sekcja F), transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H), przetwórstwa przemysłowego (sekcja C), informacji i komunikacji (sekcja J), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q), handlu detalicznego i hurtowego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I). Kursami, jakich obecnie brakuje w budownictwie, jest kurs montera instalacji ze źródeł odnawialnych, kurs termomodernizacji budynków, kurs fotowoltaiki, kurs montażu rusztowań, kurs projektowania instalacji sanitarnych, kurs robót wykończeniowych oraz kursy dla operatorów sprzętu budowlanego. Kursami, jakich obecnie brakuje w transporcie i gospodarce magazynowej, jest kurs przewozu materiałów niebezpiecznych, kurs przewozu osób, kurs dla kierowców z interpretacją przepisów, kurs mechaniki pojazdów dla kierowców oraz kurs dla operatorów wózków widłowych. W przetwórstwie przemysłowej brakuje przede wszystkim KKZ dla spawaczy, lecz zidentyfikowano także braki kursów dedykowanych dla przemysłu odzieżowego, produkcji zdrowej żywności oraz cukiernictwa. Kursami, jakich obecnie brakuje w branży informacja i komunikacja, są natomiast kursy dla informatyków i programistów. W branży określanej jako opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) zidentyfikowano brak kursów dotyczących opieki nad dzieckiem, kursów pielęgniarskich, kursów pierwszej pomocy, kursów dietetyki oraz kursów rehabilitacji. W branży określanej jako handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, brakuje kursu dla telemarketerów oraz kursu dla

visual merchandisera. W branży określanej jako działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) brakuje natomiast kursów dla baristów i barmanów.

3. W jakim zakresie oferta CKZiU i innych podmiotów realizujących szkolenia/ kursy kwalifikacyjne odpowiada na potrzeby dotyczące nowych kwalifikacyjnych kursów zawodowych?

Analiza ofert CKZiU³⁰ oraz podobnych zespołów realizujących zbieżne zadania wykazała, iż największej oferowanych kursów i szkoleń pozwala nabyć kwalifikacje techniczne – mechaniczne, metalurgiczne, energetyczne, elektroniczne, telekomunikacyjne oraz miernicze. Wśród przykładów takich szkoleń można wskazać techniki spawania, montaż rusztowań czy diagnostykę samochodową. Oferta CKZiU składa się również w znacznej części ze szkoleń dedykowanych branży budowlanej oraz transportowej, co także pokrywa się z zapotrzebowaniem rynku pracy. Zidentyfikowano także dużą liczbę kursów i szkoleń związanych ze sprzedażą, finansami, urodą, gastronomią, opieką zdrowotną i pomocą społeczną, co także należy interpretować pozytywnie. Jedynie 2 oferowane kursy związane są z weterynarią, choć zawód ten wymienia się wśród deficytowych. Warto również zwrócić uwagę na niewielką liczbę kursów w obszarze ochrony środowiska, z którą często powiązane są zawody przyszłości.

W Rejestrze Usług Rozwojowych blisko co 3 oferta kształcenia mieści się w obszarze zarządzania i administrowania (27,1%). Pozytywnie należy interpretować fakt, iż drugą pod względem liczebności grupą szkoleń są kursy w zakresie informatyki i wykorzystania komputerów (15,1%), natomiast trzecią stanowią szkolenia w obszarze rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń oraz inwestycji (14,5%), co wpisuje się w obecne i przyszłe potrzeby śląskich pracodawców (wyrażone zarówno w badaniu CATI, analizie desk research oraz wywiadach IDI z poszczególnymi grupami respondentów). W omawianym rejestrze mniejszy jest natomiast udział kursów budowlanych, gastronomicznych i fryzjersko-kosmetycznych. Jest to niespójne z potrzebami pracodawców, którzy zgłaszali zapotrzebowanie na kursy w obszarze budownictwa oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Tabela 44. Oferta kursów i szkoleń zawartych w Rejestrze Usług Rozwojowych w województwie śląskim.

Obszar szkolenia	Liczba oferowanych kursów/szkoleń	Odsetek oferowanych kursów/szkoleń
Zarządzanie i administrowanie	1290	27,1%
Informatyka i wykorzystanie komputerów	720	15,1%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, inwestycje	693	14,5%
Sprzedaż, marketing, PR, nieruchomości	352	7,4%
BHP i sanitarne	256	5,4%
Prawo	252	5,3%
Usługi transportowe, w tym prawo jazdy	240	5,0%
Technika i handel artykułami technicznymi	224	4,7%
Ochrona środowiska	144	3,0%
Ochrona własności i osób	92	1,9%
Prace sekretarskie i biurowe	88	1,8%

³⁰ Wykaz CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania objętych analizą ofert zamieszczonych na stronach internetowych znajduje się w aneksie.

Opieka zdrowotna	84	1,8%
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	74	1,6%
Opieka społeczna i usługi opiekuńcze	66	1,4%
Pozostałe usługi	62	1,3%
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	27	0,6%
Usługi gastronomiczne	26	0,5%
Architektura i budownictwo	18	0,4%
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe	17	0,4%
Dziennikarstwo i informacja	14	0,3%
Nauki o życiu i przyrodzie	13	0,3%
Języki obce	12	0,3%
RAZEM	4764	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie Rejestru Usług Rozwojowych w województwie śląskim (N=4764), data pobrania danych: 12.09.2016 r.

Wyraźnie słabiej dostosowane do potrzeb pracodawców są szkolenia i kursy zawarte w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych, w którym zawartych jest aż 17 019 propozycji kształcenia. Największy ich odsetek stanowią jednak szkolenia rozwijające osobowość i karierę zawodową, takie jak autoprezentacja, zarządzanie czasem, komunikacja interpersonalna, organizacja pracy czy też walka ze stresem.

Tabela 45. Oferta kursów i szkoleń zawartych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych w województwie śląskim.

Obszar szkolenia	Liczba oferowanych kursów/szkoleń	Odsetek oferowanych kursów/szkoleń
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	2828	16,6%
Inne obszary szkoleń	1985	11,7%
Informatyka i wykorzystanie komputerów	1147	6,7%
Usługi transportowe, w tym prawo jazdy	1112	6,5%
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	1107	6,5%
Zarządzanie i administrowanie	1006	5,9%
Języki obce	825	4,8%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, inwestycje	765	4,5%
Sprzedaż, marketing, PR, nieruchomości	710	4,2%
Technika i handel artykułami technicznymi	656	3,9%
Opieka zdrowotna	555	3,3%
BHP i sanitarne	517	3,0%
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	419	2,5%
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe	396	2,3%
Pozostałe usługi	384	2,3%
Prawo	381	2,2%
Architektura i budownictwo	357	2,1%
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	326	1,9%

Usługi gastronomiczne	300	1,8%
Opieka społeczna i usługi opiekuńcze	246	1,4%
Prace sekretarskie i biurowe	169	1,0%
Nauki humanistyczne	142	0,8%
Ochrona środowiska	123	0,7%
Ochrona własności i osób	104	0,6%
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	90	0,5%
Nauka aktywnego poszukiwania pracy	74	0,4%
Usługi krawieckie i obuwnicze	70	0,4%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	64	0,4%
Podstawowe programy ogólne	52	0,3%
Dziennikarstwo i informacja	35	0,2%
Usługi stolarskie i szklarskie	26	0,2%
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze	24	0,1%
Weterynaria	13	0,1%
Matematyka i statystyka	11	0,1%
RAZEM	17019	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie Rejestru Instytucji Szkoleniowych w województwie śląskim (N=17019); data pobrania danych: 12.09.2016 r.

4. Dla jakich branż, w których mogą występować braki kadrowe do 2022 roku, powinny być tworzone i rozwijane CKZiU i/lub inne zespoły realizujące zadania zbieżne z zadaniami CKZiU?

Wykorzystując diagnozę branż i zawodów deficytowych³¹ należy stwierdzić, iż zasadnym wydaje się podjęcie działań mających na celu zapewnienie wykwalifikowanej kadry pracowniczej dla podmiotów reprezentujących każdą z nich. Zgłaszane przez przedsiębiorców obecne i przyszłe zapotrzebowanie na konkretnych pracowników stawia wyzwanie, na które należy odpowiedzieć. W tym celu należy jednak zwrócić uwagę na specyfikę branż, gdyż niestety nie wszystkie braki kadrowe mogą zostać zaspokojone poprzez ofertę CKZiU i inne zespoły realizujące zbieżne zadania.

Najlepszym tego przykładem jest **branża medyczna** – jedna z najbardziej kluczowych dla regionu, zwłaszcza w obliczu starzejącego się społeczeństwa i większej zapadalności na choroby mieszkańców woj. śląskiego. Trudno wyobrazić sobie, aby w ramach oferty CKZiU odbywało się kształcenie uprawniające do wykonywania zawodu lekarza, fizjoterapeuty czy pielęgniarki. Niemniej jednak zasadnym wydaje się utworzenie kierunków edukacyjnych oraz kursów, które mogą pomóc w zdobyciu kwalifikacji do wykonywania tych zawodów. W przypadku tej branży niezwykle ważne jest odpowiednie przygotowanie zarówno teoretyczne, jak i praktyczne, a każda forma przekazania wiedzy wydaje się odpowiednia. W związku z sytuacją demograficzną regionu, ale także całego kraju,

³¹ Poniższe wnioski opracowano na podstawie analizy następujących materiałów: *Zawody deficytowe i nadwyżkowe powiat m. Katowice, Informacja sygnałna, I półrocze 2015 r.*, *Zawody deficytowe i nadwyżkowe woj. Śląskie, Informacja sygnałna 2015 r.*, *Barometr zawodów 2016*, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim*, *Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020*, *Analiza zapotrzebowania na „białe i zielone miejsca pracy” w województwie śląskim oraz wskazanie branż kreujących miejsca pracy w odniesieniu do wsparcia oferowanego w ramach RPO WSL na lata 2014-2020*, *Prognoza zatrudnienia w województwie śląskim do 2020 roku*. Szczegółowy wykaz analizowanych dokumentów zawarto w aneksie (Wykaz materiałów źródłowych)

uzasadnionym wydaje się stwierdzenie, iż branża medyczna powinna być jedną z najbardziej priorytetowych, jeżeli chodzi o kształcenie kadry. Zdrowe społeczeństwo oraz swobodny dostęp do opieki medycznej powinny być celem nadrzędnym wszelkich podmiotów, mogących mieć wpływ na sytuację na rynku pracy. Równie kluczowym aspektem w tym obszarze jest zapewnienie satysfakcjonującego wynagrodzenia osobom wykonującym zawody medyczne. Drenaż talentów i emigracja zarobkowa „białych zawodów” są i nadal będą jednym z głównych wyzwań, z jakimi muszą mierzyć się instytucje otoczenia rynku pracy.

W przypadku niektórych innych zawodów okołomedycznych wydaje się, iż możliwości kształcenia w ramach CKZiU są nieco większe. Kursy przygotowujące, lub przynajmniej intensywnie wprowadzające, do wykonywania zawodów dietetyka lub terapeuty wydają się bardziej realne, aniżeli te dające możliwość bycia lekarzem. Oczywiście wymaga to przygotowania szeregu regulacji prawnych oraz szczegółowego i efektywnego nadzoru, jednak scenariusz ten wydaje się stosunkowo realny do zrealizowania.

Innym kluczowym obszarem, w którym powinna być rozwijana oferta CKZiU są wszelkiego rodzaju **usługi okołoinformatyczne**. Pracodawcy poszukują i coraz intensywniej będą poszukiwać specjalistów w tym obszarze, zwłaszcza z zakresu baz danych, programowania czy też teleinformatyki. Rozwój e-usług i Internetu w ostatnich latach przebiega niezwykle dynamicznie, a informatyzacja ma zasięg globalny. W celu stawienia czoła coraz to nowym wyzwaniom, przedsiębiorcy działający praktycznie we wszystkich branżach odczuwają i będą odczuwać potrzebę zwiększenia zatrudnienia w obszarach związanych z informatyką. Podobnie jak w przypadku branży medycznej, odpływ talentów jest jednym z głównych wyzwań, z którymi muszą mierzyć się polscy pracodawcy, gdyż zagraniczne koncerny są w stanie kilkukrotnie przebić ofertę finansową polskich konkurentów, jeżeli znajdą pożądanego kandydata. W przeciwieństwie jednak do „białych zawodów”, kształcenie wszelkich specjalistów z zakresu informatyki dosyć swobodnie może być realizowane w ramach oferty CKZiU. Edukacja w tym obszarze już dziś jest jedną z kluczowych ofert tych instytucji, wydaje się więc iż rozwój nastąpi naturalnie. Niemniej jednak rynek informatyczny powinien być niezwykle intensywnie monitorowany, a oferta edukacyjna dostosowywana do bieżących potrzeb. Należy mieć tu na uwadze, iż w tym obszarze zachodzą najbardziej dynamiczne zmiany – to co, dziś jest informatyczną innowacją za rok będzie już przeżytkiem. Tu pojawia się kolejne wyzwanie przed instytucjami kształtującymi przyszłych programistów, administratorów sieci internetowych czy teleinformatyków – muszą oni zapewnić własnej kadrze dydaktycznej odpowiednie przygotowanie merytoryczne i możliwość dostępu do najnowszych trendów. To z kolei wiąże się z kosztami – doksztalcanie kadry, choć powinno być jednym z priorytetów, wiąże się z częstymi i intensywnymi szkoleniami, co pociąga za sobą niemałe koszty, zwłaszcza w branży jaką jest informatyka. Dodatkowo, aby być konkurencyjnym i oferować najbardziej aktualną wiedzę, pracownie informatyczne powinny być wyposażone w odpowiedni sprzęt oraz nowoczesne oprogramowanie, których koszty tak naprawdę są nieograniczone.

Wyzwaniem dla rynku pracy, ale także dla pracodawców, będzie także zapotrzebowanie na pracowników z **branży energetycznej**. Z jednej strony w woj. śląskim obszar ten jest kluczowym i tradycyjnym (zwłaszcza górnictwo, ale także elektrownie), z drugiej natomiast w ostatnim czasie nastąpił znaczny rozwój zielonych technologii (energia wiatrowa, solarna, biomasa). Sugeruje to, iż ogólnie rozumiany obszar energetyczny będzie nadal generował miejsca pracy, a pracodawcy z tego obszaru będą poszukiwać wykwalifikowanych pracowników – zarówno do „tradycyjnego” górnictwa jak i nowoczesnych „zielonych technologii”.

Braki kadrowe w tej branży także mogą zostać zaspokajane przez ofertę CKZiU. Uruchomienie Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych związanych z branżą energetyczną nie wydaje się wyzwaniem bardzo wymagającym, a takie jak np. „Monter instalacji fotowoltaicznych”, czy „kurs budowy przydomowej biogazowni” są już z powodzeniem realizowane, np. w woj. opolskim. Także w obszarze „tradycyjnej” energetyki, np. górnictwa, można realizować kursy zawodowe. Rozporządzenie MEN

z dn. 23.12.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego daje możliwość kształcenia w ramach Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych np. górników eksploatacji podziemnej, czy też wiertaczy. Zasadnym wydaje się, aby rozwój oferty szkoleniowej dotyczył także „zielonych technologii” tak, aby możliwe było uzyskanie kwalifikacji i uprawnień do wykonywania nowopowstających specjalizacji z tego obszaru.

Zdefiniowane branże są kluczowymi, jednak nie jedynymi obszarami, w których nastąpi deficyt pracowników. Inne obszary to m. in. **usługi, transport** czy też różnego rodzaju **prace chałupnicze** (np. ślusarze, spawacze). W dziedzinach tych również zasadnym wydaje się tworzenie i rozwijanie oferty edukacyjnej, gdyż zapotrzebowanie na pracowników tych branż także będzie rosło. Także obszar **handlu** będzie wykazywał potrzebę zatrudnienia nowych, wykwalifikowanych pracowników. Umiejętności i wiedza z powyższych obszarów z powodzeniem mogą być zdobywane w ramach oferty instytucji takich jak CKZiU. Kluczowym wydaje się tu jednak aktywny monitoring zapotrzebowania kadrowego i podążanie za nowymi trendami w tych obszarach. Niebezpieczeństwem może być tu „nadprodukcja” pracowników, a co za tym idzie wzrost bezrobocia.

Powyższe branże wydają się strategicznymi dla rozwoju województwa w kontekście zmieniającego się rynku pracy. Z wyzwaniami kadrowymi, jakie powstaną w tych obszarach, w najbliższych latach będą zmuszeni zmierzyć się pracodawcy. Nie można ich jednak pozostawić samym sobie, gdyż może to skutkować odpływem kapitału lub obniżeniem konkurencyjności śląskich przedsiębiorstw. Pomocna może tu okazać się działalność samorządu, który wraz z tworzonymi na szczeblu krajowym regulacjami prawnymi, może wpływać na tworzenie nowych form i kierunków kształcenia, odpowiadających na realne potrzeby pracodawców. W tym celu należy wsłuchiwać się w głos przedsiębiorców i pozostawać z nimi w bliskim kontakcie. Z drugiej natomiast strony należy wspierać regionalny rynek usług szkoleniowych, dając mu możliwość generowania i realizowania form kształcenia zbieżnych z potrzebami śląskiego rynku pracy.

O zasadność tworzenia CKZiU dedykowanego danej branży zapytano samych śląskich pracodawców. Taką potrzebę dostrzega 75% podmiotów z branży administracyjnej i obrony narodowej, 67,2% podmiotów z branży budowlanej, 66,7% podmiotów z branży hotelarsko-gastronomicznej, 65,2% podmiotów z branży przetwórczej, 62,5% podmiotów z branży transportowo-magazynowej. Nieco mniejszą potrzebę posiadania kolejnych centrów w ramach swojej branży zgłosili pracodawcy zajmujący się handlem i naprawą pojazdów (46%), informacją i komunikacją (41,2%), opieką zdrowotną i pomocą społeczną (37,5%) oraz działalnością usługową (33,3%).

Tabela 46. Zasadność tworzenia CKZiU dedykowanego danej branży w opinii pracodawców.

Sekcja PKD	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	28,6%	0,0%	28,6%	28,6%	14,3%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	40,6%	24,6%	20,3%	10,1%	4,3%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

układów klimatyzacyjnych					
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%
sekcja f - budownictwo	26,9%	40,3%	10,4%	10,4%	11,9%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	21,3%	24,7%	31,0%	10,9%	12,1%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	32,5%	30,0%	25,0%	10,0%	2,5%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	28,6%	38,1%	4,8%	19,0%	9,5%
sekcja j - informacja i komunikacja	11,8%	29,4%	35,3%	11,8%	11,8%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9,1%	13,6%	31,8%	31,8%	13,6%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8,1%	24,3%	37,8%	27,0%	2,7%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,2%	24,5%	26,4%	24,5%	11,3%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11,8%	5,9%	35,3%	41,2%	5,9%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%
sekcja p - edukacja	9,1%	45,5%	18,2%	13,6%	13,6%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18,8%	18,8%	31,3%	12,5%	18,8%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	17,9%	15,4%	25,6%	23,1%	17,9%
Suma końcowa	21,4%	26,0%	25,7%	16,6%	10,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=627)

Eksperti w obszarze rynku pracy oraz przedstawiciele CKZiU w województwie śląskim wskazali zasadność tworzenia i rozwijania oferty kształcenia dla branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), pozostała działalność usługowa (sekcja S), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D). Zdaniem badanych, brakuje również przedstawicieli zawodów rzemieślniczych, takich jak cukiernik, fryzjer, krawiec, murarz, tynkarz, mechanik. Szeroka skala deficytów kadrowych dotyczy także spawaczy i operatorów maszyn, dlatego zasadne jest również rozwijanie oferty w tym kierunku.

Odnotowano również opinię przedstawicieli śląskich CKZiU, iż liczba centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego jest wystarczająca, natomiast należy zainwestować w promocję kształcenia

zawodowego. Dostosowanie oferty kursów i szkoleń blokuje bowiem często brak chętnych do nauki cennych z punktu widzenia rynku pracy zawodów.

Przedstawiciele śląskich CKZiU uczestniczący w wywiadach pogłębionych zwrócili również uwagę na konieczność podjęcia działań poprawiających jakość kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Podstawa programowa ulegała w ciągu ostatnich lat okrojeniu, co uniemożliwia wykształcenie w pełni wykwalifikowanych i przygotowanych do pracy fachowców.

Wywiady prowadzone ze śląskimi pracodawcami działającymi w zagrożonych deficytami wykwalifikowanych branżach pomogły określić rodzaje CKZiU, jakie mogą być niezbędne celem minimalizacji braków kadrowych. Produkcja spożywcza, będąca podobszarem przetwórstwa przemysłowego, silnie zagrożona deficytami pracowników, będzie rozwijać się w kierunku zdrowej żywności i dekorowania wyrobów cukierniczych, co nasili zapotrzebowanie na tego rodzaju obszary kształcenia. Budownictwo staje się coraz bardziej nowoczesne i ekologiczne, dlatego wzrosnie zainteresowanie uzyskaniem dyplomu lub certyfikatu z energooszczędności i termomodernizacji. Przedstawiciele pozostałych deficytowych branż, w których do roku 2022 mogą występować braki kadrowe, nie wskazali podczas wywiadów pogłębionych dodatkowych obszarów kształcenia, jakie powinny być uwzględniane podczas tworzenia i rozwijania CKZiU w województwie śląskim.

Zgodnie z wynikami przeprowadzonych analiz, CKZiU powinny być tworzone w następujących branżach: **budownictwo** (fotowoltaika, termomodernizacja budynków, montaż instalacji sanitarnych ze źródeł odnawialnych, obsługa maszyn budowlanych) **handel hurtowy i detaliczny** (naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (telemarketing, telefoniczna obsługa klienta, visual merchandiser), **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (dietetyka, terapeuta, rehabilitant środowiskowy, opiekun medyczny, opiekun osób starszych, asystent osób niepełnosprawnych, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekun dziecięcy, ratownik medyczny), **informatyka i komunikacja** (administrator sieci komputerowych, programista baz danych, teleinformatyk), **wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną**, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (produkcja energii ze źródeł odnawialnych), **transport i gospodarka magazynowa** (przewóz towarów i osób, obsługa wózków widłowych) **oraz przetwórstwo przemysłowe** (spawacz, cukiernik, piekarz, obsługa maszyn CNC). Wskazane wyżej branże i zawody powinny być uwzględnione podczas planowania i wdrażania działania 11.3 w ramach RPO WSL 2014-2020 co wskazują rekomendacje.

4. Wnioski i rekomendacje

L.p.	Treść wniosku (strona w raporcie)	Treść rekomendacji (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia rekomendacji	Klasa rekomendacji
1	Kształcenie zawodowe cieszy się niskim prestiżem, dlatego odsetek absolwentów kształcenia zawodowego nie wystarcza do pokrycia zapotrzebowania na fachowców (s. 30).	Należy prowadzić działania promocyjne służące zachęcaniu młodzieży i dorosłych do nauki konkretnego zawodu (s. 99).	- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach - doradcy zawodowi w szkołach ponadgimnazjalnych oraz doradcy klienta w powiatowych urzędach pracy	- prowadzenie doradztwa zawodowego zgodnego z zapotrzebowaniem na konkretne zawody w województwie śląskim w zakresie odpowiednim dla kompetencji adresatów rekomendacji. Planowanie doradztwa zawodowego powinno się opierać na zbieranych danych dotyczących sytuacji na rynku pracy i dopasowywaniu projektowanych działań do bieżącej sytuacji.	31.12.2019	horyzontalna strategiczna
2	Deficyty kadrowe stanowią między innymi efekty nieadekwatnej jakości kształcenia (s. 30).	Należy podjąć działania służące poprawie jakości kształcenia zawodowego (s. 30).	- Ministerstwo Edukacji Narodowej	- wprowadzenie systemowych rozwiązań poprawiających jakość kształcenia w formach określonych w obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych poz. 622	31.12.2019	pozasystemowa
3	Branża budowlana rozwija się w kierunku energooszczędności, energii odnawialnej i ochrony środowiska (s. 108).	Należy rozważyć wprowadzenie kursów z zakresu nowoczesnego i energooszczędnego budownictwa (s. 119).	- Ministerstwo Edukacji Narodowej - CKZiU - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach - Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności dla montera instalacji sanitarnych. Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020. - rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności w zakresie fotowoltaiki, termomodernizacji budynków. Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020.	31.12.2019	programowa

4	Spółeczeństwo śląskie się starzeje, a z uwagi na uprzemysłowienie narażone jest bardziej na choroby niż społeczeństwa pozostałych województw (s. 38).	Należy rozważyć wprowadzenie kursów związanych z ochroną zdrowia i usługami opiekuńczymi (s. 115).	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerstwo Edukacji Narodowej` - Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego - CKZiU - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 	<p>- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności dla dietetyka, terapeuty, rehabilitanta środowiskowego, opiekuna medycznego, opiekun osób starszych, asystent osób niepełnosprawnych, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekun dziecięcy czy też ratownika medycznego.</p> <p>Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020.</p>	31.12.2019	programowa
5	Wyzwaniem dla rynku pracy, ale także dla pracodawców, będzie także zapotrzebowanie na pracowników z branży energetycznej. Z jednej strony w woj. śląskim obszar ten jest kluczowym i tradycyjnym (zwłaszcza górnictwo, ale także elektrownie), z drugiej natomiast w ostatnim czasie nastąpił znaczny rozwój zielonych technologii (energia wiatrowa, solarna, biomasa) (s. 116)	Należy rozważyć wprowadzenie kursów związanych z nowoczesną i ekologiczną energetyką (s. 116)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerstwo Edukacji Narodowej` - Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego - CKZiU - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 	<p>- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności dla monterów instalacji fotowoltaicznych.</p> <p>Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020</p> <p>- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności w obszarze energii odnawialnych (energia wiatrowa, solarna, biomasa).</p> <p>Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020</p>	31.12.2019	programowa

6	Kluczowym obszarem, w którym powinna być rozwijana oferta CKZiU są wszelkiego rodzaju usługi okołoinformatyczne. Pracodawcy poszukują i coraz intensywniej będą poszukiwać specjalistów w tym obszarze, zwłaszcza z zakresu baz danych, programowania czy też teleinformatyki (s. 116)	Należy rozważyć wprowadzenie kursów związanych z branżą informatyczną (s. 116)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego - CKZiU - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 	<p>- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności dla administratorów sieci komputerowych, programistów baz danych oraz teleinformatyków.</p> <p>Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020</p>	31.12.2019	programowa
7	Kluczowym obszarem, w którym powinna być rozwijana oferta CKZiU jest transport i gospodarka magazynowa. Pracodawcy poszukują i coraz intensywniej będą poszukiwać specjalistów w tym obszarze (s. 116)	Należy rozważyć wprowadzenie kursów związanych z branżą transportu i gospodarki magazynowej (s. 116)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego - CKZiU - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 	<p>- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności dla kierowców kategorii C oraz wyższych.</p> <p>Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020</p>	31.12.2019	programowa
8	Kluczowym obszarem, w którym powinna być rozwijana oferta CKZiU jest cały sektor związany z przetwórstwem przemysłowym. Pracodawcy poszukują i coraz intensywniej będą poszukiwać specjalistów w tym obszarze (s. 116)	Należy rozważyć wprowadzenie kursów związanych z branżą przetwórstwa przemysłowego (s. 116)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego - CKZiU - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach 	<p>- rozważenie wdrożenia możliwych form kształcenia ustawicznego, w szczególności dla operatorów CNC oraz spawaczy.</p> <p>Wdrożenie będzie, między innymi, możliwe przez odpowiednie skonstruowanie zapisów dla działania 11.3 RPO WSL 2014-2020</p>	31.12.2019	programowa

5. Aneks

5.1. Wykaz materiałów źródłowych

1) Rozporządzenia i dokumenty wyższego szczebla

- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020, Minister Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, 2 czerwiec 2015
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 08 sierpnia 2014 zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 06 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania
- Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacji Edukacji (ISCED 2011)

2) Analiza dokumentów strategicznych i programowych:

- Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego Śląskie 2020+
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego 2014-2020, wersja z maja 2015
- Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013 – 2020 (w obszarze inteligentnych specjalizacji regionu)
- Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2010-2020

3) Analiza raportów z badań ewaluacyjnych, sprawozdań, innych opracowań:

- Zmiany aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów, Openfield, Katowice, listopad 2015
- Zmiany aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów, Grupa Biostat, Katowice, listopad 2015
- (Nie)wykorzystany potencjał Szanse i bariery na polskim rynku pracy Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku, PARP, Warszawa – Kraków 2015
- Rynek pracy widziany oczami pracodawców, PARP, Warszawa 2015

- Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie śląskim. W ramach ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów” realizowanego na zlecenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Katowice, 2015
- Raport z badania ewaluacyjnego: Analiza zapotrzebowania na „białe i zielone miejsca pracy” w województwie śląskim oraz wskazanie branż kreujących miejsca pracy w odniesieniu do wsparcia oferowanego w ramach RPO WSL na lata 2014-2020, Katowice, 2015 r.
- Raport z badania ewaluacyjnego „Analiza koncepcji systemu popytowego wsparcia MŚP i pracowników w województwie śląskim w ramach RPO WSL 2014-2020”, Katowice, 2015 r.
- Raport z badania ewaluacyjnego „Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020”, Warszawa, kwiecień 2012
- Przystosowanie ofert szkoleniowych oraz prowadzonych inwestycji w zakresie kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy w województwie śląskim, Katowice, 2012
- Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec, Warszawa 2014
- Badanie. Niedobór talentów, ManpowerGroup, 2015 r.
- Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? PARP, 2010
- Prognoza zatrudnienia w województwie śląskim do 2020 roku, WUP Katowice 2014
- Bezrobocie rejestrowane według zawodów w województwie śląskim (I półrocze 2015), WUP Katowice, Katowice 2015
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim (w tym ostatnia informacja sygnalna z monitoringu zawodów deficytowych w województwie śląskim w I półroczu 2015 r., WUP Katowice, 2015
- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2014 roku, MPiPS, Warszawa 2015
- Wyniki prognozy zatrudnienia w kraju według grup zawodów i obszarów statystycznych NUTS II do roku 2020, IPISS, Warszawa 2014
- Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, MPiPS, Warszawa 2014
- Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców – PARP/Lewiatan, Warszawa 2010
- Analiza artykułów: Polski rynek pracy w 2011, 2012 i 2014, MPiPS, 2015
- Analiza ofert CKZiU i innych podmiotów realizujących szkolenia/ kursy kwalifikacyjne - placówek kształcenia ustawicznego (CKU), placówek kształcenia praktycznego (CKP) oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego

4) Analiza danych statystycznych:

- GUS (BDL, BAEL), EUROSTAT 2012-2015 – dane statystyczne dotyczące śląskiego rynku pracy (wyniki finansowe brutto przedsiębiorstw w podziale na sekcje PKD, liczba osób zatrudnionych w podziale na sekcje PKD).
- Bilans Kapitału Ludzkiego (<https://bkl.parp.gov.pl/dane.html>), w szczególności:
 - o Dane źródłowe: **Baza badanie ofert pracy 2010-2013** – wyfiltrowane dane dotyczące województwa śląskiego (zawody, w których przedsiębiorcy mieli największe trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika oraz zawody deficytowe identyfikowane na podstawie analizy ofert pracy wraz ze wskazaniem przyczyn występowania niedoboru pracowników w tych obszarach).
 - o Dane źródłowe: **Baza badanie pracodawców 2010-2014** – wyfiltrowane dane dotyczące województwa śląskiego (zapotrzebowanie na pracowników w konkretnych zawodach, analiza potrzeb/działań szkoleniowych skierowanych do pracowników).
 - o Dane źródłowe: **Baza badanie ludności 2010-2014** – wyfiltrowane dane dotyczące województwa śląskiego.

- o Dane źródłowe: **Instytucje szkoleniowe 2010-2014** – wyfiltrowane dane dotyczące województwa śląskiego (analiza oferty szkoleniowej dostępnej w regionie)

5.2. Wykaz zespołów realizujących zadania zbieżne z CKZiU

Biuro Doskonalenia Kadr Beskidzkiej Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, Bielsko-Biała	www.not.bielsko.pl
Bielskie Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego/CKP, Bielsko-Biała	www.bckuipbielsko.pl
Bielskie Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego/CKU, Bielsko-Biała	www.bckuipbielsko.pl
Ośrodek Szkoleniowy Studium Przedsiębiorczości "MAGO", Bielsko-Biała	www.mago.edu.p
Centrum Kształcenia Ustawicznego TEB Edukacja, Bielsko-Biała	www.teb.pl/miasta/bielsko-biala
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach Centrum Kształcenia Zawodowego w Bielsku-Białej	www.kursy.bielsko.zdz.pl
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego w Zespole Policealnych Szkół Medyczno – Społecznych, Bytom	www.medyk.bytom.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Bytom	brak
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego, Bytom	brak
Ośrodek Szkolenia i Doradztwa LEGITIME, Bytom	www.legitime.pl
softSKILLS Centrum Kształcenia Ustawicznego, Katowice	brak
Ośrodek Szkolenia BHP BEHA-MED, Katowice	brak
Centrum Kształcenia Ustawicznego EFEKT, Katowicach	www.efeekt.biz.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Mysłówice	www.ckpmyslowice.szkolnastrona.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Ruda Śląska	www.ckprsl.pl
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego, Ruda Śląska	www.ckprsl.pl
CKU, Świętochłowice	www.zseu.com.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Jastrzębie Zdrój	www.ckp.aplus.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Jaworzno	www.ckp.jaworzno.edu.pl
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach - Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Ustroniu	www.kursy.ustron.zdz.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Bażanowice	www.ckpbazanowice.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Żywiec	www.pckpiu.zsme.zywiec.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Żywiec	brak
Centrum Szkoleniowo-Konsultingowe "OMEGA", Częstochowa	brak
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach Centrum Kształcenia Zawodowego w Częstochowie	www.kursy.czystochowa.zdz.pl

Centrum Kształcenia Ustawicznego AG Edukacja, Częstochowa	brak
Centrum Kształcenia Ustawicznego LUGA, Częstochowa	www.luga.pl/
Centrum Kształcenia Praktycznego, Częstochowa	www.ckp.czyst.pl
Ośrodek Przygotowania i Doskonalenia Kadr w Częstochowie	www.opidk.pl
Fabryka Specjalistów Radosław Szostek, Częstochowa	www.fabrykaspecjalistow.pl
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Żarkach	www.kursy.zarki.zdz.pl
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego, Lubliniec	brak
Niepubliczny Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego "Camp Raptor", Lubockie	www.camprator.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Będzin	www.ckp.bedzin.pl
Ośrodek Szkoleniowy Centrum Nauki i Biznesu "Żak" w Będzinie	www.bedzin.zak.edu.pl
Centrum Kształcenia Ustawicznego, Pszczyna	brak
Ośrodek Kształcenia Zawodowego, Racibórz	www.kursy.raciborz.zdz.pl
Ośrodek Kształcenia Zawodowego "Rzemiosło" przy Cechu Rzemiosł Różnych w Raciborzu	www.cechraciborz.com.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Racibórz	brak
Centrum Kształcenia Ustawicznego, Racibórz	www.ckuraciborz.pl
Centrum Szkoleniowe DEXTERITAS, Bieruń	www.dexteritas.pl
Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Zawodowego przy PZS w Bieruniu	brak
Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim	www.cech.wodzislaw.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Wodzisław Śląski	www.ckp.wodz.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Zawiercie	brak
Centrum Kształcenia Ustawicznego, Zawiercie	brak
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego, Zawiercie	brak
Centrum Edukacji EuroAkademia Bogusław Pasierbiński, Zawiercie	brak
Ośrodek Szkolenia Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Zawiercie	brak
LIGA OBRONY KRAJU OŚRODEK SZKOLENIA KIEROWCÓW W DĄBROWIE GÓRNICZEJ	www.lok.slask.pl/dabrowa-gornicza
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego BHP SERWIS, Dąbrowa Górnicza	www.bhp.slask.pl
Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia przy Izbie Rzemieślniczej w Rybniku.	www.izbarybnik.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego, Rybnik	www.rcez.pl
Centrum Kształcenia Ustawicznego, Rybnik	www.rcez.pl
Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego, Rybnik	brak

Centrum Doradztwa i Kształcenia Kadr Sp. J., Rybnik	www.cdikk.pl
Ośrodek Szkolenia "Kursor", Rybnik	www.oskkursor.pl
CECH RZEMIOSŁ ORAZ MAŁEJ I ŚREDNIEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W RYBNIKU	www.cech.rybnik.pl
CENTRUM EDUKACJI REGIONALNEJ UNII EUROPEJSKIEJ "INTERCCOM", Tychy	www.cswi.edu.pl
Ośrodek Szkolenia Agentów Ochrony i Zabezpieczenia Mienia Agencji Ochrony Mienia i Usług Detektywistycznych "Alan", Tychy	www.alan.tychy.pl
Ośrodek Szkoleniowy Centrum Nauki i Biznesu "Żak", Tychy	www.tychy.zak.edu.pl
PERSPEKTIVO SZKOLENIA, Tychy	www.perspektivo.edu.pl
CENTRUM KSZTAŁCENIA BC FORMAT, Tychy	www.bcformat.pl
Centrum Kształcenia Praktycznego w Zabrze	www.ckpiu.hekko.pl
Centrum Kształcenia Ustawicznego nr 1, Zabrze	www.ckpiu.hekko.pl
Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego, Zabrze	www.ckpiu.hekko.pl
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach CKZ Gliwice z/s w Zabrze	www.kursy.gliwice.zdz.pl
Konsorcjum Ochrony Kopalń sp. z o.o. Placówka Kształcenia Ustawicznego, Zabrze	www.kokzabrze.pl
Ośrodek kształcenia i doskonalenia zawodowego "Vikar", Zabrze	brak
Ośrodek Szkoleniowy "MAGO", Zabrze	www.bhp-mago.pl
MAR-PLAST Ośrodek Szkolenia Zawodowego Mariusz Ryczko, Zabrze	www.osz-marplast.pl
Dar-Spaw Ośrodek Szkolenia Zawodowego, Zabrze	www.osz-darspaw.pl
Jednostka kształcenia pozaformalnego MIRSKIM, Zabrze	www.mirskim.pl
CENTRUM KSZTAŁCENIA MB FORMAT, Bielsko-Biała	www.mbformat.pl
Centrum Szkoleniowo-Konsultingowe "OMEGA", Częstochowa	brak
Centrum Kształcenia Praktycznego, Gliwice	www.gce.gliwice.pl
Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego, Gliwice	www.gce.gliwice.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Województwa Śląskiego, Gliwice	www.medyk.gliwice.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 1, Gliwice	www.ckziu.gliwice.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Rybnik	www.medyk.miastorybnik.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Województwa Śląskiego, Racibórz	www.medykraciborz.com.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 1, Racibórz	www.ckziu1raciborz.idsl.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 2 "Mechanik", Racibórz	www.mechanik.rac.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego,	www.studium-med.zabrze.pl

Zabrze	
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Częstochowa	www.ckziu.eu
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Sosnowiec	www.strona.ckziu.com
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 25, Sosnowiec	www.ckziu25.sosnowiec.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Katowice	www.medyk.katowice.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Żory	www.ckziu.zory.pl
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Lubliniec	www.ckziulubliniec.pl

*Informacje o ofercie szkoleniowej CKZiU oraz podmiotów realizujących zbieżne z CKZiU zadania ze wskazanych stron internetowych na potrzeby przeprowadzenia analizy pobrano w dniach 05.09.2016 -12.09.2016.

5.3. Spis tabel i wykresów

SPIS TABEL

TABELA 1. STRUKTURA BRANŻOWA ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW UCZESTNICZĄCYCH W WYWIADACH CATI.....	15
TABELA 2. WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA PRACODAWCÓW UCZESTNICZĄCYCH W WYWIADACH CATI.	16
TABELA 3. LOKALIZACJA PRACODAWCÓW UCZESTNICZĄCYCH W WYWIADACH CATI.....	16
TABELA 4. PLANY ZATRUDNIENIOWE ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWIE NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY Z UWZGLĘDNIENIEM BRANŻ.	19
TABELA 5. STRUKTURA BRANŻOWA ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW PLANUJĄCYCH ZWIĘKSZENIE ZATRUDNIENIA W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY.....	20
TABELA 6. POZIOM TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA PRACOWNIKÓW W ZAWODACH OBJĘTYCH PLANAMI REKRUTACYJNYMI NA NAJBLIŻSZE 12 MIESIĘCY W PODZIALE NA BRANŻE.	22
TABELA 7. DEFICYTOWE BRANŻE I ZAWODY W PERSPEKTYWIE NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	23
TABELA 8. GRUPY ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, W KTÓRYCH TRUDNO ZNALEŹĆ PRACOWNIKÓW WRAZ ZE WSKAZANIEM PRZYCZYŃ TRUDNOŚCI.....	31
TABELA 9. ZMIANY ZATRUDNIENIOWE PLANOWANE PRZEZ ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW DO ROKU 2022 W PODZIALE NA PODREGIONY.	34
TABELA 10. DEFICYTOWE BRANŻE I ZAWODY W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	35
TABELA 11. POZIOM TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKA OBJĘTE PLANAMI REKRUTACYJNYMI W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU.	39
TABELA 12. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE BIELSKIM.	41
TABELA 13. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE BYTOMSKIM.....	42
TABELA 14. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE CZĘSTOCHOWSKIM. .	43
TABELA 15. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE GLIWICKIM.....	45
TABELA 16. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE KATOWICKIM.	46
TABELA 17. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE RYBNICKIM.....	48
TABELA 18. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE SOSNOWIECKIM.....	49
TABELA 19. BRANŻE I ZAWODY DEFICYTOWE W PERSPEKTYWIE DO 2022 ROKU W PODREGIONIE TYSKIM.	50
TABELA 20. WYNIKI FINANSOWE BRUTTO PRZEDSIĘBIORSTW W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W LATACH 2013–2015. ..	51
TABELA 21. LICZBA ZATRUDNIONYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKCJACH PKD 2007.	52
TABELA 22. PROBLEM NIEDOBORU WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW W PRZESZŁOŚCI W PODZIALE NA BRANŻE. ..	54

TABELA 23. WPŁYW NIEDOBORU WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW NA FUNKCJONOWANIE PRZEDSIĘBIORSTWA W PODZIALE NA BRANŻE.	55
TABELA 24. WYSTARCZALNOŚĆ PODEJMOWANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW DZIAŁAŃ DO PRZEZWYCIĘZENIA DEFICYTÓW WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW Z UWZGLĘDNIENIEM BRANŻ.	59
TABELA 25. LICZBA I RODZAJ KURSÓW OFEROWANYCH PRZEZ CKZiU ORAZ PODMIOTY REALIZUJĄCE ZBIĘŻNE Z CKZiU ZADANIA.	60
TABELA 26. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH	62
TABELA 27. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE BIELSKIM.	69
TABELA 28. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE BYTOMSKIM.	71
TABELA 29. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE CZĘSTOCHOWSKIM.	72
TABELA 30. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE GLIWICKIM.	74
TABELA 31. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE KATOWICKIM.	76
TABELA 32. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE RYBNICKIM.	81
TABELA 33. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE SOSNOWIECKIM.	84
TABELA 34. LICZBA CKZiU ORAZ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA ZBIĘŻNE Z CKZiU OFERUJĄCYCH KURSY W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH TEMATYCZNYCH W PODREGIONIE TYSKIM.	85
TABELA 35. WYSTARCZALNOŚĆ OFERTY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DLA OSÓB DOROSŁYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM DO WYKSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POSZUKIWANYCH ZAWODACH W ODNIESIENIU DO PODREGIONÓW.	87
TABELA 36. PRZYCZYNY NIEWYSTARCZALNOŚCI OFERTY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DLA OSÓB DOROSŁYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM DO WYKSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POSZUKIWANYCH ZAWODACH W ODNIESIENIU DO PODREGIONÓW.	88
TABELA 37. WYSTARCZALNOŚĆ OFERTY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DLA OSÓB DOROSŁYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM DO WYKSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POSZUKIWANYCH ZAWODACH W ODNIESIENIU DO SEKCJI PKD.	88
TABELA 38. PRZYCZYNY NIEWYSTARCZALNOŚCI OFERTY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DLA OSÓB DOROSŁYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM DO WYKSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POSZUKIWANYCH ZAWODACH W ODNIESIENIU DO SEKCJI PKD.	89
TABELA 39. TEMATYKA KURSÓW I SZKOLEŃ OFEROWANYCH PRZEZ CKZiU ORAZ PODMIOTY REALIZUJĄCE ZBIĘŻNE Z CKZiU ZADANIA W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	92
TABELA 40. GŁÓWNA SPECJALIZACJA CKZiU ORAZ PODMIOTY REALIZUJĄCE ZBIĘŻNE Z CKZiU ZADANIA W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	93
TABELA 41. LISTA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH NIEUJĘTYCH W ROZPORZĄDZENIU MEN.	100
TABELA 42. NOWE KWALIFIKACYJNE KURSY ZAWODOWE NIEUJĘTE W ROZPORZĄDZENIU MEN PROPONOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW.	104
TABELA 43. ZESTAWIENIE ZAWODÓW ZDIAGNOZOWANYCH JAKO DEFICYTOWE OBECNIE I DO 2022 ROKU Z MOŻLIWOŚCIĄ UZYSKANIA KWALIFIKACJI W RAMACH KWALIFIKACYJNYCH KURSÓW ZAWODOWYCH.	108
TABELA 44. OFERTA KURSÓW I SZKOLEŃ ZAWARTYCH W REJESTRZE USŁUG ROZWOJOWYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	112
TABELA 45. OFERTA KURSÓW I SZKOLEŃ ZAWARTYCH W REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	113
TABELA 46. ZASADNOŚĆ TWORZENIA CKZiU DEDYKOWANEGO DANEJ BRANŻY W OPINII PRACODAWCÓW.	116
TABELA 47. MODYFIKACJE ROZPORZĄDZENIA MEN Z DNIA 23 GRUDNIA 2011 W SPRAWIE KLASYFIKACJI ZAWODÓW SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO.	129
TABELA 48. MODYFIKACJE ROZPORZĄDZENIA MEN Z DNIA 23 GRUDNIA 2011 W SPRAWIE KLASYFIKACJI ZAWODÓW SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO.	130

SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1. PLANY ZATRUDNIENIOWE ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWIE NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY.	18
WYKRES 2. PLANY ZATRUDNIENIOWE ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWIE NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY A WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA.	19
WYKRES 3. POZIOM TRUDNOŚCI ZNALEZIENIA PRACOWNIKÓW W ZAWODACH OBJĘTYCH PLANAMI REKRUTACYJNYMI NA NAJBLIŻSZE 12 MIESIĘCY.	21
WYKRES 4. ZMIANY ZATRUDNIENIOWE PLANOWANE PRZEZ ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW DO ROKU 2022.	34
WYKRES 5. DZIAŁANIA STOSOWANE PRZEZ ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW W REAKCJI NA NIEDOBÓR PRACOWNIKÓW.	57
WYKRES 6. FORMY WSPÓŁPRACY ŚLĄSKICH PRACODAWCÓW Z INSTYTUCJAMI EDUKACYJNYMI.	58
WYKRES 7. WYSTARCZALNOŚĆ OFERTY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DLA OSÓB DOROSŁYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM DO WYKSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW W POSZUKIWANYCH ZAWODACH.	86
WYKRES 8. FORMY KSZTAŁCENIA OFEROWANE PRZEZ CKZiU ORAZ PODMIOTY REALIZUJĄCE ZBIĘŻNE Z CKZiU ZADANIA W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	92
WYKRES 9. TYP KLIENTÓW OBSŁUGIWANYCH PRZEZ CKZiU ORAZ PODMIOTY REALIZUJĄCE ZBIĘŻNE Z CKZiU ZADANIA W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	94
WYKRES 10. KIERUNKI ZMIAN PLANOWANYCH PRZEZ CKZiU ORAZ PODMIOTY REALIZUJĄCE ZBIĘŻNE Z CKZiU ZADANIA W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.	95
WYKRES 11. KOMPETENCJE BRAKUJĄCE KANDYDATOM NA PROBLEMATYCZNE STANOWISKA W OPINII PRACODAWCÓW Z WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO.	96
WYKRES 12. KOMPETENCJE BRAKUJĄCE OBECNIE ZATRUDNIANYM PRACOWNIKOM W OPINII PRACODAWCÓW Z WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO.	96
WYKRES 13. PROPOZYCJE KURSÓW KWALIFIKACYJNYCH UJĘTYCH I NIEUJĘTYCH W MEN.	103
WYKRES 14. OBSZARY KURSÓW NIEUJĘTYCH W MEN WSKAZANYCH JAKO ZASADNE PRZEZ PRACODAWCÓW.	103

5.4. Zmiany w zakresie kwalifikacji zawodowych ujęte w rozporządzeniach MEN

Dnia 8 sierpnia 2014 roku zmodyfikowano treść rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, wprowadzając nowe zawody i przyporządkowując im możliwe do kształcenia zawodowego kwalifikacje. Nowe kwalifikacje utworzono w obszarze administracyjno-usługowym, budowlanym, elektryczno-elektronicznym oraz mechanicznym i górnictwo-hutniczym. Kwalifikacje zaprezentowano szczegółowo w poniższej tabeli.

Tabela 47. Modyfikacje rozporządzenia MEN z dnia 23 grudnia 2011 w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Nazwa zawodu	Kwalifikacje zawodowe w ramach danego zawodu	Obszar kształcenia
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	Montaż i eksploatacja i konserwacja urządzeń i instalacji chłodniczych	E
	Montaż i eksploatacja i konserwacja urządzeń i instalacji klimatyzacyjnych	E
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Montaż urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	B
	Eksploatacja urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	B
Technik urządzeń dźwigowych	Montaż i konserwacja urządzeń dźwigowych	E
	Organizacja prac związanych z budową, montażem i konserwacją urządzeń dźwigowych	E

Mechanik motocyklowy	Diagnozowanie i naprawa motocykli	M
Technik transportu drogowego	Eksploatacja środków transportu drogowego	A
	Organizacja przewozu środkami transportu drogowego	A

źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzenia MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

W roku 2015 dwukrotnie modyfikowano treść rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (19 czerwca i 6 listopada 2015), wprowadzając nowe zawody i kwalifikacje przewidziane do kształcenia w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Wprowadzono kwalifikacje w obszarze administracyjno-usługowym, mechanicznym i górnictwo-hutniczym, rolniczo-leśnym z ochroną środowiska oraz turystyczno-gastronomicznym. Pełna lista nowowprowadzonych kwalifikacji została zawarta w poniższej tabeli.

Tabela 48. Modyfikacje rozporządzenia MEN z dnia 23 grudnia 2011 w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Nazwa zawodu	Kwalifikacje zawodowe w ramach danego zawodu	Obszar kształcenia
Technik przemysłu mody	Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	A
	Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	A
Technik technologii żywności	Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń albo Produkcja wyrobów piekarskich, albo Produkcja wyrobów cukierniczych, albo Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych, albo Obróbka ryb i produkcja przetworów rybnych	T
	Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	T
Technik lotniskowych służb operacyjnych	Obsługa operacyjna portu lotniczego	A
	Prowadzenie działań we współpracy ze służbami żeglugi powietrznej	A
Przetwórca ryb	Obróbka ryb i produkcja przetworów rybnych	T
Krawiec	Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	A
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechnik	Użytkowanie pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	M
	Obsługa techniczna oraz naprawa pojazdów, maszyn i urządzeń stosowanych w rolnictwie	M
	Eksploatacja systemów mechatronicznych w rolnictwie	M
Technik hodowca koni	Organizowanie chowu i hodowli koni	R
	Szkolenie i użytkowanie koni albo Jeździectwo i trening koni	R
Jeździec	Jeździectwo i trening koni	R
Kierowca mechanik	Eksploatacja środków transportu drogowego	A

źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzenia MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego