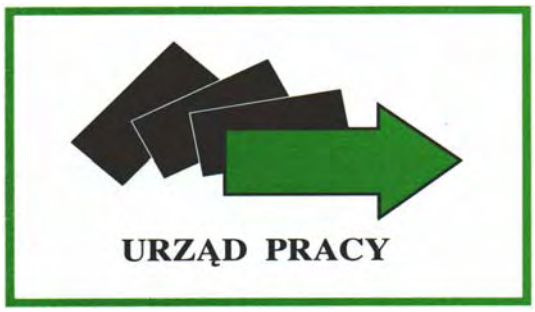
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W TORUNIU

ZAWODY A RYNEK PRACY

4 grudnia 2000 rok

MATERIAŁY POKONFERENCYJNE



TORUŃ 2001

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W TORUNIU

ZAWODY
A RYNEK PRACY

(4 grudnia 2000 r.)
po aktualizacji

MATERIAŁY POKONFERENCYJNE

Wydanie drugie

Toruń, listopad 2001 rok

SPIS TREŚCI

Adam Horbulewicz

PRZEDMOWA **5**

Artur Janas

ZAWÓD. PODSTAWOWE POJĘCIA I PODSTAWOWE UWARUNKOWANIA **6**

Zenon Wiśniewski

TRENDY W ZAPOTRZEBOWANIU NA SIŁĘ ROBOCZĄ W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ **11**

Janusz Meller

PERSPEKTYWY ZMIAN W SFERZE PRACY I ZATRUDNIENIA **20**

Jan Stachowski

UWARUNKOWANIA DEMOGRAFICZNE SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM **32**

Włodzimierz Trzeciak

ZMIANY W ŚWIECIE ZAWODÓW **46**

Maria Nawojczyk

ZMIANY W STRUKTURZE ZAWODOWEJ I ICH SPOŁECZNE KONSEKWENCJE **51**

Mariola Wilmanowicz

STRUKTURA POPYTU W ZAWODACH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM W LATACH 1999-2001 WEDŁUG DANYCH URZĘDÓW PRACY **58**

Marzena Fabisiak

RANKING ZAWODÓW PERSPEKTYWICZNYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM **70**

Katarzyna Osińska, Ewa Szczecińska

STRUKTURA POPYTU WEDŁUG ZAWODÓW W BADANIU OFERT PRASOWYCH **77**

Ewa Banaszak

ZAWODY Z PRZYSZŁOŚCIĄ WEDŁUG DOŚWIADCZEŃ BIURA KARIER **81**

Patrycja Hendler, Adam Mielcarek

ZAWODY Z PRZYSZŁOŚCIĄ WEDŁUG DOŚWIADCZEŃ FIRMY DORADZTWA PERSONALNEGO **87**

STRONA ADRESOWA WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W TORUNIU **95**

PRZEDMOWA

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w dniu 4 grudnia 2000 roku zorganizował konferencję „Zawody a rynek pracy".

W konferencji udział wzięli: przedstawiciele Kuratorium Oświaty, pracownicy Poradni Psychologiczno – Pedagogicznych zajmujący się doradztwem zawodowym dla młodzieży, pracownicy starostw zajmujący się sprawami oświaty oraz kierownicy powiatowych urzędów pracy.

W niniejszym opracowaniu zapoznacie się Państwo z treścią referatów przedstawicieli świata nauki, pracowników firm doradztwa personalnego oraz pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Głównym celem konferencji było znalezienie odpowiedzi na pytanie – posiadanie jakich zawodów dawać będzie szanse znalezienia zatrudnienia (zawody przyszłości) i jakie umiejętności powinni posiadać młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy, a co za tym idzie jakie wyzwania stoją przed instytucjami odpowiedzialnymi za wytyczanie kierunków kształcenia zawodowego w województwie kujawsko – pomorskim.

Konferencja ta była jednocześnie pewną formą realizacji Celów Strategicznych Województwa Kujawsko – Pomorskiego, gdzie zauważa się, że jednym z podstawowych czynników warunkujących podniesienie konkurencyjności województwa i jego rozwój społeczno – gospodarczy jest wzrost poziomu wykształcenia i kwalifikacji mieszkańców.

Wyrażam nadzieję, że wyniki spotkania okażą się pożyteczne i przydatne w pracy nad kształtowaniem kierunków kształcenia zawodowego w naszym województwie.

Adam Horbulewicz
Dyrektor WUP w Toruniu

Artur Janas
Wojewódzki Urząd Pracy
Wicedyrektor ds. Rynku Pracy

ZAWÓD. PODSTAWOWE POJĘCIA I PODSTAWOWE UWARUNKOWANIA.

Podjęcie tematu aktualnej i przewidywanej sytuacji zawodów wynika z dwóch głównych przyczyn. Pierwszą z nich jest oczywisty fakt, że nie ma chyba bardziej frapującego pytania jakie dziś zadają sobie ludzie, jak pytanie: co należy wiedzieć i umieć aby przeżyć. I nie ma bardziej interesującej odpowiedzi niż odpowiedź na to właśnie pytanie. Pytanie to jest formułowane w różny sposób jednak w istocie zawsze jest to pytanie o zawód. Pytanie najczęściej stawiają sobie ludzie młodzi, którzy stają dopiero przed życiowymi decyzjami i zastanawiają się jaki zawód wybrać aby dawał im szansę powodzenia materialnego i rozwoju osobistego. Pytanie o to jaki wybrać zawód dla swoich dzieci zadają sobie rodzice. Także wielu na tej sali zadaje sobie czasami pytanie czy dokonali właściwego wyboru zawodowego i czy czegoś jeszcze nie zmienić w tej sprawie. Problemy związane z przyszłością poszczególnych zawodów są także problemami wszystkich tych osób, które ponoszą odpowiedzialność za kształtowanie polityki edukacyjnej oraz działalność w zakresie poradnictwa i orientacji zawodowej. To jest tą działalność, która w sposób bardzo istotny a często decydujący wpływa na losy życiowe młodzieży wkraczającej na rynek pracy. Dostarczenie informacji - mam nadzieję pożytecznej – tej właśnie wyżej wymienionej grupie osób jest drugim ważnym powodem podjęcia tematu „Zawody a rynek pracy". Na początek jednak warto przytoczyć kilka praktycznych definicji, które mogą się okazać przydatne w dalszych rozważaniach.

Zgodnie z definicją J. Szczepańskiego[1] zawód to: **system czynności wewnętrznie spójny oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnych wartości zaspokajających potrzeby. Czynności te są wykonywane przez pracownika systematycznie, stanowią podstawy ekonomiczne jego bytu i pozycji społecznej**.

[1] J. Szczepański, Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową, w: Socjologia zawodów, W-wa 1965, s. 16

Z kolei definicja Międzynarodowej Organizacji Pracy określa zawód jako jednolity system czynności wykonywany przez jednostkę niezależnie od gałęzi gospodarki, w której jest ona zatrudniona[2]. Międzynarodowa Organizacja Pracy wyróżnia dwa pojęcia zawodu:

- zawód wykonywany – **to wykonywanie wewnętrznie spójnego systemu czynności społecznie użytecznych w oparciu o posiadane kwalifikacje nabyte w szkole lub praktyce w celu uzyskania źródeł utrzymania**
- zawód wyuczony – **to potencjalna możliwość wykonywania czynności wymienionych wyżej oraz posiadanie odpowiednich kwalifikacji do wykonywania działań.**

Natomiast definicja Ministerstwa Edukacji Narodowej definiuje zawód jako[3]: **niezbędny zakres podstawowych wiadomości i umiejętności zawodowych, odpowiadający treściom pracy z reguły kilku pokrewnych zawodów występujących w gospodarce narodowej.**

Należy jeszcze przytoczyć jeszcze jedną definicję, która może okazać się przydatna dla omawianego tematu. Jest to definicja stanowiska pracy. Zgodnie z definicją J. E. Karney[4] – stanowisko pracy jest to **„bezpośrednie miejsce pracy, związane z określoną czynnością zawodową lub systemem tych czynności"**. Te wyżej wymienione definicje wyglądają w zasadzie bardzo prosto. I gdyby w oparciu o nie prowadzić czysto teoretyczną dyskusję, nie natrafilibyśmy na żadne większe kłopoty. Problem polega na tym, że aktualnie każdy z elementów składowych przytoczonych definicji podlega gwałtownym zmianom pod wpływem bardzo wielu czynników, tak o zasięgu lokalnym, regionalnym, krajowym jak i ogólnoświatowym. Wymienienie tego ostatniego czynnika na tej sali może w tej chwili wydawać się pewnym nadużyciem, jednak jak wykażemy w dalszej części tej konferencji, nadużyciem niestety nie jest. Nie sposób dyskutować aktualnie o sytuacji poszczególnych zawodów oraz ich przyszłości bez uwzględnienia takich czynników jak:

- proces globalizacji zjawisk gospodarczych i społecznych w wyniku którego pewne zjawiska i zdarzenia mające miejsce w odległych krajach wywołują bardzo dotkliwe skutki w życiu społecznym społeczności lokalnych w odległych geograficznie miejscach
- wzrastające z roku na rok tempo postępu technologicznego powodujące zmiany w sposobie wykonywania pewnych czynności w procesie pracy, a te z kolei prowadzą do zmian w organizacji stanowiska pracy, organizacji przedsiębiorstw w ostateczności zmiany w strukturze całej gospodarki

[2] Klasyfiakcja zawodów i specjalności, W-wa 1977
[3] Opis zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego t. 1 , W-wa 1998
[4] J. E. Karney, Człowiek i praca, W-wa 1998

- narastanie procesów migracyjnych, które wpływają w sposób istotny na stan rynków pracy w niektórych krajach
- procesy zmian kulturowych w wyniku których powstaje zapotrzebowanie na nowe rodzaje produktów i usług
- postępujący proces wzrostu poziomu ogólnego wykształcenia społeczeństw wywoływany potrzebami gospodarki
- wzrost znaczenia polityki rozwoju zasobów ludzkich w ogólnej polityce społeczno-gospodarczej krajów wysokorozwiniętych
- tempo wzrostu gospodarczego, które w zależności od poziomu może wzmacniać lub ograniczać popyt na całe grupy zawodów
- wzrost konkurencji międzynarodowej, który często w sposób nieoczekiwany może powodować wzrost lub spadek szans na zatrudnienie w poszczególnych regionach kraju
- postępujące zróżnicowanie sytuacji gospodarki między regionami a co za tym idzie zróżnicowanie poziomów wynagrodzeń
- aktualny i prognozowany stan nierównowagi na rynku pracy, który w sposób obiektywny może komplikować sytuację dużych grup zawodowych
- projektowana i realizowana polityka w zakresie zasobów ludzkich w kraju, która może skutkować wzmocnieniem lub osłabieniem sytuacji różnych grup zawodowych na rynkach pracy
- projektowane i realizowane strategie lokalne lub regionalne, które mogą poprzez przyjęty system celów wzmacniać i przyśpieszać rozwój pewnych sektorów na rynku pracy.

Wyżej wymieniony katalog czynników z konieczności przedstawiony w sposób ogólny i zagregowany, nie wyczerpuje oczywiście wszystkich elementów kształtujących poszczególne zawody i wymogi niezbędne do ich wykonywania. Mówiąc o aktualnej sytuacji poszczególnych zawodów i zawodach przyszłości, w zasadzie powinniśmy mówić o wielu bardzo złożonych procesach cywilizacyjnych, które zachodzą w społeczeństwach postindustrialnych. Procesach, które w sposób dynamiczny zmieniają funkcjonowanie gospodarek poszczególnych krajów, regionów i społeczności lokalnych, a przez to zmieniają w sposób radykalny funkcjonowanie człowieka w środowisku pracy. W efekcie życie zawodowe człowieka przestaje być czymś statycznym, w którym wykonywanie jednego zwodu jest przypisane niejako człowiekowi, a staje się czymś dynamicznym, w którym życie zawodowe człowieka jest nieustającym procesem uczenia się i zmian kwalifikacji (często wielokrotnie w ciągu całego życia).

Stąd staraliśmy się tak skonstruować program dzisiejszej konferencji, aby w sposób maksymalnie szeroki dać pełen obraz czynników i procesów, które kształtują aktualną i prognozowaną sytuację poszczególnych grup zawodów na rynku pracy.

Pewien graficzny obraz ww. pomysłu zawiera załączony schemat, który w istocie jest dość swobodną adaptacją pewnego schematu metodologicznego używanego przez Międzynarodową Organizację Pracy dla określenia kierunków szkoleń zawodowych dla potrzeb gospodarki. Mimo pewnych uproszczeń sądzę, że grafika ta okaże się pożyteczna dla omawianego tematu. Jednocześnie, aby przybliżyć obraz tego, co dzieje się na rynku pracy w naszym regionie, postaramy się przekazać maksymalnie dużo informacji wynikających z obserwacji zjawisk lokalnych.

Zdaję sobie sprawę, że nie sposób w ciągu jednego dnia zaprezentować całości tej niezwykle złożonej problematyki jaką jest sytuacja i przyszłość poszczególnych grup zawodowych na naszym rynku pracy. Zdaję sobie jednocześnie sprawę, że nad całością sytuacji unosi się cień dramatycznie trudnej sytuacji na rynku pracy tak w naszym regionie jak i w kraju. Nie mniej jednak – a może właśnie dlatego – o ile tylko możliwe winniśmy starać się „rozjaśnić" pewne problemy, bo tylko wnikliwa wiedza może dać nam szansę ich rozwiązania. Jak powiedział jeden z ekspertów Federalnego Urzędu Pracy z Norymbergii, który pomagał Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Toruniu tworzyć pierwsze w Polsce Centrum Informacji Zawodowej: „Państwo demokratyczne nie gwarantuje żadnemu obywatelowi zatrudnienia, gwarantuje jednak każdemu dostęp do informacji niezbędnej dla podjęcia zatrudnienia".

Sądzę, że ta konferencja w pewien sposób jest elementem spełnienia wyżej wymienionego obowiązku.

CZYNNIKI KSZTAŁTUJACE SYTUACJĘ POSZCZEGÓLNYCH ZAWODÓW

CZYNNIKI ŚWIATOWE

*** GLOBALIZACJA**

*** WZROST TEMPA POSTĘPU TECHNOLOGICZNEGO**
/społeczeństwo informacyjne/

*** PROCESY DEMOGRAFICZNE**
/migracja, przyrost naturalny, czas trwania życia/

*** PROCESY ZMIAN KULTUROWYCH**

*** WZROST OGÓLNEGO POZIOMU WYKSZTAŁCENIA**

*** POLITYKA "ZATRUDNIALNOŚCI"**
/ESZ, EFS/

CZYNNIKI KRAJOWE

*** TEMPO WZROSTU GOSPODARCZEGO**

*** WZROST KONKURENCJI KRAJOWEJ I MIĘDZYNARODOWEJ**

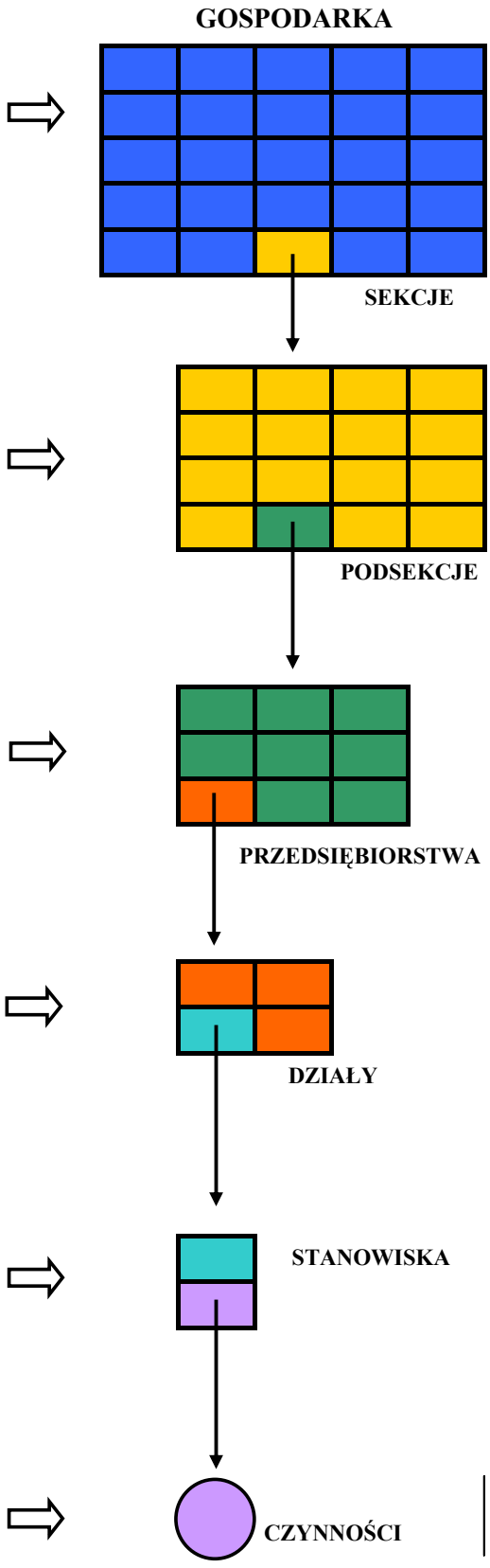
*** ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE**

*** RÓŻNICOWANIE SIĘ POZIOMÓW WYNAGRODZEŃ**

*** AKTUALNY I PROGNOZOWANY STAN NIERÓWNOWAGI NA RYNKU PRACY**

*** POLITYKA W ZAKRESIE ZASOBÓW LUDZKICH**
/NSWZIRZL 2000 - 2006/

*** STRATEGIE ROZWOJU**
/lokalne, regionalne, krajowe/



Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu

TRENDY W ZAPOTRZEBOWANIU NA SIŁĘ ROBOCZĄ W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

1. Ewolucja sytuacji na rynku pracy

Charakterystyczną cechą rozwoju w krajach Unii Europejskiej od początku lat siedemdziesiątych był wzrost bezzatrudnieniowy (*jobless growth*), co doprowadziło do wysokiego bezrobocia (tab. 1). W ciągu ostatnich 30 lat stopa bezrobocia w tych krajach wzrosła powyżej 7 punktów procentowych, podczas gdy w Stanach Zjednoczonych Ameryki tylko 1,3%. Od 1996 roku bezrobocie w Unii Europejskiej powoli maleje. Utrzymuje się ono jednak na wysokim poziomie; stopa bezrobocia w 1999 roku wynosiła prawie 10%. Między poszczególnymi krajami istnieją duże różnice w jej wysokości. Najwyższa stopa bezrobocia występuje w Hiszpanii, Francji i Finlandii, a najniższa w Norwegii, Holandii, Austrii i Portugalii.

Na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej można zaobserwować następujące tendencje[1]:

- wysoki poziom bezrobocia i stałą stopę wzrostu bezrobocia długookresowego (5%),
- około 47% bezrobotnych kobiet i mężczyzn powyżej 25 lat posiada tylko podstawowe wykształcenie, podczas gdy wzrost miejsc pracy dla wysko wykwalifikowanych pracowników wynosi więcej niż 2% rocznie przy jednoczesnym spadku liczby stanowisk pracy dla osób wykonujących pracę ręczną,
- od 1994 roku następuje spadek udziału bezrobocia mężczyzn w bezrobociu ogółem i różnica ta wynosi 3,5 punktu procentowego na niekorzyść kobiet,
- w ostatnich siedmiu latach rośnie liczba osób podejmujących działalność gospodarczą na własny rachunek i następuje spadek udziału podejmujących pracę na podstawie stosunku pracy w nowo powstałych miejscach pracy netto,
- spadek przeciętnej stopy aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym,
- wzrost aktywności zawodowej kobiet,

- stopniowe obniżanie się czasu pracy i
- wzrost wykształcenia zatrudnionych.

Tabela 1. **Bezrobocie i wzrost gospodarczy w Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych w latach 1960 –1998** (w%)

Wyszczególnienie	1960-1970	1971-1980	1981-1990	1991-1998
Stopa bezrobocia				
Unia Europejska	2,5	3,7	8,2	9,9
USA	4,8	6,4	7,1	5,8
Stopa wzrostu PKB *per capita*				
Unia Europejska	4,4	2,7	2,3	1,7
USA	2,6	1,8	1,7	1,8

Źródło: F. Daveri, G. Tabellini, *Unemployment, growth and taxation in industrial countries*, "Economic Policy" 2000, nr 30, s. 50.

Współczesny wymiar i struktura bezrobocia różnią się zasadniczo od tego zjawiska sprzed trzydziestu lat. O ile wcześniej bezrobocie było skutkiem kolejnych kryzysów gospodarczych i cechowało się przejściowością, to obecnie ma ono trwały i strukturalny charakter.

Struktura bezrobocia w poszczególnych krajach Unii Europejskiej jest zbliżona. W populacji bezrobotnych ponadproporcjonalnie reprezentowane są osoby z bardzo niskimi kwalifikacjami, młodzież, osoby powyżej 50 lat, kobiety i mniejszości etniczne. Szczególnym problemem staje się bezrobocie długookresowe. Podczas gdy dział bezrobocia długookresowego w Stanach Zjednoczonych Ameryki nie przekracza 10% ogółu bezrobotnych, to w krajach Unii Europejskiej około połowa bezrobotnych pozostaje bez pracy dłużej niż 12 miesięcy, a 30% dłużej niż 2 lata. Stopa bezrobocia młodzieży poniżej 25 lat wynosi 25%, a osób powyżej 50 lat jest wyższa niż 15%.

Zaznaczyć należy, iż rozwój sytuacji na rynku pracy uzależniony jest nie tylko od stopy wzrostu gospodarczego w ramach ugrupowania, ale także od koniunktury w gospodarce światowej. Dużą rolę odgrywają nie rozwiązane dotychczas problemy strukturalne. Chodzi tu przede wszystkim o niewystarczającą koordynację polityki gospodarczej w krajach Unii

[1] Por. European Commission, *Employment in Europe 1998*, Luxembourg 1999, s. 7.

Europejskiej, która przyczynia się do braku stabilności i zbyt niskiej stopy wzrostu gospodarczego. Nie udało się też sformułować koncepcji wzrostu gospodarczego zorientowanej na zwiększenie zatrudnienia. W wielu opracowaniach

Tabela 2. **Stopa bezrobocia w krajach OECD w latach 1983-1999** (%)

Wyszczególnienie	1983-1988	1989-1994	1995-1997	1998	1999 (styczeń-maj)
Holandia	10,5	7,0	6,2	4,0	3,4
Wielka Brytania	10,9	8,9	8,0	6,3	6,2
Austria	3,6	3,7	4,3	4,7	4,5
Belgia	11,3	8,1	9,6	8,8	9,1
Dania	9,0	10,8	6,7	5,1	4,8
Finlandia	5,1	10,5	15,2	11,4	10,7
Francja	9,8	10,4	12,2	11,7	11,2
RFN	6,8	5,4	7,1	7,8	7,4
Irlandia	16,1	14,8	11,4	7,8	6,9
Włochy	6,9	8,2	10,1	10,1	10,0
Norwegia	2,7	5,5	4,7	3,3	2,9
Portugalia	7,6	5,0	7,1	4,9	4,7
Hiszpania	19,6	18,9	21,9	18,8	16,6
Szwecja	2,6	4,4	9,8	8,2	7,3
Szwajcaria	0,8	2,3	3,8	-	-
Japonia	2,7	2,3	3,3	4,1	4,7
Australia	8,4	9,0	8,6	8,0	7,5
Nowa Zelandia	4,9	8,9	6,4	7,5	-
Kanada	9,9	9,8	9,5	8,3	8,1
USA	7,1	6,2	5,3	4,5	4,3

Źródło: S. Nickell, J. van Ours, *The Netherlands and the United Kingdom: a European unemployment miracle?*, "Economic Policy" 2000, nr 30, s.139.

wskazuje się na niedostateczną elastyczność rynku pracy, która opóźnia przemiany strukturalne w gospodarce i powoduje bezrobocie długookresowe[2]. Co więcej, uważa się, że za mało inwestowano w wykształcenie ogólne i zawodowe, przesądzające o stopniu konkurencyjności gospodarki.

Tabela 3. **Bierni zawodowo według wybranych grup wieku w krajach OECD** (w %)

Wyszczególnienie	1979		1983		1990		1997	
	25-54	55-64	25-54	55-64	25-54	55-64	25-54	55-64
Holandia	37,7	62,6	39,3	71,1	28,8	77,6	21,7	67,7
Wielka Brytania	23,0	40,9	27,0	51,0	21,0	50,8	20,9	51,7
Belgia			32,7	71,0	28,3	78,6	24,6	77,5
Dania			18,0	49,4	16,0	46,4	16,6	49,6
Finlandia	17,4	54,4	14,1	52,7	12,1	57,4	21,1	63,8
Francja	23,5	48,7	23,1	60,1	22,6	64,4	23,2	67,0
RFN	26,6	58,5	28,6	61,9	26,4	63,2	23,0	61,2
Irlandia	41,9	54,4	43,4	56,5	39,8	61,4	29,1	58,4
Włochy	36,8	77,4	36,0	77,7	35,1	78,1	34,1	73,1
Norwegia	21,0	35,3	17,7	34,5	17,7	38,2	14,3	33,1
Portugalia	30,2	47,6	25,3	50,8	23,1	53,2	19,7	49,1
Hiszpania	41,2	53,8	43,9	58,7	38,9	63,2	36,9	65,2
Szwecja	12,9	34,7	11,1	34,5	8,4	30,6	18,7	37,0
Japonia	24,6	39,0	23,4	38,7	20,4	37,1	20,8	36,2
Australia	29,5	57,0	31,5	60,5	24,2	58,3	25,0	56,3
Nowa Zelandia					23,8	58,2	23,2	44,3
Kanada	27,5	48,3	28,1	52,1	21,6	53,0	21,7	54,6
USA	25,4	45,4	26,3	48,6	20,3	46,0	18,9	42,3

Źródło: S. Nickell, J. van Ours, *The Netherlands and the United Kingdom: a European unemployment miracle?*, "Economic Policy" 2000, nr 30, s.140.

[2] Por. Europäische Kommission, *Beschäftigung in Europa 1994*, Brüssel 1994, s. 7.

2. Stopień regulacji rynku pracy

Rynków pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej nie można traktować jako jednolitej całości. Rynki te są w rozmaitym stopniu nasycone regulacjami, występują na nich duże różnice kulturowe i językowe, a przepływ pracowników między krajami jest stosunkowo niewielki. Rynki pracy w niektórych krajach Unii Europejskiej zostały „przeregulowane" i deregulacja stała się koniecznością. Zjawisko sztywności rynków pracy w Europie zostało nazwane przez znanego ekonomistę niemieckiego H. Gierscha "eurosklerozą"[3]. Pojawia się potrzeba udzielenia odpowiedzi na pytanie, które elementy regulacji rynku pracy powinny zostać zliberalizowane i w jaki sposób.

Umiejętnie prowadzony proces deregulacji rynku pracy, obejmujący szerokie spektrum różnych rozwiązań, może poprzez zwiększenie jego elastyczności przyczynić się do ograniczenia rozmiarów bezrobocia. Elastyczny system zatrudnieniowy jest także koniecznym warunkiem dostosowania się firm do nowych wyzwań rozwojowych. Deregulacja nie jest jednak panaceum na niedoskonałości rynku pracy. Jej potencjał jest niewystarczający, aby w każdym przypadku spowodować trwałą likwidację bezrobocia.

Tabela 4. **Stopień regulacji rynku pracy w wybranych krajach w latach 1990-1994**

Kraj	Stopień natężenia
Grecja	8
Hiszpania	7
Włochy	7
Szwecja	7
Francja	6
Niemcy	6
Austria	5
Finlandia	5
Holandia	5
Norwegia	5
Belgia	4
Irlandia	4
Portugalia	4
Szwajcaria	3
Dania	2
Wielka Brytania	0
USA	0

Źródło: OECD, *Employment Outlook,* Brussel 1994, tab. 4.8, s. 154.

[3] H. Giersch, *Eurosclerosis*, Kiel Discussion Paper no. 112, Kiel Institute for World Economics 1985.

Stopień regulacji rynków pracy w poszczególnych krajach przedstawimy za pomocą miernika syntetycznego, który został opracowany przez Sekretariat OECD[4]. Ta syntetyczna miara uwzględnia pięć wskaźników cząstkowych: elastyczność czasu pracy, normy ochrony stosunku pracy, standardy zatrudnienia na czas określony, ustawodawstwo płac minimalnych i zakres uprawnień przedstawicielstw pracowniczych. Poszczególne kryteria cząstkowe były wartościowane według następującej skali:

0 – regulacje są nieobowiązujące (luźne) lub ich nie ma wcale,

2 – regulacje są precyzyjne i dokładne,

1 – oznacza sytuację pośrednią.

Maksymalny stopień regulacji rynku pracy w danym kraju może wynosić 10 i oznacza rynek silnie regulowany, a 0 oznacza rynek zderegulowany (tab. 4).

Miernik OECD szczególne znaczenie przypisuje czasowi pracy i ochronie stosunku pracy. Przy ocenie stopnia elastyczności czasu pracy uwzględnia się regulacje dotyczące normalnego i dopuszczalnego dziennego lub tygodniowego czasu pracy, jak również warunki określające wynagrodzenie za nadgodziny oraz stosowane kombinacje dziennego, tygodniowego i rocznego rozkładu czasu pracy. O pozycji na liście rankingowej decyduje też to, czy czas pracy ustalany jest ustawowo, czy podczas negocjacji płacowych.

Wysoki stopień regulacji rynku pracy powoduje utrzymywanie się wysokich kosztów pracy w krajach Unii Europejskiej. Na koszty pracy składają się dwa podstawowe składniki, to jest płace i dodatkowe koszty osobowe (pozapłacowe elementy kosztów pracy). W analizach porównawczych kosztów pracy w statystykach zachodnich rozróżnia się najczęściej płacę za przepracowaną roboczogodzinę i dodatkowe koszty osobowe związane z ustawowymi, taryfowymi i dobrowolnymi świadczeniami socjalnymi pracodawców oraz wynagrodzeniami za dni wolne od pracy. W latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych dodatkowe koszty osobowe w Europie Zachodniej rosły szybciej niż płace. W niektórych krajach osiągnęły one wysokość zbliżoną do płacy i dlatego czasami nazywane są „drugą płacą".

Najwyższe koszty pracy w przemyśle przetwórczym w świecie w 1996 roku posiadały Niemcy Zachodnie (tab. 5). Szwajcaria zajmowała na liście rankingowej drugie miejsce. Te dwa kraje miały koszty pracy istotnie różniące się od pozostałych państw, przy czym Szwajcaria miała wyższe płace na roboczogodzinę niż RFN. Koszty pracy, a szczególnie ich elementy pozapłacowe, oddziałują na zatrudnienie w wieloraki sposób. Przesądzają one nie tylko o poziomie zatrudnienia, ale również o jego strukturze.

[4] OECD, *Employment Outlook,* Brussel 1994, s. 142-154.

Tabela 5. **Koszty pracy na roboczogodzinę w przemyśle przetwórczym w 1996 roku** (w DM)

Kraj	Koszty pracy	w tym		Udział kosztów dodatkowych w płacy (w %)
		płace	koszty dodatkowe	
Austria	38,19	19,20	18,99	99
Belgia	39,08	20,41	18,67	92
Niemcy Zachodnie	47,28	25,96	21,32	82
Niemcy Wschodnie	31,89	17,99	13,89	77
Dania	38,76	31,03	7,73	25
Hiszpania	24,04	13,17	10,87	83
Francja	30,82	15,98	14,83	93
Finlandia	37,33	20,48	16,85	82
Wielka Brytania	22,68	16,19	6,49	40
Grecja	14,10	8,45	5,66	67
Włochy	27,92	13,82	14,10	102
Irlandia	22,40	16,04	6,37	40
Luksemburg	34,49	23,79	10,70	45
Holandia	35,70	20,13	15,58	77
Portugalia	9,84	5,53	4,31	78
Szwecja	37,35	21,87	15,48	71
Szwajcaria	43,66	28,63	15,03	53
Norwegia	39,64	26,60	13,04	49
Kanada	25,47	18,41	7,07	38
Japonia	32,57	19,19	13,38	70
USA	26,60	19,22	7,38	38

Źródło: Institut der deutschen Wirtschaft, *Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland*, Köln 1998, s.147.

3. Kierunki zmian w zapotrzebowaniu na siłę roboczą

Współcześnie można wskazać na występowanie pięciu megatrendów, które przesądzaja o długookresowych kierunkach zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane na rynku pracy:

- umiędzynarodowienie i globalizacja,
- zmiany techniczno-organizacyjne,
- nowe podejście do ochrony środowiska,
- starzenie się społeczeństwa i migracje,
- zmiana systemu wartości.

Należy podkreślić, że w przyszłości na rynku pracy poszukiwani będą pracownicy

- o elastycznym nastawieniu do podejmowanych czynności,
- posiadający szerokie ogólne wykształcenie, na bazie którego będzie mogła następować specjalizacja,
- permanentnie doskonalący swoje kwalifikacje zawodowe (*long life learning*),
- posiadający kwalifikacje natury społecznej, jak znajomość problemów kulturowych, języków obcych, czyli tzw. euro-kwalifikacje.

Obecnie przedstawimy przyszłe zmiany w zapotrzebowaniu na kadry na przykładzie Republiki Federalnej Niemiec. Trendy te wyprowadzone zostały na podstawie prognozy rozwoju gospodarki Instytutu Badania Rynku Pracy i Zawodoznawstwa Federalnego Urzędu Pracy w Norymberdze opartej na modelu SYSIFO.

Jeśli chodzi o sektorową strukturę zatrudnienia, to zgodnie z prawem Clarka-Fishera zmierzać ona będzie w kierunku społeczeństwa postindustrialnego. O ile w sektorze leśnictwa i rolnictwa w części zachodniej Niemiec w 1987 roku zatrudnionych było 3,8% zawodowo czynnych, to w roku 2010 udział ten wynosić będzie według prognoz Instytutu Badania Rynku Pracy i Zawodoznawstwa tylko 2,3%. W przemyśle i budownictwie w tym okresie nastąpi spadek zatrudnienia o ponad 7 punktów procentowych (z 39,3% do 32%), a w usługach wzrost o niespełna 9 punktów procentowych (z 57% do 65,6%). Te przemiany struktury zatrudnienia można dokładniej zilustrować według branż[5].

Zmiany struktury zatrudnienia będą miały różnorodny przebieg w obydwu częściach Niemiec. W części zachodniej będzie następował szybki wzrost zatrudnienia w nowoczesnych branżach usługowych związanych z bezpieczeństwem społeczeństwa, doradztwem, badaniami, szkolnictwem, kulturą i zarządzaniem. W nowych krajach związkowych natomiast zatrudnienie w tych branżach, za wyjątkiem doradztwa, będzie się zmniejszać, gdyż występuje w nich nadmierne zatrudnienie. Z kolei zatrudnienie w systemie bankowym, instytucjach ubezpieczeniowych i w handlu w części zachodniej pozostanie na niezmienionym poziomie, podczas gdy w części wschodniej będzie rosło.

Analiza zatrudnienia według grup czynności w dawnych krajach związkowych RFN pokazuje, że do 2010 roku zmaleje zapotrzebowanie na czynności związane bezpośrednio z produkcją. Spadnie też zatrudnienie w pierwotnych usługach, jak na przykład w handlu, pracach biurowych, magazynowaniu, transporcie itd. Istotnie wzrośnie zapotrzebowanie na

[5] G. Kűhlewind; Z.Wiśniewski – Długookresowe zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane na rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec, – materiały pokonferencyjne – „Kwalifikacje a rynek pracy w procesie transformacji gospodarczej" pod redakcją Z. Wiśniewskiego, wyd. UMK, WUP Toruń-1995 rok.

pracę w nowoczesnych usługach, w których udział zatrudnienia wzrośnie z 26,9% w 1991roku do 31,5% w 2010 roku [6].

Jeśli chodzi o wymagane kwalifikacje, to spada popyt na pracę niewykwalifikowaną i osoby bez wykształcenia zawodowego mają coraz gorszą pozycję na rynku pracy[7]. Rośnie zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym. W RFN w roku 2010 więcej niż 72% pracobiorców będzie posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe lub ukończone na jego bazie kursy doskonalące (*Fachschule*), a prawie 17% zatrudnionych będzie legitymowało się ukończeniem uniwersytetu lub wyższej szkoły zawodowej.

Sumując powyższe rozważania należy zwrócić uwagę, że szybka zmiana zawodów we współczesnym świecie nakazuje, aby system edukacyjny w procesie kształcenia ogólnego przygotowywał do opanowania umiejętności zawodowych a kształcenie zawodowe zmierzało na tej bazie do rozwijania podstawowych kompetencji.

[6] Patrz przypis 5
[7] Patrz przypis 5

Prof. dr hab. Janusz Meller
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu

PERSPEKTYWY ZMIAN W SFERZE PRACY I ZATRUDNIENIA

Przedmiotem opracowania są prawdopodobne zmiany jakie będą zachodziły w sferze pracy i zatrudnienia – a w konsekwencji na rynku pracy – w perspektywie XXI wieku.

Punktem wyjściowym jest przekonanie, że kontynuowane będą megatrendy końca XX wieku, czyli:

- intensywny postęp w sferze techniki, technologii oraz organizacji i zarządzania, kontynuujący drogę do społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy;
- umiędzynarodowienie procesów gospodarczych, pogłębianie tendencji integracyjnych i globalizacyjnych;
- zmiany w strukturze demograficznej, przedłużanie trwania życia i wzrost udziału ludzi starszych;

Jakie będą skutki tych przemian w szeroko rozumianej sferze pracy?

1. Rosły będą wymagania wobec osób i zespołów pracujących oraz kandydatów do zatrudnienia. Jest przy tym prawdopodobne, że nadal fundamentem kwalifikacji będzie wiedza i umiejętności. Rola tych ostatnich może rosnąć. Szczególnie poszukiwane będą zdolności i rzeczywista sprawność w rozwiązywaniu skomplikowanych problemów. Równocześnie oczekuje się zwiększenia rangi takich składników kwalifikacji (zwanych coraz częściej kompetencjami), które są efektem wrodzonych lub nabytych predyspozycji i cech osobowych. Szczególnie cenione będą takie właściwości jak: innowacyjność, pomysłowość, kreatywność, odporność na zdarzające się niepowodzenia i bariery, inteligencja nie tylko racjonalna, lecz także emocjonalna, gotowość do zmian, umiejętność łączenia wybitnych indywidualnych osiągnięć z pracą zespołową. Będą w coraz większym

stopniu potrzebni w nowej gospodarce ludzie nie tylko o wysokich, ale także twórczych kwalifikacjach.

Globalizacja będzie też stawiała nowe wymagania odnoszące się do znajomości kultur, obyczajów i tradycji oraz języków innych narodów.

2. Realne szanse zatrudnienia i zachowania możliwości kontynuowania karier zawodowych będą miały osoby o predyspozycjach i faktycznych zdolnościach do ciągłego rozwoju i szybkich zmian w ramach pewnego szerokiego profilu zawodowego. Życie stanowisk pracy będzie coraz krótsze. Badania amerykańskie (1998 rok) wskazują, że już w pierwszym roku zatrudnienia 40% pracowników było zmuszonych do poznania i opanowania nowych umiejętności zawodowych ze względu na istotne innowacje technologiczne. Dodatkowo 23% musiało zmienić (w danej firmie) miejsce pracy ze względu na przekształcenia organizacyjne.

Należy z całą mocą podkreślić, że w równie intensywnym stopniu wymaganie elastyczności dotyczy osób poszukujących pracy. Muszą się oni z góry nastawić, iż to oni muszą dostosować się do charakteru i lokalizacji miejsc pracy oferowanych przez pracodawców a nie na odwrót.

3. Zachodzące zmiany w gospodarce będą przyspieszały i pogłębiały przekształcenia w strukturze zatrudnienia.

a) Problem ma aspekt metodologiczny. Wiele tradycyjnych ujęć, w których ma miejsce ujmowanie i analiza przekształceń w strukturze zatrudnienia, coraz mniej odpowiada współczesnym a zwłaszcza przyszłym realiom. Na przykład granice pomiędzy stanowiskami robotniczymi (czy pracownikami fizycznymi) a nierobotniczymi (umysłowymi) stają się coraz mniej widoczne i trudne do zidentyfikowania. Z kolei bardzo znany i wciąż „eksploatowany" układ trójsektorowy, nie uwzględnia postępującej serwicyzacji pracy zachodzącej w sektorze II (industrialnym) i – w mniejszym stopniu – w I (tradycyjnym, głównie agrarnym). W krajach wysokorozwiniętych kadry wykwalifikowane w przemyśle i budownictwie świadczą pracę w ogromnej mierze o wyraźnie usługowym charakterze. Jest to projektowanie wytworów i technologii, opracowywanie strategii rozwojowych, zarządzanie, marketing, operacje finansowe itp. Tradycyjne podejście tego nie uwzględnia, zaliczając do III sektora wyłącznie jednostki i dziedziny specjalizujące się w usługach.

b) W związku z omówionymi wyżej ograniczeniami, zgłaszane są propozycje odmiennego wyodrębniania kategorii zatrudnionych w oparciu o charakter (cechy) rzeczywiście wykonywanej pracy.

Jedną z nich jest poniższa propozycja I. Durlika[1)]. Autor ten proponuje trójdzielną strukturę zatrudnienia w warunkach gospodarki wysokiej techniki, która uwzględnia trzy kategorie pracujących.

1) Zatrudnieni przy obsłudze rutynowych procesów wytwórczych. Grupa ta obejmuje wykonawców powtarzalnych zadań według z góry ustalonych instrukcji. Kategoria ta składa się między innymi z tradycyjnych robotników, majstrów, kierowników niższych szczebli, operatorów komputerów i innych urządzeń. W latach dziewięćdziesiątych omawiana kategoria stanowiła 25%.
2) Pracownicy świadczący usługi dla innych osób. Są to usługi stosunkowo proste, często powtarzalne, wykonywane w miejscu świadczenia usług. Jest to grupa liczna (w USA około 40% uczestników rynku pracy) i wewnętrznie zróżnicowana, obejmująca takie grupy zawodowe jak: nauczyciele, urzędnicy niższego szczebla, policjanci, pielęgniarki, sprzedawcy, pracownicy gastronomii, opiekunowie osób starszych, dzieci, niepełnosprawnych itp.
3) „Przetwarzacze symboli". Jest to wyjątkowa grupa twórczych specjalistów, którzy realizują skomplikowane i oryginalne zadania. Ich aktywność skierowana jest głównie na gromadzenie i przetwarzanie informacji, a więc wartości nierzeczowych. Analizują oni różne sfery rzeczywistości i stymulują ich przetwarzanie. Skład tej grupy to między innymi naukowcy, projektanci, wynalazcy, stratedzy gospodarczy i menedżerowie wysokiego szczebla, prawnicy, finansiści, ludzie mediów itp. Udział tej szczególnie kreatywnej grupy zwiększa się systematycznie. W Stanach Zjednoczonych osiąga już 35%. Względnie stabilny jest sektor 2. usług osobowych. Maleje natomiast systematycznie grupa rutynowych wykonawców.

4. Głębokim zmianom podlegać będzie w bliższej i dalszej przyszłości charakter zawodów oraz struktura popytu w tym przekroju.

a) Będzie kontynuowany odwrót od wąskich (specjalistycznych) zawodów na rzecz głębokiego, ale stosunkowo szerokiego przygotowania zawodowego w pewnej dziedzinie. Tego typu względny uniwersalizm wynika z potrzeb małych i średnich firm oraz z konieczności większego uodpornienia pracowników na dokonujące się zmiany.

b) Na kanwie ciągłego rozszerzania profilów zawodowych wysuwane są hipotezy, że w ogóle na dłuższą metę mogą zaniknąć wyraźnie ukształtowane zawody w aktualnym rozumieniu tego pojęcia.

5. W pierwszych dekadach XXI wieku odrębności zawodowe będą się utrzymywały. W tym przekroju będą następowały zmiany polegające generalnie na spadku udziału miejsc pracy o tradycyjnym charakterze zawodowym oraz zwiększaniu roli nowoczesnych zawodów o charakterze informacyjnym. Należy z góry założyć, że postęp będzie prowadził do formowania się nowych formacji kwalifikacyjno-zawodowych, których istota jest obecnie nieznana.

6. Prognozy przyszłego zapotrzebowania na pracowników w przekroju sektorowym i zawodowym były ostatnio (w 1999 roku) prowadzone między innymi przez amerykańskie Ministerstwo Pracy. Prognoza o horyzoncie średniookresowym (do 2008 roku) przyniosła wyniki zgodne z dominującymi tendencjami do zwiększenia udziału zatrudnienia w sektorach nowej gospodarki oraz zawodach informacyjnych. Świadczą o tym poniższe trzy zestawienia.

Podsektory, w których najszybciej wzrośnie liczba miejsc pracy w USA

Podsektor	Zatrudnieni (Liczby w tys. miejsc pracy)		Zmiana
	1998	2008	
Usługi związane z komputerami i przetwarzaniem danych	1599	3472	117%
Ochrona zdrowia	1209	2018	67%
Opieka społeczna	747	1171	57%
Zarządzanie i Public Relations	1034	1500	45%
Firmy rekrutujące	3230	4623	43%
Leasing i wynajem sprzętu	258	369	43%
Muzea, ogrody botaniczne, zoo	93	131	42%
Badania i testy	614	861	40%
Usługi transportowe	236	329	40%
Makler papierów wartościowych	645	900	40%

Najbardziej ekspansywne zawody
(różnica w procentach pomiędzy liczbą miejsc pracy w 1998 roku i 2008 roku)

Computer engineer	108
Computer support specialist	102
Analityk systemu	94
Administrator systemu	77
Asystent prawny	62
Pracownik opieki społecznej	58
Asystent medyczny	58
Asystent lekarza	48

Zawody z najszybciej rosnącą liczbą miejsc pracy
(zmiana w tysiącach w latach 1998-2008)

Analityk systemu	577
Sprzedawca	563
Kasjer	556
Dyrektor zarządzający	551
Kierowca ciężarówki	493
Urzędnicy	463
Pielęgniarki	451
Computer support specialist	439
Pracownik opieki społecznej	433

Z innych badań prognostycznych sięgających 2050 roku i opublikowanych przez prestiżowy tygodnik *„Newsweek”* wynika, że w połowie XXI wieku zauważalny będzie sektor zatrudnienia związany z podbojem kosmosu. Może on absorbować około 10% ogółu pracujących w USA. Natomiast eksperci przewidują, że straci swoją niekwestionowaną pozycję szeroko rozumiany sektor komputerowy. Jego udział w całkowitym zatrudnieniu będzie stopniowo malał i już około 2020 roku zmniejszy się on do 30% (w latach dziewięćdziesiątych wynosił 40% i więcej) z dalszą tendencją spadkową. Natomiast na pierwsze miejsce w latach czterdziestych XXI wieku wyjdzie zdecydowanie (z udziałem do 50%) wielka dziedzina rekreacji, turystyki i rozrywki.

7. Zmiany w strukturze zawodowej zatrudnionych będą przebiegały zgodnie z pewnymi uniwersalnymi prawidłowościami, a równocześnie istotną rolę będą odgrywały specyficzne cechy gospodarek różnych obszarów świata oraz odrębności narodowe. Dlatego projekcje przyszłościowe muszą być opracowywane dla poszczególnych krajów i stanowić ważne źródła informacji dla programowania edukacji oraz polityki rynku pracy.

Ostatnio zostały opublikowane wyniki prac Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę[2)]. Przewidywania odnoszą się do 2010 roku i opierają się głównie na symulacji zakładającej, że w Polsce w najbliższych latach będą dominowały procesy (zwłaszcza polegające na zmianie struktur gospodarczych oraz składu

zatrudnionych), które przebiegały w latach osiemdziesiątych w krajach Unii Europejskiej. Efektem przeprowadzonych badań jest prognoza, że:

1) Nasili się proces obniżania popytu na zawody polegające na wykonywaniu prostych rutynowych czynności o charakterze robotniczym. Wskazuje na to jednoznacznie poniższe zestawienie.

Zawody bez przyszłości

- rolnicy i rybacy
- kowale, ślusarze
- robotnicy w przemyśle włókienniczym i odzieżowym
- górnicy, robotnicy obróbki kamienia
- robotnicy przy prostych pracach w przemyśle przetwórczym
- robotnicy obróbki skóry
- nauczyciele nauczania początkowego i przedszkolnego
- pomoce domowe, sprzątaczki, praczki
- robotnicy pomocniczy w górnictwie, budownictwie, transporcie
- tragarze
- monterzy
- pracownicy żeglugi i lotnictwa
- operatorzy urządzeń hutniczych
- robotnicy obróbki drewna
- stolarze meblowi
- operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych
- operatorzy urządzeń wydobywczych
- robotnicy pomocniczy w rolnic-twie i rybołówstwie
- robotnicy poligraficzni
- technicy rolnicy i leśnicy
- operatorzy maszyn włókien–niczych, futrzarskich i skórzanych
- sprzedawcy uliczni
- maszyniści kolejowi i dyżurni ruchu

2) Równocześnie zyskiwały będą na atrakcyjności i mogą liczyć na duże zapotrzebowanie dysponenci zawodów nowoczesnych, niezbędnych społeczeństwu informacyjnemu. Przewiduje się, że w czołówce znajdą się zawody menedżerskie, różnego typu doradcy, specjaliści zajmujący się gromadzeniem i przetwarzaniem informacji, informatycy i specjaliści elektronicznych środków komunikacyjnych. Oczekuje się też dużego zapotrzebowania na zawody typowe dla sfery edukacji, ochrony zdrowia oraz opieki społecznej. Świadczy o tym zestawienie nazwane „Posady dla przewidujących". Zawiera ono 77 zawodów (lub ich grup), które około 2010 roku będą prawdopodobnie cieszyły się dużym powodzeniem na rynku pracy w Polsce. W lewej kolumnie wymieniono 28 otwierających listę rankingową, a w prawej 25, które zamykają zestawienie najbardziej atrakcyjnych zawodów w końcu pierwszej dekady XXI wieku.

Posady dla przewidujących

- Kierownicy małych i średnich zakładów pracy
- Sprzedawcy i demonstratorzy
- Pracownicy ds. finansowych i statystycznych
- Specjaliści do spraw biznesu
- Pracownicy usług ochrony
- Architekci, inżynierowie
- Nauczyciele nauczania ponadelementarnego
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej
- Robotnicy budowlani robót wykończeniowych
- Robotnicy budowlani robót stanu surowego
- Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych
- Pracownicy obrotu pieniężnego
- Kierowcy pojazdów silnikowych
- Pracownicy do spraw finansowych i handlowych
- Pielęgniarki i położne
- Technicy
- Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
- Gońcy, bagażowi, portierzy
- Specjaliści nauk społecznych
- Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
- Formiarze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterze konstrukcji metalowych
- Robotnicy w przetwórstwie spożywczym
- Hodowcy zwierząt
- Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności pomoc.
- Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
- Architekci, bibliotekarze i specjaliści do spraw informacji
- Ceramicy, szklarze
- Operatorzy urządzeń w przetwórstwie chemicznym
- Specjaliści kultury i sztuki
- Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych
- Pracownicy socjalni
- Nauczyciele szkół specjalnych
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna
- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń
- Operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów w przemyśle elektromaszynowym
- Stewardzi, konduktorzy, przewodnicy
- Marynarze
- Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru

- Pracownicy usług domowych i gastronomicznych
- Technicy, personel obsługi komputerów
- Mechanicy maszyn i urządzeń
- Pracownicy opieki osobistej
- Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
- Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane
- Specjaliści ochrony zdrowia
- Prawnicy
- Gospodarze budynków, zmywacze szyb
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów
- Matematycy, statystycy
- Wytwórcy wyrobów galanteryjnych i pamiątkarskich
- Robotnicy leśni
- Specjaliści kultury fizycznej
- Czyścibuty i inni świadczący usługi na ulicach

Należy zwrócić uwagę, że o ile lista zawodów schyłkowych jest jednoznaczna w swojej wymowie, to druga z nich – wskazująca na perspektywiczne grupy zawodowe – jest bardziej skomplikowana. Oprócz zawodów, których czołowe miejsca nie budzą wątpliwości, znalazły się tu takie jak: robotnicy budowlani (stanu surowego i robót wykończeniowych), kierowcy, gońcy, bagażowi, pracownicy gastronomii, malarze, zmywacze szyb i wreszcie ... czyścibuty. Ten sygnał wydaje się nieprzypadkowy i ważny. Należy z dużą ostrożnością prognozować i proponować radykalne ograniczenie przygotowania fachowców w wielu zawodach wykonawczych, które z powodzeniem mogą być oparte na wykształceniu średnim, a nawet dobrym zawodowym.

Na koniec tego wątku należy jeszcze dodać, że:

1) Praktycznie we wszystkich zawodach – także w tych, których tradycyjne nazwy się zachowają – następować będą istotne zmiany w wyposażeniu stanowisk i charakterze pracy.

2) W okresach znajdujących się w horyzoncie prognoz (na przykład do 2010 roku) pojawią się niewątpliwie nowe zawody, których nie potrafimy trafnie przewidzieć.

8. W przyszłości będą rozszerzały się tzw. elastyczne formy zatrudnienia. Powodem będą rosnące koszty pracy (wyższe płace w związku z większymi kompetencjami, ciągłe

szkolenia, lepsze warunki pracy itp.) oraz narastająca zmienność (fluktuacja) zapotrzebowania na potencjał pracy. Formy zatrudnienia odmienne od standardowych (zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy wyznaczonym przez prawo, okres zatrudnienia nieokreślony, wykonywanie obowiązków w siedzibie organizacji – pracodawcy) są powszechnie znane. Najbardziej upowszechnione to:

a) Ruchomy czas pracy w skali dnia, tygodnia lub w dłuższym okresie rozliczeniowym.
b) Zatrudnienie na względnie krótkie okresy z góry określone (tzw. praca „z przerwami").
c) Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.
d) Dzielenie miejsc pracy.
e) Praca doraźna na wezwanie z grupy rezerwowej (tzw. „praca na telefon").
f) Zatrudnienie na czas wykonania określonego zadania (zatrudnienie „zadaniowe" lub kontraktowe).
g) Korzystanie z pracowników „wypożyczonych" z wyspecjalizowanych agencji personalnych (leasing pracowniczy).
h) Wykonywanie obowiązków zawodowych poza siedzibą firmy. (Praca „na odległość", „w domu", telepraca).

9. Już mają miejsce i będą nadal zachodziły istotne zmiany w stosunkach pracy. Stopniowo i chyba w niewielkim tempie, ale konsekwentnie, kurczyła się będzie sfera klasycznych stosunków najemnych (podporządkowanych), z wyraźną pozycją dwóch stron: pracodawcy i pracownika.

Szczególną rolę w tym procesie odegrają dwie tendencje

a) Dalszy rozwój małych, kilkuosobowych firm o charakterze rodzinnym lub prowadzonych przez grupy przyjacielskie. Będzie w nich dominowała znana już dobrze formuła samozatrudnienia i samorządności.

b) Obserwowana już dynamizacja formuły zatrudnienia oparta na indywidualnej aktywności zawodowej specjalistów, co można uznać za powrót w nowej formule do znanej wcześniej pozycji wolnych zawodów. Dotyczyć to będzie wybitnych fachowców ekspertów: prawników, lekarzy, naukowców, twórczych menedżerów (tzw. analityków), kierowników projektów, ludzi sztuki i wielu innych. Oferować oni będą swoje usługi na podstawie zawieranych umów zadaniowych (kontraktów), nie stając się niczyimi pracownikami. Jest wiele przesady w twierdzeniu, że stosunkowo szybko znajdziemy się w świecie, w którym nie będzie klasycznego zatrudnienia „u kogoś", a dominować będą

„zajęcia zawodowe” wykonywane na rzecz różnych zleceniodawców. Zjawisko jest jednak godne uwagi.

Wszystkie formy elastycznego zatrudnienia i nowe relacje pomiędzy świadczącymi pracę oraz korzystającymi z tych usług, rozwijają się zwłaszcza w krajach najwyżej rozwiniętych (zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych A.P.). Nie są to tendencje przypadkowe. Sprzyjają one racjonalnemu spożytkowaniu coraz droższego potencjału pracy. Przynoszą też korzyści oferującym swoje usługi na rynku pracy. Między innymi mogą oni lepiej dostosować rytm wykonywania swoich obowiązków zawodowych do indywidualnych preferencji.

Są jednak także zagrożenia:

a) Niektóre elastyczne formy zatrudnienia u pracodawców (praca okresowa, w niepełnym wymiarze lub na „części” stanowiska pracy, pozostawanie „w rezerwie” itp.) oferują tzw. zatrudnienie „niepełnowartościowe” daje ono niższe wynagrodzenie, mniejsze lub żadne świadczenia socjalne, słabszą ochronę prawną, brak poczucia stabilności tak pracującym osobom.
b) Praca „w domu” nie spełnia związanych z nią oczekiwań, a zwłaszcza polegających na lepszym łączeniu pracy zawodowej z innymi rolami, zwłaszcza rodzinnymi. Okazało się, że sytuacja, w której zacierają się granice pomiędzy pracą zawodową a czasem wolnym staje się bardzo uciążliwa i stresująca. Ta forma przynosi też radykalne ograniczenie kontaktów społecznych, tak ważnych w tradycyjnych środowiskach pracowniczych.
c) Presja konkurencji oraz dążenie do coraz większych sukcesów (także finansowych) prowadzi do zjawiska, iż praca indywidualna wykonywana poza formalną kontrolą i nadzorem zewnętrznym staje się nadmiernie intensywna i często prowadzi do pracocholizmu. Radykalnie rośnie rzeczywisty czas pracy, narastają obciążenia psychofizyczne, fachowcy – „wolni strzelcy” – popadają w ciężkie stresy i depresje w obawie przed brakiem powodzenia.

10. Perspektywy sytuacji na przyszłym rynku pracy (ograniczam się do obszarów wysoko i średnio rozwiniętych) nie rysują się dobrze.

Zarys tendencji może być następujący. Będzie jednak w dłuższym okresie następował proces eliminowania rutynowych miejsc pracy wymagających głównie manualnych operacji. Ludzi zastąpią tu urządzenia techniczne: automaty, roboty.

Kompensata tej tendencji poprzez wzrost zatrudnienia w sferze usług będzie niewystarczająca. Część usług tradycyjnych (na przykład wytwarzanie wyrobów na zamówienie lub (i) naprawy) będzie nadal ograniczana. W sektorach usług nowoczesnych (telekomunikacja, handel, bankowość, ubezpieczenia, rynek kapitałowy) uruchomiony został proces restrukturyzacji (między innymi fuzji) oraz automatyzacji (elektronizacji) wielu usług. Będą w tej dużej sferze zatrudnienia duże ubytki miejsc pracy.

Równocześnie będzie stabilny a nawet rosnący sektor rynku pracy wymagający „przetwarzaczy symboli" – specjalistów o najwyższym poziomie intelektualnym i umiejętnościach rozwiązywania problemów. Ta sfera pracy o najwyższych wymaganiach może nawet w przyszłości oferować więcej ekskluzywnych miejsc pracy niż liczba kandydatów mogących sprostać jej standardom. Jest więc tu możliwy deficyt wykwalifikowanych kadr.

Będzie go kreował ograniczony dopływ pretendentów ze względu na:

a) Ograniczony potencjał intelektualny części populacji, który uniemożliwia uzyskanie najwyższego wykształcenia i sięgnięcia szczytów specjalistycznych kompetencji.

b) Brak środków (w wymiarze indywidualnym i publicznym) na masowe kształcenie na najwyższym poziomie.

Istnieje więc znaczne prawdopodobieństwo wystąpienia na przyszłych rynkach pracy ostrego syndromu równoczesnego nadmiaru (do prac relatywnie łatwiejszych) i deficytu (na stanowiskach o najwyższej złożoności) zasobów ludzkich.

Przypisy

1) I. Durlik, Restrukturyzacja procesów gospodarczych. Teoria i praktyka, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 1998, s. 103-104.
2) Por. A. Karpiński, Perspektywy zaspokojenia zapotrzebowania na główne grupy zawodów do roku 2010, „Rynek Pracy" 2000, nr 9 oraz „Rzeczpospolita" 2000, nr 266.

dr Jan Stachowski
Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania Przestrzennego i Regionalnego
Oddział w Toruniu

UWARUNKOWANIA DEMOGRAFICZNE SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

I. Wprowadzenie

Rynek pracy jest systemem społeczno-ekonomicznym, którego stanem pożądanym jest dynamiczna równowaga jego głównych składowych, popytu na pracę i jej podaży a także systemem przestrzennym, tzn. funkcjonalnie domykającym się w obrębie określonego obszaru. Właściwością, wręcz immanentną cechą krajowych systemów tej kategorii jest ich nie zrównoważenie. Nierównowaga rynku pracy, niedostosowanie podaży pracy do popytu na nią może występować tak po stronie podaży pracy jak i po stronie popytu na nią. Niedostosowania strony podażowej rynku pracy usuwane są głównie dzięki ruchliwości przestrzennej i zawodowej ludności, natomiast niedostosowania popytu mogą być likwidowane przez lokalizacje nowych, relokalizacje dotychczasowych miejsc pracy, zmiany jakościowe stanowisk pracy. Niedostosowania strony popytowej bywają trudniejsze do usunięcia, popyt jest w głównej mierze determinowany mechanizmami wolnego rynku, w ograniczonym zakresie bywa sterowany instrumentami polityki społecznej. Składową rynku pracy, która wydaje się bardziej podatną na eliminację napięć na nim występujących, jest podaż pracy i różnego rodzaju działania w tej sferze podejmowane, m.in. przez instytucje takie jak urzędy pracy.

W przeszłości, w poprzednim ustroju, czynnikiem znacząco niwelującym dysproporcje na rynkach pracy, w szczególności na lokalnych rynkach pracy, były migracje ludności, stałe do tworzonych ośrodków popytu na pracę lub codzienne równoważące rynki pracy w okresie roboczego dnia. Codzienne, inaczej wahadłowe przejazdy do pracy nadawały rynkom pracy charakterystyczny wymiar przestrzenny.

Obecnie, wskutek ograniczenia popytu na pracę we wcześniejszych ośrodkach jego koncentracji, zjawisko migracji do pracy, tak stałych jak i codziennych, niemalże nie występuje. W bardzo wielu miejscach ujawniły się nadmierne, w stosunku do lokalnego popytu zasoby rąk do pracy, których nie ma dokąd „wyeksportować", gdyż brak w otoczeniu ośrodków ich potencjalnej „absorpcji". Bieżąca ewidencja nie zagospodarowanej podaży pracy w województwie kujawsko-pomorskim pokazuje ów nadmiar rąk do pracy. W końcu

miesiąca października 2000 r. było to 170,8 tys. osób, w tym 72,2 tys. (42,3%) było mieszkańcami obszarów wiejskich regionu (patrz wykres).

Jaka sytuacja w tym zakresie będzie jutro, w najbliższych latach? Oczywiście życzymy sobie aby owe zasoby wolnych rąk do pracy w regionie były w znaczącym stopniu zredukowane. Podejmowane są przedsięwzięcia dla kreowania nowych miejsc pracy, zwiększenia popytu na pracę, uzyskania pożądanych zmian ilościowych po stronie podaży pracy. Wykonywane są także rozliczne działania bezpośrednio w tej w sferze rynku pracy, w tym w szczególności dotyczące jej zmian jakościowych, m. in. zmian struktury zawodowej ludności. Równolegle obok tych przedsięwzięć, niejako zewnętrznych względem podaży, podlega ona samoczynnych zmianom - tak ilościowym jak i jakościowym - pochodnym jej demograficznej natury. Na cechy podażowej strony rynku pracy oddziałuje samoczynnie zachodzący proces starzenia ludności, osiąganie przez ludność w wieku aktywności zawodowej wieku emerytalnego, osiąganie przez młodzież wieku i predyspozycji do aktywności zawodowej, jej wchodzenie na rynek pracy.

Analiza pełna szczegółowych zmian ilościowych i jakościowych wywoływanych na rynku pracy „ starzeniem" ludności, z braku stosownej informacji nie jest możliwa. Niemniej korzystając z dostępności podstawowych danych demograficznych niektóre z takich zmian oszacowano i będą one przedstawione.

II. Prognoza

Ostatnie, dostępne dane szczegółowych struktur płci i wieku ludności regionu kujawsko-pomorskiego (województwa, miast, obszarów wiejskich, powiatów) opisują stan z końca 1998 r. stąd moment końca 1998 r. był przyjęty jako odniesienie dla wszelkich porównań. Na ich podstawie oszacowano bezwzględne i względne stany ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym w roku 2003 oraz dla województwa w roku 2008. Obliczono liczby ludności, która do roku 2003 opuści przedział wiekowy przedprodukcyjny 0 -17 lat, liczby ludności, która do 2003 r. zwiększy stan ludności w wieku produkcyjnym, przy czym w prognozowaniu zmian przyjęto wskaźniki rozrodczości w regionie i poszczególnych powiatach według 1999 r., podobnie w odniesieniu do umieralności, a jej wymiar w przedziale wieku produkcyjnego uśredniono w wielkości 41% ogółu zgonów, zgodnie ze stosownym wskaźnikiem dla ogółu ludności kujawsko-pomorskiego w 1999 r. W rozważaniach pominięto wpływ na prognozowane stany sald ruchów migracyjnych

ludności. W ostatnich latach ruchliwość przestrzenna mieszkańców regionu kujawsko-pomorskiego była niewielka i w znikomym zakresie oddziaływała na sytuację demograficzną regionu. Wyniki obliczeń ilustrują załączone tabele, wykresy i rysunki.

Prognoza stanów ludności określonych kategorii wiekowych oraz według głównych obszarów na rok 2003 zakłada (tab. 1, wykres), że ludność województwa w wieku przedprodukcyjnym będzie względem stanu w 1998 r. mniej liczna o 74,6 tys. osób, natomiast w 2008 r. mniej liczna o 120 tys. osób. Jednocześnie prognoza postuluje do 2003 r. wzrost ludności województwa w wieku produkcyjnym o 72,2 tys. osób i o 95,4 tys. osób do roku 2008 względem roku 1998.

Prognoza dla ludności mieszkającej w miastach postuluje wyraźny w nich spadek liczby ludności przedprodukcyjnej, o 54,2 tys. do roku 2003 i o 83,7 tys. do roku 2008 względem roku 1998. Jednocześnie wzrost ludności miejskiej w wieku produkcyjnym zaznaczy się tylko do roku 2003, o 40,3 tys. w stosunku do stanu z 1998 r. i w zasadzie nie wystąpi on w następnym pięcioleciu tj. do roku 2008. Ten ostatni wniosek implikuje struktura wieku ludności miejskiej regionu, może on się zdezaktualizować w następstwie znaczącego napływu ludności do miast w tym okresie.

Prognoza dla obszarów wiejskich województwa na rok 2003 zakłada niewielki spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym (dłużej trwał na nich ostatni wyż demograficzny), o 20 tys. osób względem roku 1998 a w odniesieniu do ludności w wieku produkcyjnym wzrost o 31,8 tys. osób. Odpowiednie wielkości prognozowane na tych obszarach na 2008 r. są następujące 35,5 tys. i 53,9 tys. osób.

Podobne oszacowania dla województwa uzyskane przy zsumowaniu danych z prognoz dla powiatów nieznacznie różnią się. W tym ujęciu spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym w regionie do roku 2003 szacowany jest na 78 tys., natomiast wzrost ludności w wieku produkcyjnym o 55,6 tys. względem roku 1998.

Prognozy stanów ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym na rok 2003 dla powiatów regionu oparto o powiatowe struktury płci i wieku w roku 1998 i powiatowe parametry zmian naturalnych ludności z roku 1999 (tab. 2, rys. 1, 2 i 3).

Największe przyrosty ludności w wieku produkcyjnym w wymiarze względnym prognozuje się w powiatach: tucholskim, sępoleńskim, grudziądzkim, chełmińskim i toruńskim, rzędu 6-7% stanów tej kategorii ludności w 1998 r., zaś najniższy jej wzrost prognozowany jest w mieście Bydgoszczy i powiecie włocławskim, w wielkości 2-3%. Największe bezwzględne przyrosty ludności w wieku produkcyjnym w stosunku do tej

ludności w roku 1998 mają wystąpić w: mieście Toruniu 5,6 tys., mieście Bydgoszczy 5,4 tys., natomiast wśród powiatów ziemskich w : inowrocławskim 5,1 tys., świeckim 3,1 tys., bydgoskim i toruńskim po 2,9 tys., brodnickim 2,5 tys. Najniższy wzrost bezwzględny w stosunku do 1998 r. prognozowany jest w powiatach radziejowskim i wąbrzeskim o około 900 osób.

III. Komentarz

Powyższe prognozy postulują zmiany stanów ogółu ludności w kategoriach wiekowych przedprodukcyjnej tj. 0 - 17 lat i produkcyjnej tj. 18 – 59 lat dla kobiet i 18 – 64 lata dla mężczyzn. Uwzględniają one nie tylko starzenie ludności a więc jej przemieszczanie się na osi wieku w latach 1998 – 2003, (dla województwa do 2008), ale równocześnie zachodzące w tej ludności jej naturalny przyrost i naturalne zejścia zwłaszcza wśród ludności produkcyjnej. Jeżeli rozpatrywać w sposób arytmetyczny przemieszczenia na osi wieku to w świetle struktury płci i wieku z 1998 r. w okresie 5 lat tj. do końca 2003 r. wiek produkcyjny osiągnie 187 tys. mieszkańców regionu, zaś do granicy wieku poprodukcyjnego winno dotrzeć 87 tys. jego mieszkańców. Owe 100 tys. byłoby arytmetycznym przyrostem gdyby nie to, że wśród ludności w wieku aktywności zawodowej występują naturalne i losowe zejścia.

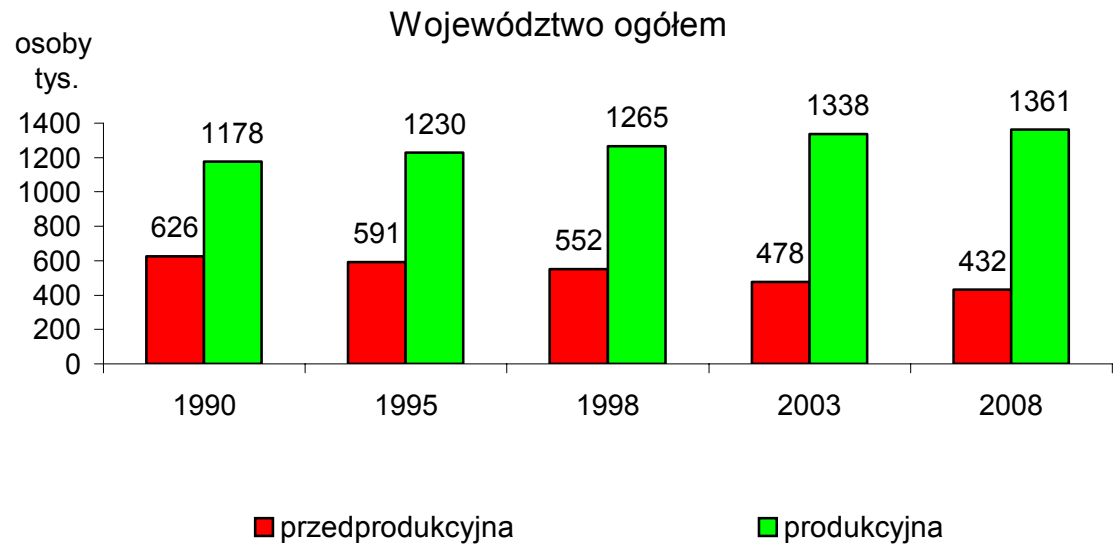
Z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy ważne są zarówno zmiany w końcowej części przedziału wiekowego produkcyjnego jak i te, które pojawiają się w jego części początkowej. Osiągający wiek emerytalny zwalniają miejsca pracy, ale wskaźnik aktywności zawodowej mieszkańców będących w końcowej dekadzie wieku produkcyjnego nie jest najwyższy. Natomiast osiągający wiek produkcyjny na ogół wszyscy zamierzają być zawodowo aktywnymi, chyba że kontynuują naukę odkładając w czasie moment zatrudnienia.

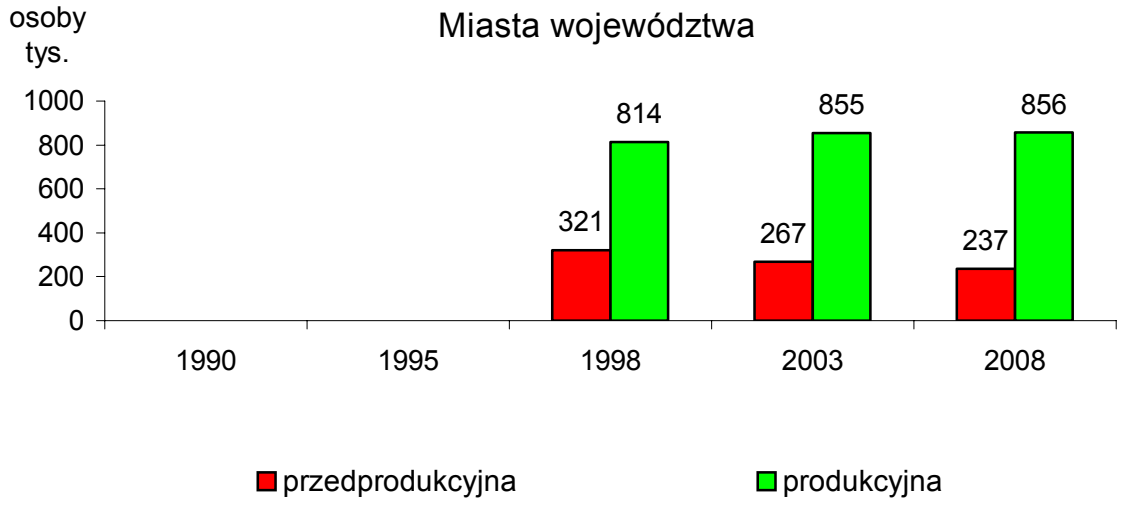
W latach 1998 – 2003 wiek lat 18 osiągnie w regionie 187,3 tys. jego mieszkańców, średnio w roku 36 tys. młodych ludzi. W 1999 r. było to dokładnie 36 tys., do końca 2000 r. kolejne 38 tys. Jakie było rozdysponowanie większej części tej zbiorowości, bowiem rok 2000 trwa. Część spośród tej młodzieży zapewne kontynuuje naukę, w okresie od początku roku do końca miesiąca października w urzędach pracy zarejestrowało się 24,3 tys. absolwentów (w całym roku 1999 – 25,8 tys.), a w końcu października było ich w rejestrze 9,3 tys. (na końcu roku 1999 – 8,2 tys.), być może jakaś część jest w tym rejestrze ujęta jako

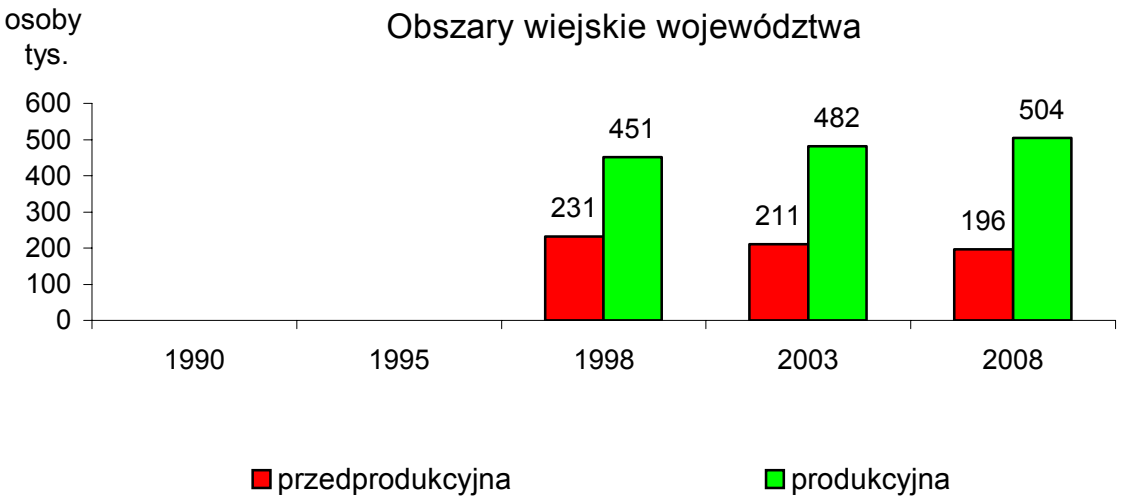
statystyczny 18-letni bezrobotny. Rejestr bezrobotnych opuściło gdyż znalazło zatrudnienie 8,8 tys. absolwentów w roku 1999 i 6,7 tys. w okresie 10 miesięcy 2000 r.

Z informacji WUP za rok 1999 i kończący się rok 2000 wynika, większość młodzieży osiągająca wiek aktywności zawodowej i na ogół mająca status absolwenta nie znajduje zatrudnienia i zgłasza się do urzędów pracy. Jakkolwiek bezrobotni pomiędzy 18 a 24 rokiem życia utrzymują w strukturze ogółu bezrobotnych względnie stałą proporcję 30 – 31% to jednak była to w ostatnich latach grupa rosnąca (39,9 tys. w 1998 r., 52,5 tys. 10.2000 r.).

Przyrost nieźle przygotowanych do działalności zawodowej młodych ludzi znacznie przewyższa tworzony w regionie popyt na pracę. I nawet jeżeli część spośród nich zagospodarowuje nowe miejsca pracy, inna część zastępuje starszych nierzadko eliminując ich z pracy, to w ogólnym bilansie ich znaczący wzrost ilościowy tłumaczy obecną, głęboką nierównowagę regionalnego i lokalnych rynków pracy. W najbliższych latach, co wynika z przedstawionej prognozy na lata 1999 – 2003 a właściwie obecnie już lata 2001 – 2003, tendencja ta może ulec wzmocnieniu osiągając swoistą kulminację właśnie w tym okresie. Jest to oczywiście wizja implikowana demograficzną charakterystyką obecnych zasobów pracy w regionie.

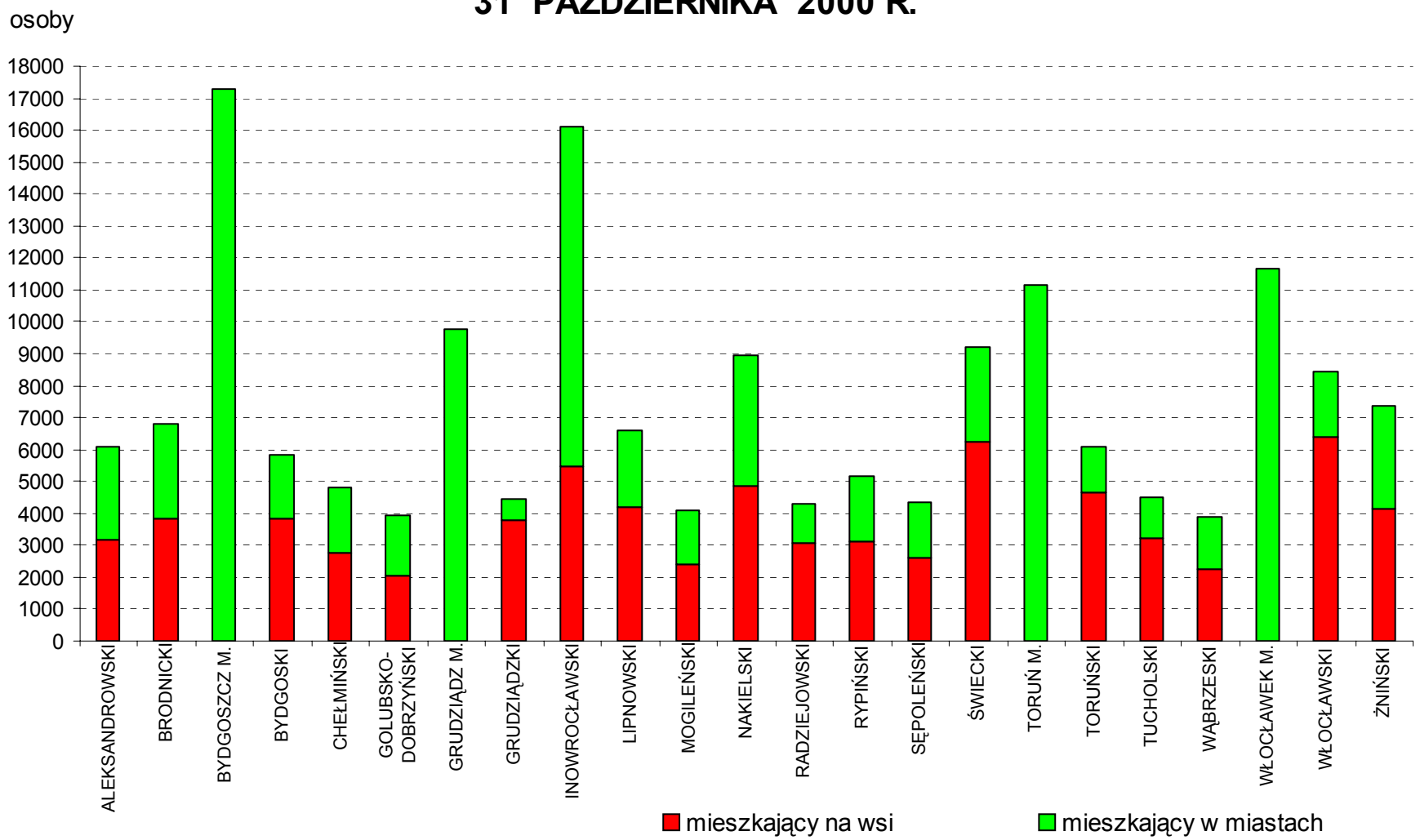






LUDNOŚĆ W WIEKU PRZEDPRODUKCYJNYM I PRODUKCYJNYM

BEZROBOTNI W POWIATACH WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO - POMORSKIEGO 31 PAŹDZIERNIKA 2000 R.



TAB.1. DYNAMIKA I PROGNOZA ZMIAN LUDNOŚCI W WIEKU PRZEDPRODUKCYJNYM I PRODUKCYJNYM.

Kategorie obszarów		1995		1998		2003		2008	
		przedprodukcyjna	produkcyjna	przedprodukcyjna	produkcyjna	przedprodukcyjna	produkcyjna	przedprodukcyjna	produkcyjna
Województwo ogółem	Osoby	591 411	1 230 475	552 899	1 265 864	478 292	1 338 098	432 837	1 361 317
	Odsetki gdy 1998 = 100%	107,8	97,2	100,0	100,0	86,5	105,7	78,3	107,5
Miasta województwa	Osoby			321 322	814 862	267 117	855 239	237 559	856 388
	Odsetki gdy 1998 = 100%			100,0	100,0	81,1	105,0	74,0	105,1
Obszary wiejskie województwa	Osoby			231 577	451 002	211 575	482 859	196 078	504 929
	Odsetki gdy 1998 = 100%			100,0	100,0	91,4	107,0	84,7	111,9

Dla 1995 i 1998 r. dane GUS, dla 2003 i 2008 prognoza autora.

TAB. 2. DYNAMIKA I PROGNOZA STANU LUDNOŚCI W KATEGORIACH WIEKOWYCH PRZEDPRODUKCYJNEJ I PRODUKCYJNEJ.

		Powiaty	tucholski	świecki	sępoleński	nakielski	bydgoski	żniński	mogileński	inowrocławski	Inowrocław M.	Bydgoszcz M.
Ludność w wieku przedprodukcyjnym 0 - 17 lat	1995	Osoby	14 914	29 589	13 299	26 278	24 831	21 125	14 020	48 400	21 639	95 841
		%	103,8	106,1	106,0	105,6	103,7	107,0	105,7	107,6	108,6	109,5
	1998	Osoby	14 371	27 893	12 538	24 888	23 948	19 747	13 243	44 973	19 915	87 504
		100%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	2003	Osoby	12 558	24 599	11 043	23 556	21 182	17 517	11 661	38 032	16 056	72 292
		%	87,4	88,2	88,1	94,6	88,4	88,7	88,0	84,5	80,6	82,6
	Zmiana 1998 - 2003	Osoby	-1 813	-3 294	-1 495	-1 332	-2 766	-2 230	-1 582	-6 941	-3 859	-15 212
Ludność w wieku produkcyjnym M-18-64 i K-18-59 lat	1995	Osoby	26 550	57 974	23 223	48 254	47 797	41 351	27 242	99 821	47 980	237 514
		%	96,7	97,1	97,2	96,7	94,6	96,8	97,8	97,5	97,1	97,5
	1998	Osoby	27 409	59 675	23 884	49 911	50 501	42 736	27 853	102 355	49 425	243 462
		100%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	2003	Osoby	29 372	62 795	25 598	51 420	53 463	44 882	29 134	107 510	51 274	248 871
		%	107,2	105,2	107,2	103,0	105,9	105,0	104,6	105,0	103,7	102,2
	Zmiana 1998 - 2003	Osoby	1 963	3 120	1 714	1 509	2 962	2 146	1 281	5 155	1 849	5 409

Dla 1995 i 1998 r. dane GUS, dla 2003 prognoza autora.

TAB. 2. DYNAMIKA I PROGNOZA STANU LUDNOŚCI W KATEGORIACH WIEKOWYCH PRZEDPRODUKCYJNEJ I PRODUKCYJNEJ.

		Powiaty	grudziądzki	chełmiński	wąbrzeski	brodnicki	golubsko-dobrzyński	toruński	Toruń M.	Brodnica M.	Grudziądz M.
Ludność w wieku przedprodukcyjnym 0-17 lat	1995	Osoby	12 445	16 158	10 578	23 548	13 938	24 676	53 182	8 491	28 075
		%	105,9	106,1	105,6	105,3	104,7	103,8	109,8	106,0	109,8
	1998	Osoby	11 749	15 225	10 014	22 358	13 305	23 767	48 406	7 933	25 549
		100%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	2003	Osoby	10 774	13 261	9 011	19 656	12 281	21 327	39 564	6 518	20 536
		%	91,7	87,1	90,0	87,9	92,3	89,7	81,7	82,2	80,4
	Zmiana 1998-2003	Osoby	-975	-1 964	-1 003	-2 702	-1 024	-2 440	-8 842	-1 415	-5 013
Ludność w wieku produkcyjnym M-18-64 i K-18-59 lat	1995	Osoby	22 077	30 364	20 364	41 632	25 201	45 402	127 488	15 767	61 519
		%	97,9	97,3	97,3	97,2	96,8	95,3	96,7	95,4	98,2
	1998	Osoby	22 558	31 196	20 987	42 842	26 019	47 657	131 861	16 521	62 616
		100%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	2003	Osoby	24 002	33 129	21 876	45 328	27 342	50 614	137 510	17 796	65 111
		%	106,4	106,2	104,2	105,8	105,1	106,2	104,3	107,7	104,0
	Zmiana 1998-2003	Osoby	1 444	1 933	889	2 486	1 323	2 957	5 649	1 275	2 495

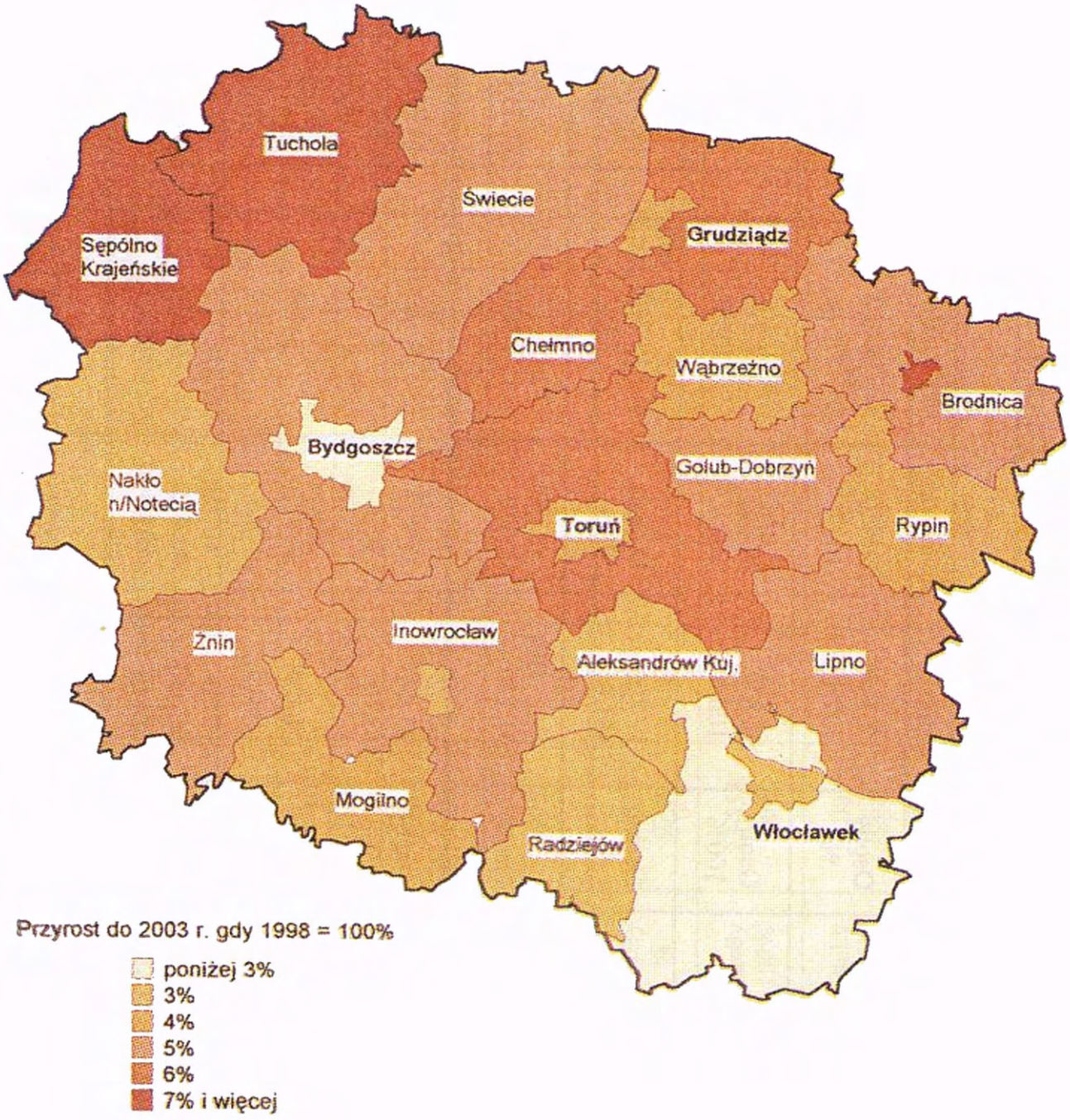
Dla 1995 i 1998r. dane GUS, dla 2003 prognoza autora.

TAB. 2. DYNAMIKA I PROGNOZA STANU LUDNOŚCI W KATEGORIACH WIEKOWYCH PRZEDPRODUKCYJNEJ I PRODUKCYJNEJ.

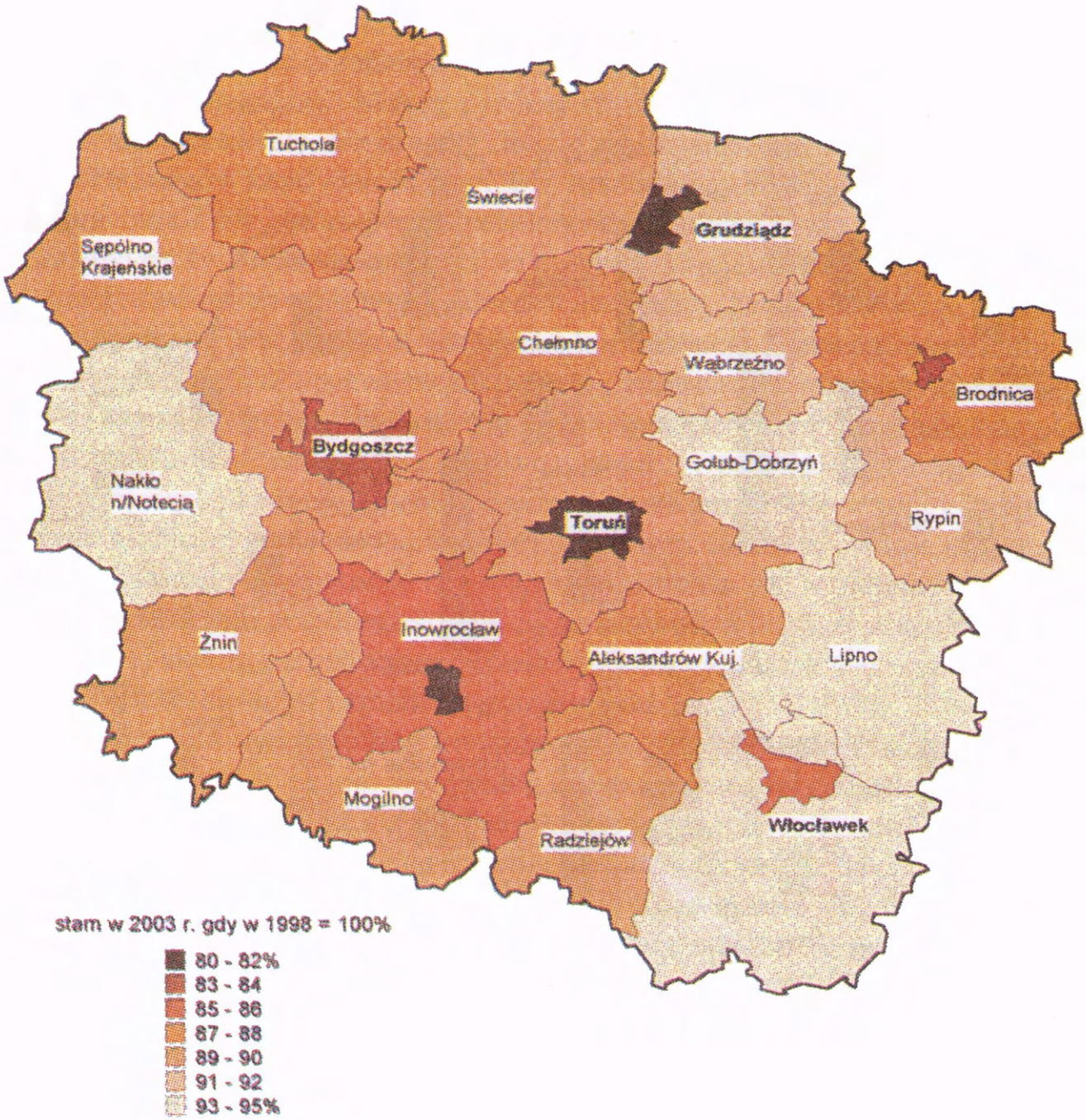
		Powiaty	rypiński	lipnowski	aleksandrowski	radziejowski	włocławski	Włocławek M.
Ludność w wieku przedprodukcyjnym 0-17 lat	1995	Osoby %	13 794 107,1	21 040 103,7	15 624 105,6	12 881 105,7	24 379 95,8	32 796 91,3
	1998	Osoby 100%	12 872 100,0	20 287 100,0	14 793 100,0	12 190 100,0	23 369 100,0	29 940 100,0
	2003	Osoby %	11 722 91,0	18 968 93,5	12 883 87,1	10 876 89,2	21 585 92,4	25 338 84,6
	Zmiana 1998 - 2003	Osoby	-1 150	-1 319	-1 910	-1 314	-1 784	-4 602
Ludność w wieku produkcyjnym M-18-64 i K-18-59 lat	1995	Osoby %	25 443 97,7	37 992 97,6	32 591 97,4	25 074 99,5	49 496 98,3	76 106 97,1
	1998	Osoby 100%	26 034 100,0	38 922 100,0	33 456 100,0	25 206 100,0	50 329 100,0	78 395 100,0
	2003	Osoby %	27 152 104,3	40 975 105,3	34 592 103,4	26 051 103,3	51 715 102,7	81 235 103,6
	Zmiana 1998 - 2003	Osoby	1 118	2 053	1 136	845	1 386	2 840

Dla 1995 i 1998 r. dane GUS, dla 2003 i prognoza autora.

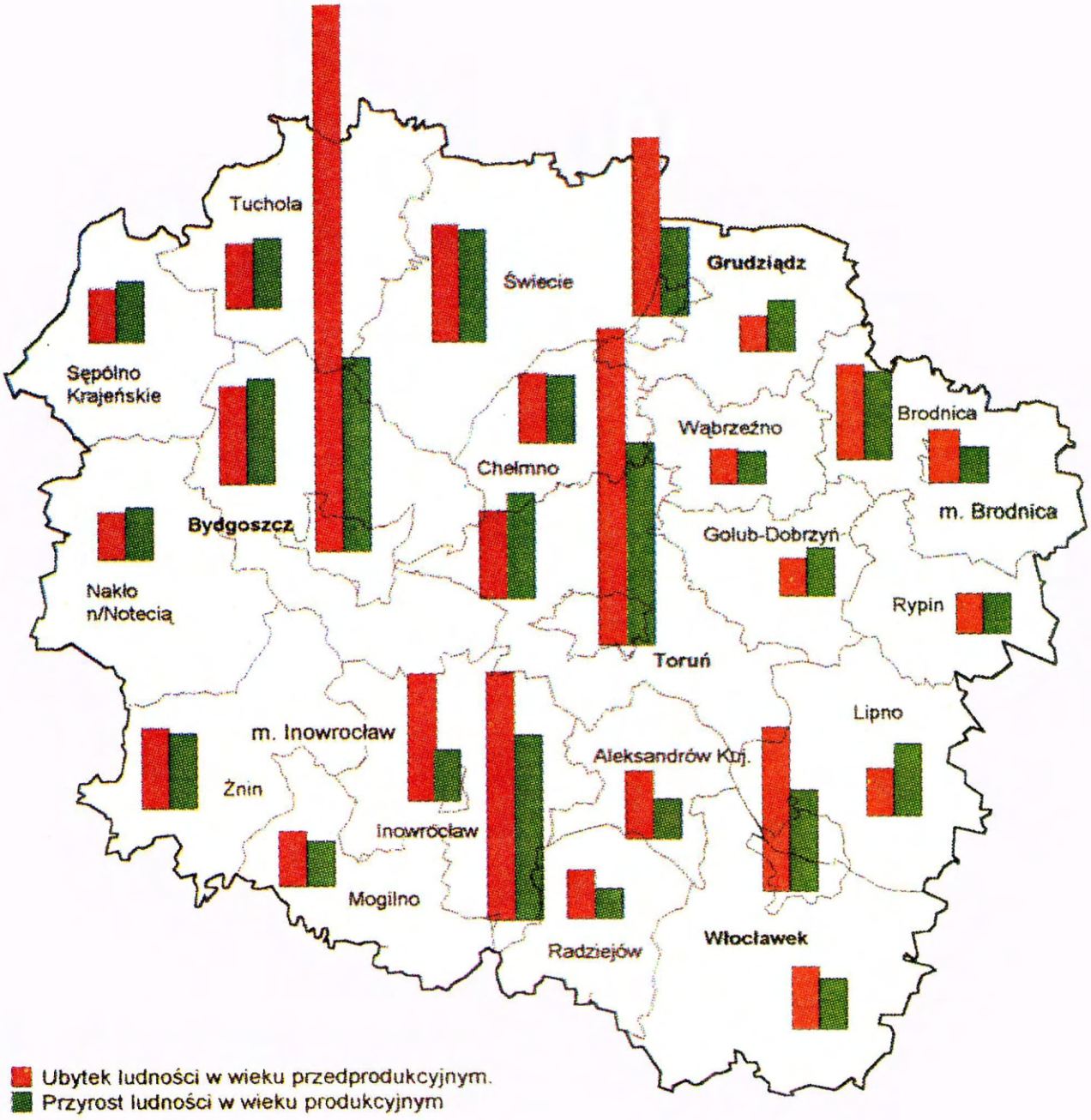
PROGNOZOWANE ZMIANY LUDNOŚCI W WIEKU PRODUKCYJNYM DO 2003 R. WZGLĘDEM STANU W ROKU 1998.



PROGNOZOWANIE ZMIANY LUDNOŚCI W WIEKU PRZEDPRODUKCYJNYM DO 2003 R. WZGLĘDEM STANU W ROKU 1998.



PROGNOZA STANÓW LUDNOŚCI W WIEKU PRZEDPRODUKCYJNYM I PRODUKCYJNYM DO 2003 R.



Włodzimierz Trzeciak
Centrum Metodyczne Informacji
i Poradnictwa Zawodowego
Krajowego Urzędu Pracy

ZMIANY W ŚWIECIE ZAWODÓW

Międzynarodowe gremia specjalistów traktują obecne życie zawodowe człowieka jako trwający całe życie proces uczenia się i rozwoju, który musi być wspierany przez odpowiednie doradztwo zawodowe. Doradcy zawodowi powinni umieć sprostać tym wyzwaniom. Muszą z jednej strony stymulować jednostki do ustawicznego kształcenia się, a z drugiej - śledzić zmieniające się wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy. Pracodawcy bowiem oczekują od przyszłych pracowników gotowości do permanentnego uczenia się, doskonalenia dotychczasowych kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności. Obserwując zmiany w przygotowaniu zawodowym, zatrudnieniu i pracy, szczególną wagę przykłada się do kompetencji pracowników. Mówiąc o kompetencjach zawodowych mamy na myśli umiejętności, które uzewnętrzniają się w działaniach sprawnych, efektywnych i celowo zorganizowanych. Pozostałym elementem kompetencji jest wiedza, a także wynikające z niej rozumienie i doświadczenie. Oprócz kompetencji zawodowych istotne są także umiejętności pozazawodowe przydatne w pracy, takie jak: zespół umiejętności społecznych obejmujących m.in. komunikowanie się i współdziałanie w grupie, umiejętność ustawicznego uczenia się, umiejętność radzenia sobie z zachodzącymi przeobrażeniami, co oznacza nie tylko przystosowanie się do coraz bardziej skomputeryzowanego środowiska pracy, ale także do szerokiego zakresu nowych technologii i zmian organizacyjnych. [1]

Jeżeli zatem uwzględnimy konkurencyjność gospodarki rynkowej, wymuszającej wysoką jakość produktów i usług i towarzyszącą jej rywalizację na rynku pracy, koniecznością staje się aktywność edukacyjna pracownika oraz jego elastyczność zawodowa. Z punktu widzenia rozwoju zawodowego jednostki wszelkie zmiany w realiach świata pracy mają istotne znaczenie. Rozwój zawodowy przebiegający według schematu : wybór zawodu - nauka zawodu - wejście w zawód - adaptacja zawodowa - stabilizacja w zawodzie - wycofanie się z zawodu - u współczesnych ludzi znacznie się komplikuje.

[1] Kurek E. : Znaczenie pozazawodowych umiejętności dla rozwoju człowieka, w : Pedagogika Pracy, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1999, nr 34, str. 30

Zdaniem K. Czarneckiego i S. Karasia [2], sam wybór zawodu, jak i motywacja do podjęcia pracy, stwarzają jednostkom wiele problemów, ponieważ w sytuacji niepewności trudno o trafne decyzje zawodowe. Ponadto decyzje o wyborze kierunku kształcenia i zawodu przestały być domeną okresu młodości. Sam rynek pracy i ograniczona liczba oferowanych stanowisk pracy wymusza na jednostce kilkakrotne w ciągu swojego życia zawodowego rozwiązywanie problemów decyzyjnych dotyczących doskonalenia zawodowego bądź zmiany zawodu.

Ponadto, jedna z kluczowych faz rozwoju, która dotyczy „wejścia" w zawód, często jest odraczana, gdyż coraz trudniej uzyskać pracę niezwłocznie po zakończeniu edukacji szkolnej. Także proces adaptacji zawodowej ulega zakłóceniom, bowiem trudno mówić o identyfikacji z zawodem w sytuacji, gdy kompetencje pracownika przestają przystawać do wymagań nowych technologii i zmian organizacyjnych. Technologie informacyjne stwarzają nowe możliwości zatrudnienia i zmniejszanie się tradycyjnych miejsc pracy. Już teraz można zauważyć: wzrost liczby osób pracujących na własny rachunek, zanik średniego szczebla zarządzania, rozpad wielu przedsiębiorstw na rzecz zlecania prac na zewnątrz, a także międzynarodową ruchliwość pracy i przedsiębiorstw przy zrastaniu się rynków pracy w Europie.

Jakie to ma znaczenie dla planowania i rozwoju indywidualnych karier zawodowych ?

Jak już wspomniano, technologia informacyjna wywarła i wywiera silny wpływ na treść pracy. W związku z szeroką komputeryzacją świata pracy wzrasta zapotrzebowanie na umiejętności posługiwania się danymi. Mówiąc o pracy z danymi trzeba się odnieść do podziału świata zawodów na trzy wielkie grupy:

- pracę z danymi (zbieranie, przechowywanie i przetwarzanie informacji),
- pracę z ludźmi (obcowanie z ludźmi),
- pracę z rzeczami, przedmiotami (posługiwanie się narzędziami, maszynami itp.).

Podstawą tego podziału jest stwierdzenie, że główne zadania, wykonywane w jakimkolwiek zawodzie można podzielić na ww. trzy grupy. Profesor T. Nowacki [3] stwierdza, że te trzy grupy zadań występują w każdym zawodzie w inny sposób. Jako przedmiot zadań związanych z danymi występują wiadomości, wiedza, przedstawienia i wyobrażenia, sposoby ujęcia informacji. Zyskuje się je przez obserwację, poszukiwanie, myślenie.

---

[2] Czarnecki K., Karaś S. : Profesjologia w zarysie. Radom, 1996r.
[3] Nowacki T. : Zawodoznawstwo, Instytut Technologii Eksploatacji Radom 1999, str. 227

Dane posiadają znaczenie, choć nie są uchwytne fizycznie, gdyż wyrażają się w symbolach, słowach, cytatach, a także w myślach, pojęciach i ich związkach. Obecnie w Polsce wyraźnie widać wpływ rozwoju techniki na rodzaj kwalifikacji. Jak wiadomo, zadania wykonywane w pracy różnią się stopniem złożoności, niektóre czynności mają charakter podstawowy, inne są bardziej złożone. W pracy z danymi najprostszą funkcją pracowniczą jest porównywanie a synteza - funkcją najbardziej złożoną.

Z punktu widzenia poradnictwa zawodowego oznacza to, że w większości przypadków zawody wymagające wykonywania złożonych czynności (np. syntetyzowania) wymagają wyższego wykształcenia lub długotrwałego szkolenia. W badaniach amerykańskich [4] stwierdzono, że praca z danymi wymagająca syntetyzowania, wymaga od pracownika posiadania odpowiedniego poziomu uzdolnień poznawczych obejmujących: ogólną zdolność do uczenia się, uzdolnienia werbalne i rachunkowe.

Wzrasta także zapotrzebowanie na zawody, w których przeważają czynności wymagające kontaktu z ludźmi. Takie umiejętności społeczne, jak kierowanie współpracownikami, umiejętność przekonywania, umiejętność podejmowania decyzji, wrażliwość na sprawy dotyczące stosunków międzyludzkich, komunikacja werbalna, umiejętność prowadzenia negocjacji itp. ułatwiają wykonywanie zadań pracowniczych. Umiejętności społeczne mają swoje podłoże we właściwościach osobowych jednostki i służą kooperacji w zespołach pracowniczych, gdyż pracownik nie jest wyłącznie pewną strukturą umiejętności ale cząstką złożonego procesu społecznego. Rozwój zawodów w sferze usług stwarza zapotrzebowanie na umiejętności społeczne.

Wraz z rozwojem zawodów związanych z danymi i ludźmi, główne ubytki zawodów następują w produkcji, a więc obejmują zawody związane z rzeczami. Restrukturyzacja górnictwa i hutnictwa jest przykładem tych przeobrażeń. Wysiłek fizyczny zastępuje kompleksowa automatyzacja. Z punktu widzenia poradnictwa zawodowego oznacza to zmniejszenie zapotrzebowania na umiejętności manualno-praktyczne.

Zdolności psychomotoryczne takie jak koordynacja ruchowa, zręczność palców, zręczność rąk właśnie odnoszą się do zawodów, w których przeważają czynności związane z rzeczami.

Zmiany w treści pracy, zmiany na rynku pracy, wymuszają zmianę naszych zachowań.

---

[4] Lamb R., Hurst P., Kennedy R. : Interpretacja i wykorzystanie testów uzdolnień i zainteresowań w poradnictwie zawodowym Departament Pracy Stanów Zjednoczonych, maj 1996r. materiały powielone Krajowego Urzędu Pracy

Jak już wspomniano, pracodawcy coraz powszechniej żądają, aby absolwenci szkół posiadali określone kompetencje umożliwiające nie jako „z marszu" podejmowanie zadań zawodowych na stanowiskach pracy i wykonywanie ich zgodnie ze standardami jakości. W praktyce okazuje się, że dotychczasowe wykształcenie zdobywane przez absolwentów w tradycyjnym systemie szkolnym nie przygotowuje ich do podjęcia pracy na wielu stanowiskach, a równocześnie na rynku pracy brakuje pracowników posiadających specyficzne umiejętności, które można zdobyć jedynie na drodze doświadczenia zawodowego. Przykładem nowego podejścia do oceny kompetencji stały się bilanse kompetencji.

Czym jest bilans kompetencji? Bilans kompetencji jest próbą uporządkowania samowiedzy człowieka o dotychczasowych doświadczeniach związanych z różnymi sferami jego aktywności: edukacyjną, pracą, działalnością społeczną. [5] Kompetencje natomiast określa się mianem ustalonych zbiorów wiedzy i umiejętności, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się. [6] Zdaniem ekspertów francuskich, człowiek uczy się przez całe życie a doświadczenie zawodowe jest jedynym sposobem zdobycia kompetencji, których nie dają dyplomy. Pojawia się bowiem konieczność analizy elementów składających się na doświadczenie kandydata do pracy. Właśnie doświadczenie danej osoby łączące wymiar jej życia osobistego, szkolnego i zawodowego stanowi najlepszą podstawę oceny własnych wiadomości ogólnych oraz umiejętności praktycznych i zdolności. Bilanse kompetencji umożliwiają jednostce uświadomienie sobie w pełni własnych kompetencji zawodowych, w tym także tzw. kompetencji cząstkowych, nabywanych w pracy i nie zatwierdzanych przez żadną, uprawnioną do tego instytucję. Pozwalają także odnieść swoje kompetencje do potrzeb i możliwości rynku pracy oraz ułatwić jednostce opracowanie projektu zawodowego.

Przedsiębiorstwa przywiązują do tych kompetencji pozaszkolnych, odmiennych od wiedzy nabytej w tradycyjnym kształceniu oraz większą wagę. Dzieje się tak dlatego, że środowiska pracy są specyficzne i wymagają zdobywania precyzyjnych kompetencji, a zwłaszcza kompetencji w dziedzinie zarządzania i stosunków międzyludzkich, zdolności do pracy zespołowej, rozwiązywania konfliktów, zachowania zimnej krwi w sytuacjach stresowych, a tego - jak twierdzi profesor Claude Lévy – Leboyer [7] - nie można nauczyć się w szkole, natomiast w wykazach wymagań charakteryzujących stanowiska pracy do

[5] Gieorgica – Morys G. : Bilans kompetencji - nowe narzędzie planowania i zarządzania karierą zawodową. Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Warszawa 2000r. str. 18
[6] tamże str. 18
[7] Lévy – Leboyer C. : Kierowanie kompetencjami Bilanse doświadczeń zawodowych. POLTEXT, Warszawa 1997, str. 8

obsadzenia przez pracowników mają coraz większe znaczenie. Problem kompetencji związany jest z atomizacją kwalifikacji zawodowych. Pojedyncze kwalifikacje, czy też kwalifikacje cząstkowe, nabywane są w trakcie wykonywania pracy na różnych stanowiskach pracy. Stąd też ocena ich w trakcie bilansów kompetencji pozwala realizować strategie przedsiębiorstw. Dzięki inwentaryzacji potencjału posiadanych kompetencji przedsiębiorstwa mogą sprostać wymaganiom konkurencyjności.

Występująca i prognozowana tendencja procesów transformacyjnych zawodów wskazuje, że poszukiwani będą pracownicy odznaczający się różnorodnymi kompetencjami, elastyczni w ich stosowaniu i poszukiwaniu możliwości ich ciągłego nabywania. Szybko postępująca ewolucja zawodów, ich powstawanie i schyłek pokazują, że człowiek musi być gotowy do zmian. Musi znać swoje mocne i słabe strony, doskonalić własne i nabywać nowe kompetencje. Musi być elastyczny i musi się uczyć przez całe życie. Żyjemy bowiem w czasach przyśpieszenia rozwojowego, gdzie potencjał ludzi jest najistotniejszym czynnikiem rozwoju przedsiębiorstw. Znajomość zasad i metod rozwoju i wzbogacania personelu pozwala realizować strategię firmy. Pracodawcy będą kłaść nacisk na kierowanie karierami pracowników przypisując szczególną rolę doświadczeniom w aktywnej działalności i znaczeniu obrazu własnego, jaki każdy człowiek tworzy o swoich możliwościach.

Dr Maria Nawojczyk
Instytut Socjologii
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu

ZMIANY W STRUKTURZE ZAWODOWEJ I ICH SPOŁECZNE KONSEKWENCJE

We współczesnych społeczeństwach aktywność zawodowa jest podstawowym źródłem utrzymania przeważającej części ludności. Jest też sposobem na osiąganie określonej pozycji społecznej. Z kolei miejsce z zawodowym podziale pracy silnie kształtuje postawy ludzi i ich życiowe orientacje (Słomczyński i inni 1996). Zawód, z indywidualnego, jednostkowego punktu widzenia jest więc jedną z najważniejszych, substancjalnych kategorii życiowych.

Patrząc z makrospołecznego punktu widzenia, można powiedzieć, że system zawodowy jest jedną z podstawowych osi integrujących i strukturalizujących społeczeństwo. Istota tej zależności polega na tym, że wypełnianie określonych ról zawodowych wpływa na zajmowanie przez jednostki określonych pozycji społecznych (Domański 1991). Aktywny wpływ kategorii zawodowych na kształtowanie się podziałów społecznych ogniskuje się wokół zasad rekrutacji do zawodów, reguł wynagradzania, przebiegu kariery, awansu zawodowego, społecznego prestiżu zawodu itp. Wpływ systemu zawodowego na strukturę społeczną jest wypadkową oddziaływania wielu mechanizmów zarówno natury uniwersalnej, jak takich, którym podlegają tylko poszczególne kategorie zawodowe. Rezultaty wielu analiz pokazują, że istnieją odrębne rynki pracy dla poszczególnych grup zawodowych, specyficzne zasady dystrybucji zarobków na tych rynkach i różne wzorce karier zawodowych. Zatem struktura zawodowa i odpowiadająca jej stratyfikacja społeczna we współczesnych społeczeństwach charakteryzują się dużą złożonością.

Zawodowy podział pracy stwarza możliwość dynamizowania gospodarki i zaspokajania potrzeb społecznych, ponieważ układy ról zawodowych funkcjonują na zasadach odpowiadających logice rozwoju społeczno-ekonomicznego. I z takiej dłuższej historycznej perspektywy chciałabym spojrzeć na kwestię struktury zawodowej i jej społecznych konsekwencji.

Dla zrozumienia wagi struktury zawodowej dla funkcjonowania współczesnych społeczeństw istotne jest odwołanie się do rewolucyjnej zmiany jaka dokonała się wraz z przejściem od społeczeństwa przedindustrialnego do społeczeństwa industrialnego. Zmiana ta była rewolucyjna z punktu widzenia jej skutków, natomiast następowała ona w różnym czasie i w różnym tempie w różnych miejscach świata. Uogólniając, można przyjąć, iż w krajach z kręgu atlantyckiego proces ten rozpoczął się w połowie XVIII wieku a zakończył sto lat później. Ogólne charakterystyki obu typów społeczeństw, podstawowe procesy społeczne prowadzące do przejścia od jednego typu do drugiego oraz ich społeczne konsekwencje zostały przedstawione na schemacie 1.

SPOŁECZEŃSTWO

PRZEDINDUSTRIALNE	**INDUSTRIALNE**
Rolnicze	Przemysłowe
Produkcja na własne potrzeby	Produkcja na rynek
Siła własna i zwierzęca	Mechanizacja
Małe jednostki produkcyjne	Duże jednostki produkcyjne
Produkcja w obrębie rodziny	Przedsiębiorstwa produkcyjne
Wymiana osobista	Wymiana na rynku
Społeczność wiejska	Społeczność miejska
Pozycja społeczna przypisana	Pozycja osiągana

PODSTAWOWE PROCESY SPOŁECZNE

⇒

Zmiana struktury społecznej
Zmiana systemów politycznych
Urbanizacja
Postęp technologiczny
Sekularyzacja

KONSEKWENCJE SPOŁECZNE TYCH PROCESÓW

⇒

oddzielenie miejsca pracy od miejsca zamieszkania
podział pracy prowadzący do wąskiej specjalizacji
powstanie systemu edukacji
biurokratyzacja zarządzania procesami produkcji

schemat 1

To właśnie w ramach porządku charakterystycznego dla społeczeństw industrialnych zawód i związana z nim pozycja społeczna, tak w kategoriach jednostkowych jak i społecznych, uzyskały taką rangę. W skrócie opiszę proces do tego prowadzący.

Społeczeństwa przedindustrialne były społecznościami wiejskimi (większość ludności zamieszkiwała tereny wiejskie), które głównie zajmowały się rolnictwem lub rzemiosłem. Produkcja ta odbywała się w obrębie rodzin wykorzystujących ręce do pracy wszystkich członków rodziny bądź zwierząt gospodarskich w naturalnym cyklu związanym z przyrodą (pory dnia i roku) oraz religią. Człowiek rodził się w określonej rodzinie i w niej uczył się wszystkich reguł życia i pracy oraz na ogół nie zmieniał miejsca zamieszkania przez całe życie, nie miał też szans na awans społeczny (przypisanie do klasy pochodzenia). Wielkość produkcji miała służyć przede wszystkim zaspokojeniu potrzeb i zobowiązań rodziny a wymiana miała charakter osobisty.

Proces uprzemysłowienia przyniósł rewolucyjne zmiany w tym stylu życia i pracy. Powstały wyspecjalizowane instytucje pracy (fabryki), zatrudniające wielu pracowników, produkujące wiele towarów w sposób zmechanizowany. Powstał rynek wymiany towarów. Ludzie migrowali ze wsi do miast w poszukiwaniu pracy. Proces produkcji został podzielony na szereg etapów, prostych czynności, do których można było łatwo przyuczyć nowych pracowników. Społeczne konsekwencje tych zmian były daleko idące. Nastąpiło oddzielenie miejsca pracy od miejsca zamieszkania, życie zaczęło się składać z dwóch stosunkowo niezależnych sfer – prywatnej i zawodowej. Społeczny podział pracy i jej specjalizacja doprowadziły do wykształcenia się struktury zawodowej. Powstały specjalne instytucje przygotowujące do określonego zawodu – powstał system edukacji.

Wraz z rozwojem społeczeństw industrialnych zdobyte wykształcenie, zawód w coraz większym stopniu decydowały o miejscu jednostki w społeczeństwie otwartym o osiąganej pozycji społecznej. To właśnie możliwość awansu społecznego poprzez uzyskany zawód stanowi o jego szczególnej randze indywidualnej i społecznej.

Jednocześnie od lat 70-tych trwa dyskusja i pojawiają się analizy pokazujące, że jako ludzkość wchodzimy w etap kolejnej wielkiej zmiany. Mowa tu o koncepcjach globalnej wioski - Marshalla McLuhana, trzeciej fali – Alvina Tofflera (Toffler 1980), społeczeństwa wiedzy – Petera Druckera, III sektora – Lindy Groff czy wreszcie społeczeństwa postindustrialnego Daniela Bella (Bell 1973) i Alaina Touraina (Touraine 1974). Jeśli zmiany społeczne, opisane w tych koncepcjach, będą miały równie rewolucyjny charakter – a nie ma żadnych powodów aby sądzić, że tak nie będzie – jak w trakcie poprzedniej zmiany, to warto

już dziś zwrócić uwagę na konsekwencje postępującej rewolucji, przynajmniej te, które jesteśmy w stanie już dostrzec lub przewidzieć.

Żyjemy zatem w społeczeństwie w transformacji, rozumianej nie tylko jako przejście z socjalizmu do kapitalizmu. Niezależnie od tempa następujących zmian jeszcze dość długo będziemy funkcjonować w społeczeństwie o cechach charakterystycznych dla etapu przemysłowego i poprzemysłowego. Warto zatem wiedzieć i rozumieć co odchodzi do przeszłości a co jest przyszłością, warto na tę przyszłość się odpowiednio przygotować. Proponuję aby bliżej zanalizować cechy istotne dla obu typów społeczeństw, procesy zachodzące w ramach przechodzenia od jednego do drugiego typu oraz ich społeczne konsekwencje. Skupię się na kwestiach związanych bezpośrednio ze strukturą zawodową jednakże rozumianą w szerszym socjologicznym kontekście. W skrócie wszystkie te elementy przedstawione są na schemacie 2.

SPOŁECZEŃSTWO

INDUSTRIALNE	**POSTINDUSTRIALNE**
Sektor produkcji	Sektor usług
Surowce	Wiedza
Duże jednostki produkcji	Małe organizacje
Centralizacja	Decentralizacja
Fordyzm	Postfordyzm
Praca ‘ogłupiająca’	Praca ‘wzbogacająca’
Teoria zarządzania X	Teoria zarządzania Y

PODSTAWOWE PROCESY SPOŁECZNE

⇒

Zmiany struktury społecznej
Globalizacja
Rozwój nauki
Zmiany polityczne ?

KONSEKWENCJE SPOŁECZNE TYCH PROCESÓW

⇒

wiedza jako wyznacznik pozycji społecznej
konieczność elastyczności zawodowej
wzrost niepewności zatrudnienia
praca dobrem rzadkim
zmiany systemu edukacji

schemat 2

Zatem w społeczeństwie postindustrialnym dominującym będzie sektor usług a nie sektor produkcji przemysłowej. Co oznacza, że większość dochodu narodowego będzie wytwarzana w usługach i w nich też będzie zatrudniona największa liczba osób. Trend ten jest już wyraźnie widoczny w krajach wysoko rozwiniętego kapitalizmu. Wobec tego zawody związane ze świadczeniem usług można traktować jako przyszłościowe, pamiętając o tym, że będzie się zmieniał ich charakter. Liczyć się równocześnie trzeba z zanikaniem pewnych zawodów związanych ze sferą przemysłową. Zmiana ta ma nie tylko charakter ilościowy. Zmienia się przedmiot naszego oddziaływania w procesie pracy z surowców i dóbr materialnych na dobra symboliczne, idee, informacje. Zmiana charakteru pracy prowadzi również do zmian w jej organizacji. Efektywność i konkurencyjność w sferze usług mogą osiągnąć tylko małe organizacje potrafiące się szybko i elastycznie dostosować do zmieniających się wymagań rynku. Sprzyja temu daleko posunięta decentralizacja zarządzania takimi organizacjami.

Proces zmniejszania skali i uelastyczniania instytucji pracy, charakterystyczny dla sektora usług, widoczny jest też w sektorze produkcji. Symbol epoki industrialnej – taśma produkcyjna – odchodzi do przeszłości, przynajmniej w postaci klasycznego fordyzmu. Ta nazwa organizacji pracy pochodzi od nazwiska Henry Forda, który w swoich zakładach produkujących samochody doprowadził ją do postaci ekstremalnej. Proces produkcji został podzielony na możliwie największą liczbę prostych czynności, których tempo wykonywania wymuszała przesuwająca się taśma. Prowadziło to do dużej rutynizacji i monotonii pracy, powodującej z czasem utratę umiejętności do wykonywania jakiejkolwiek innej pracy. Można powiedzieć, że praca ta była „ogłupiająca". Człowiek, przy takiej organizacji pracy, stawał się tylko jednym z łatwo wymienialnych narzędzi. Trzeba jednak podkreślić, że w tamtym czasie taka organizacja pracy była bardzo efektywna z punktu widzenia dostarczania masowego standardowego produktu na rynek. W społeczeństwie postindustrialnym następuje odwrót od masowości i standaryzacji. W naukach społecznych przejawia się to pojawieniem się paradygmatu postmodernistycznego, w którym nacisk na różnorodność i indywidualizację jest kwestią podstawową, w opozycji do dotychczas obowiązującego paradygmatu modernistycznego, kładącego nacisk na uniwersalizację. Ta indywidualizacja pojawia się nawet w sferze produkcji, która przestawia się na realizację konkretnych zamówień. Elastyczność w dostosowywaniu się do tych zamówień pozwala osiągnąć organizacja pracy i dostaw typu „just in time", w której człowiek jest członkiem zespołu aktywnie współdziałającym w celu uzyskania końcowego produktu. Taka organizacja pracy pozwala pracownikom w trakcie jej trwania nabywać nowe umiejętności – jest pracą „wzbogacającą".

Aby pozostać przy przykładach ze sfery motoryzacyjnej, jako przykład postfordyzmu może posłużyć organizacja pracy w zakładach Volwo, gdzie każdy samochód posiada tabliczkę z nazwiskami zespołu, który w całości ten samochód wyprodukował.

Podejście do człowieka w procesie pracy oraz organizacja tego procesu wiążą się ze stosowanymi metodami zarządzania. Douglas McGregor objaśniając różnice jakie mogą w tym zakresie występować przedstawił je w postaci teorii X i Y (McGregor 1960). Teoria X zakłada, że ludzie nie lubią pracować i unikają pracy jeśli tylko mogą to zrobić, nie lubią odpowiedzialności, są mało ambitni i nade wszystko cenią sobie bezpieczeństwo. Wobec tego w procesie pracy muszą być stale kontrolowani i przymuszani do niej. Teoria Y zakłada natomiast, że praca dla człowieka jest tak naturalna jak wypoczynek. Ludzie nie są z natury leniwi, choć czasem może na to wyglądać. W odpowiednich warunkach są skłonni do samokontroli, są aktywni i twórczy, akceptują swoją odpowiedzialność. Jeśli uznamy założenia teorii Y za obowiązujące w społeczeństwie postindustrialnym, to oczekiwania – aktywności, twórczego zapału, odpowiedzialności – pracodawców względem pracowników stają się ich naturalną konsekwencją.

Ponieważ proces przechodzenia od społeczeństwa industrialnego do postindustrialnego jest procesem rozciągniętym w czasie, dziś trudno nam jeszcze opisać wszystkie towarzyszące mu zmiany i ich konsekwencje. Dla badaczy społecznych widoczna jest zmiana struktury społecznej państw wysoko rozwiniętego kapitalizmu, które stały się społeczeństwami klasy średniej. Następuje proces globalizacji, który w wymiarze ekonomicznym jest obecnie najbardziej widoczny. Motorem większości zmian staje się rozwój nauki. Widoczne są procesy integracji (Unia Europejska) i dezintegracji (regionalizacja) systemów politycznych. To zapewne dalece niekompletna lista procesów społecznych, jakie zachodzą i zajdą w wyniku omawianej zmiany. Ale pewne ich społeczne konsekwencje jesteśmy w stanie wychwycić i ekstrapolować.

Wydaje się, że zawód, tak jak jest on dziś rozumiany, stanie się kategorią pustą treściowo. Coraz bardziej będą liczyły się wiedza i posiadane umiejętności. Człowiek w procesie edukacji i pracy będzie nabywał pewne moduły kwalifikacji, z których elastycznie będzie budował potrzebną całość do określonej sytuacji pracy. (Już teraz w ogłoszeniach o pracę pracodawcy raczej określają umiejętności oraz preferowane wykształcenie poszukiwanych pracowników a nie ich zawód.) Będzie więc ‘skazany’ na naukę przez całe życie. Odejdzie do lamusa pewność i niezmienność zatrudnienia, np. praca przez całe życie zawodowe u jednego pracodawcy. Miejsce pracy i wykonywany zawód będzie się zmieniać co najmniej kilka razy w życiu, dostosowując zestaw swoich modułów kwalifikacji do

sytuacji na rynku pracy. Taka sytuacja będzie dotyczyć coraz większej liczby zatrudnionych, nie tylko specjalistów. Trzeba będzie nauczyć się żyć w niepewności. Nastąpi duża indywidualizacja stosunków pracy (kontrakty), zmienić się zatem będzie musiał sposób uzgadniania i reprezentacji interesów pracowniczych oraz ich instytucjonalnych przedstawicieli – związków zawodowych.

Zmienia się i jeszcze się zmieni sposób organizacji pracy. Wzrasta liczba osób samozatrudniających się, pracujących na odległość (telepraca). Oznacza to zmiany w relacjach pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy, sferą zawodową i sferą prywatną, czasem pracy i czasem wolnym, oceny pracy w kategoriach „bycia w niej" i oceny pracy poprzez jej końcowy efekt. Są to zmiany, które mogą przynieść rewolucję w indywidualnych stylach życia i organizacji życia społecznego.

Powinniśmy zadbać o to aby w procesie socjalizacji pierwotnej i wtórnej, jak i edukacji instytucjonalnej, przygotować i uczynić otwartymi na te zmiany jak największą liczbę osób. Tylko wówczas będą oni mogli się stać beneficjentami zachodzących zmian.

Literatura:

Bell Daniel; *The coming of post-industrial society*; Nowy Jork: Basic Books, 1973.

Domański Henryk; *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze*; Warszawa: IFiS PAN, 1991.

McGregor Douglas; *The human side of enterprise*; Nowy Jork: McGraw-Hill, 1960.

Słomczyński Kazimierz M., Krystyna Janicka, Bogdan W. Mach, Wojciech Zaborowski; *Struktura społeczna a osobowość*; Warszawa: IFiS PAN, 1996.

Toffler Alvin; *Trzecia fala*; Warszawa: PIW, 1980.

Touraine Alain; *The post-industrial society*; Nowy Jork: Random House, 1974.

Mariola Wilmanowicz
Wojewódzki Urząd Pracy
w Toruniu

STRUKTURA POPYTU W ZAWODACH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM W LATACH 1999-2001 WEDŁUG DANYCH URZĘDÓW PRACY

Jednym ze źródeł informacji o zapotrzebowaniu na pracowników o określonych zawodach i kwalifikacjach występujących na rynku pracy są propozycje zatrudnienia kierowane przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy. Według szacunków specjalistów zajmujących się zagadnieniami rynku pracy, do urzędów trafia nie więcej niż 30% ogólnej liczby ofert występujących na lokalnych rynkach pracy.

Wiedzę o ofertach uzyskujemy z urzędów pracy na podstawie miesięcznej i półrocznej sprawozdawczości o rynku pracy – „Załącznik nr 3 bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności do sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy". Należy dodać, że występują różnice pomiędzy miesięczną sprawozdawczością dotyczącą ofert pracy, a sprawozdawczością półroczną. Rozbieżność ta jest spowodowana wyłączeniem w sprawozdawczości półrocznej ofert, z realizacji których pracodawcy zrezygnowali.

Warto przypomnieć jakie miejsca pracy zaliczane są w statystyce do ofert: są to zgłoszone przez pracodawców wolne miejsca zatrudnienia, miejsca prac interwencyjnych, robót publicznych, refundowanego zatrudnienia absolwentów, tworzenia miejsc pracy w ramach udzielonych pożyczek (od początku 2000 roku do ofert zaliczamy również miejsca odbywania stażu absolwenckiego). W urzędach pracy każdej ofercie zgłoszonej przez pracodawcę jest przyporządkowany odpowiedni symbol zawodu zgodnie z „Klasyfikacją zawodów i specjalności", sporządzoną przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w oparciu o standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Rynek pracy województwa kujawsko-pomorskiego charakteryzuje się stanem głębokiej nierównowagi, co przejawia się dużą liczbą bezrobocia rejestrowanego, małą liczbą ofert pracy oraz wysokim wskaźnikiem stopy

bezrobocia. Wśród bezrobotnych w dalszym ciągu utrzymuje się niekorzystna struktura pod względem wykształcenia: ponad 38% stanowią osoby z wykształcenie zasadniczym zawodowym oraz prawie 36% z wykształceniem podstawowym. Utrwala się również niekorzystna struktura bezrobotnych pod względem czasu pozostawania bez pracy: ponad połowa to osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy. Wśród ogółu bezrobotnych ponad 57% stanowią osoby młode, które nie ukończyły 35 lat.

W latach od 1999 do 2001 roku w powiatowych urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego odnotowano następujące liczby propozycji zatrudnienia:

- w 1999 roku – 43.812 ofert pracy (w tym 19.415 ofert na prace subsydiowane, refundowane w całości lub częściowo ze środków Funduszu Pracy),
- w 2000 roku – 39.058 ofert pracy (18.689),
- w 10 miesiącach 2001 roku – 22.884 oferty (6.121).

Powyższe dane wskazują, że maleje popyt ze strony pracodawców, zgłaszany do powiatowych urzędów pracy.

Z analizy danych z zakresu podjęć pracy wynika, że w analogicznych okresach, z ewidencji z tego powodu wyłączono:

- w 1999 roku – 71.217 osób (w tym 19.183 to podjęcia pracy subsydiowanej),
- w 2000 roku – 71.443 osób (15.978),
- w 10 miesiącach br. – 58.066 osób (4.938).

Potwierdza to wcześniejsze założenie, że pup dysponują tylko pewną częścią propozycji zatrudnienia, a wielu bezrobotnych znajduje pracę z własnej inicjatywy.

Z obserwacji zmian w liczbie zatrudnionych w województwie w pierwszym półroczu 2001 wynika, że przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wynosiło 245,2 tys. osób i było o 1,7% (o 4.348 osób) niższe niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. W sektorze prywatnym, który skupia 80,6% ogółu pracujących w przedsiębiorstwach, zatrudnienie zmalało o 2,1%, a w publicznym pozostało bez zmian. Spadek przeciętnego zatrudnienia wystąpił w: przemyśle (o 2,7%), handlu i naprawach (o 3,6%), transporcie,

gospodarce magazynowej i łączności (o 4,6%), hotelach i restauracjach (o 3,5%). Wzrost przeciętnego zatrudnienia odnotowano w obsłudze nieruchomości i firm (o 9,7%) oraz w pozostałej działalności usługowej komunalnej, społecznej i indywidualnej (o 9,5%). Zatrudnienie w budownictwie pozostało bez zmian.

Jedną z przyczyn wpływających na spadek zatrudnienia są stosowane w firmach nowe technologie - bardziej wydajne - nie wymagają zatrudnienia dodatkowych pracowników, a często wymuszają redukcję załogi.

O trudnościach firm świadczyć może również rosnąca liczba zgłoszeń pracodawców o przewidywanym zwolnieniu pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy. W ciągu 1999 roku do wszystkich powiatowych urzędów pracy wpłynęły 243 zgłoszenia o przewidywanym zwolnieniu 12.722 pracowników, w 2000 roku – z 280 firm – 9.894 osoby, natomiast w ciągu 10 miesięcy 2001 roku powiatowe urzędy pracy odnotowały 257 zapowiedzi zwolnień - dotyczących 7.203 osób.

W wyniku pogarszającej się sytuacji na rynku pracy zwiększa się liczba zarejestrowanych bezrobotnych pozostających w ewidencji powiatowych urzędów pracy i tak w końcu:

- 1999 roku – 156.309 osób,
- 2000 roku – 181.230 osób,
- października 2001 roku – 192.618 osób.

Powyżej zostały sygnalnie przedstawione niektóre aspekty ogólnych uwarunkowań w jakich kształtuje się popyt na rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego.

Struktura ofert w zawodach zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy.

Analiza dotycząca struktury zapotrzebowania na pracowników została przedstawiona zgodnie z układem KZiS w układzie grup wielkich (tabela 1) i występujących wśród nich zawodów na poziomie elementarnym. W poszczególnych grupach występuje wewnętrzne zróżnicowanie pod względem liczby ofert pracy zgłoszonych w zawodach.

Z porównania danych o ofertach pracy za I półrocze 2001 do analogicznego okresu roku 2000 wynika, że we wszystkich (na poziomie grup wielkich) grupach zawodowych wystąpił spadek liczby propozycji pracy. Dla ogółu województwa było to mniej o 40,5% (o 7.462 oferty). Największy spadek zapotrzebowania (poza grupą parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy... , gdzie było o 72,6% ofert mniej, czyli o 61 ofert) dotyczył:

- pracowników usług osobistych i sprzedawców – o 47,2% (1.180 ofert),
- pracownicy administracyjno-biurowi – o 45,2% (o 1.109 ofert),
- technicy i inny średni personel – o 44,3% (o 612 ofert).

W liczbach bezwzględnych największy spadek dotyczył ofert dla:

- pracowników przy pracach prostych o 2.088 ofert mniej (czyli o 37,9%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników o 1.743 oferty (o 38,6% mniej).

Analiza rankingu ofert pracy według grup zawodów wskazuje, że w ciągu omawianego okresu 1999 -VI'2001 pracodawcy za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy poszukują przede wszystkim **pracowników wykonujących prace proste.** Udział tej grupy zawodowej wyniósł wśród wszystkich ofert w 1999 – 34,6% , w 2000 roku – 28,6%, a w 6 miesiącach 2001 roku 30%.

Pracodawcy najczęściej poszukiwali:

- robotników przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym,
- robotników pomocniczych w budownictwie ogólnym,
- robotników pomocniczych w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewnych,
- gospodarzy budynków,
- pomocy i sprzątaczek biurowych, hotelowych,
- portierów, woźnych i pokrewnych,
- pakowaczy ręcznych i innych robotników pomocniczych.

Tabela 1

OFERTY PRACY ZGŁOSZONE DO POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO W LATACH 1999-2001

Kod grupy zawodu	Nazwa grupy wielkiej	Rok					
		1999		2000		I-VI'2001	
		liczba	%	liczba	%	liczba	%
0	BEZ ZAWODU	103	0,3	63	0,2	0	0,0
1	PARLAMENTARZYŚCI, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	242	0,6	153	0,4	23	0,3
2	SPECJALIŚCI	560	1,4	1 227	3,2	325	6,5
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2 320	5,7	2 751	7,2	768	7,9
4	PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-BIUROWI	4 512	11,0	5 085	13,2	1 347	11,7
5	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	7 265	17,8	5 746	15,0	1 320	13,9
6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	666	1,6	523	1,4	260	1,4
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	8 741	21,4	9 402	24,5	2 776	22,1
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2 333	5,7	2 467	6,4	722	6,3
9	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	14 160	34,6	11 005	28,6	3 414	30,0
RAZEM		40 902	100,0	38 422	100,0	10 955	100,0

Następną grupą zawodową cieszącą się dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców byli **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**. Udział tej grupy ofert wahał się w przedziale od 21,4% w 1999 roku do 22,1%w I połowie 2001 roku. Wśród tej grupy zawodowej pod względem liczebności wyróżniają się oferty dla :

- szwaczek, hafciarek i pokrewnych,
- murarzy i pokrewnych,
- ślusarzy i pokrewnych,
- stolarzy i pokrewnych,

- cieśli, stolarzy budowlanych i pokrewnych,
- malarzy budowlanych i pokrewnych,
- spawaczy i pokrewnych,
- elektromechaników, elektromonterów,
- masarzy i robotników w przetwórstwie ryb,
- krawców, kapeluszników i pokrewnych.

Grupa **pracowników usług osobistych i sprzedawców** zajmuje kilkunasto – procentowy udział wśród wszystkich propozycji pracy: od prawie 17,8% w 1999 roku do 13,9% w I połowie 2001 roku. Pracodawcy zainteresowani byli zatrudnieniem pracowników posiadających takie kwalifikacje jak:

- sprzedawca w handlu detalicznym i hurtowym,
- pracownik domowej opieki osobistej,
- kucharz,
- kelner i pokrewni,
- fryzjer, kosmetyczka i pokrewni,
- pracownik ochrony osobistej,
- opiekunka dziecięca.

Propozycje pracy dla **pracowników administracyjno-biurowych** stanowiły w ogólnej liczbie ofert od 11,0% w 1999 roku do 11,7% w I połowie 2001 roku.

Najwięcej ofert skierowanych było do:

- pracowników obsługi administracyjno-biurowej (referenci administracyjno – biurowi),
- magazynierów i pokrewnych,
- referentów ekonomicznych, finansowych, statystycznych i pokrewnych,
- referentów księgowych i rachmistrzów,
- kasjerów i sprzedawców biletów.

Oferty pracy dla **operatorów i monterów maszyn i urządzeń** stanowiły od 5,7% w 1999 roku do 6,3 % w I półroczu 2001 roku. Najwięcej ofert pracy zgłoszono w zawodach dla:

- kierowców samochodów ciężarowych,

- operatorów maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych,
- kierowców samochodów osobowych,
- maszynistów maszyn poligraficznych,
- maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni,
- operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali.

Zapotrzebowanie na **techników i inny średni personel** wynosiło od 5,7% w 1999 roku do niespełna 8% wszystkich ofert, jakimi dysponowały pup w 6 miesiącach 2001 roku.

Najwięcej propozycji pracy skierowano do:

- agentów do spraw sprzedaży,
- agentów ubezpieczeniowych,
- księgowych,
- pielęgniarek,
- techników mechaników,
- techników budownictwa, urządzeń sanitarnych,
- techników elektroników i telekomunikacji,
- operatorów sprzętu komputerowego i pracowników obsługi komputerów.

Propozycje zatrudnienia dla **specjalistów,** czyli osób o najwyższych kwalifikacjach zawodowych, stanowiły od 1,4% w 1999 roku do 6,5% wszystkich ofert w I połowie 2001 roku.

Pracodawcy oferujący pracę, najczęściej chcieli zatrudnić:

- specjalistów do spraw marketingu i handlu (a wśród nich specjalistów analizy rynku pracy, specjalistów metod promocji sprzedaży, specjalistów ds. handlu wewnętrznego),
- nauczycieli nauczania ponadelementarnego,
- specjalistów do spraw finansowych,
- inżynierów mechaników
- inżynierów budownictwa,
- choreografów i tancerzy.

Oferty pracy dla **rolników, ogrodników, leśników i rybaków** stanowiły od 1,6% w 1999 roku do 1,4% w I połowie 2001 roku .

Pracodawcy najczęściej poszukiwali:

- pracowników produkcji roślinnej i ogrodników,
- robotników do gospodarstw ogrodniczych i rolniczych,
- ogrodników terenów zieleni,
- robotników leśnych.

Najmniej propozycji pracodawcy przekazali dla grupy – **parlamentrzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy** – stanowiły one od 0,6% w 1999 roku wszystkich ofert do 0,3% w I półroczu 2001 roku do (było to odpowiednio: 242 oferty w 1999 roku i 23 w I połowie 2001 roku).
Oferty, które zgłoszono do urzędów pracy dotyczyły głównie takich stanowisk jak:

- kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej działalności podstawowej i pomocniczej
- kierownicy małych zakładów pracy.

W rankingu 30 najliczniejszych ofert będących w dyspozycji urzędów pracy województwa kujawsko – pomorskiego dominują takie zawody jak:

- robotnicy w przemyśle przetwórczym,
- sprzedawcy i demonstratorzy,
- gospodarze budynków,
- pozostali pracownicy obsługi biurowej,
- robotnicy w budownictwie ogólnym,
- szwaczki, hafciarki i pokrewni,
- agenci do spraw sprzedaży.

Ranking ofert pracy najczęściej zgłaszanych do pup oraz liczby bezrobotnych występujących w tych zawodach przedstawia tabela 2.

Wśród wszystkich ofert, propozycje pracy dla absolwentów stanowiły 8,5% ofert zgłoszonych w 10 miesiącach 2001 roku (w tym samym okresie roku ubiegłego było to 18%). Większość ofert pracy dla absolwentów dotyczyła zatrudnienia subsydiowanego – 86,1% (w analogicznym okresie roku poprzedniego – 88,7 %).

Do powiatowych urzędów pracy w 10 miesiącach 2001 roku wpłynęły 1.546 ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, które stanowiły 6,8% ogółu ofert (w tym samym czasie w 2000 roku – 5,4 %).

W końcu października 2001 roku w ewidencji powiatowych urzędów pracy pozostawały 943 oferty pracy. Oznacza to, że na jedną ofertę pracy przypadało 204 bezrobotnych (w końcu października 2000 roku wskaźnik ten wynosił 130 bezrobotnych na jedną ofertę).

Omawiając strukturę popytu trudno nie wspomnieć o stanie strony podażowej. Struktura zawodowa popytu i podaży odnotowana w powiatowych urzędach pracy odzwierciedla w pewnym stopniu zmiany zachodzące na rynku pracy.

Wśród ogółu bezrobotnych osoby, które legitymują się stażem pracy, stanowią prawie 80%. W strukturze zawodowej bezrobotnych, na poziomie grup wielkich odnotowano wzrost liczby bezrobotnych w 9 grupach (spadek dotyczy osób bez zawodu o 7,6% – o 1.886 osób). Natomiast największy wzrost bezrobocia wystąpił wśród osób posiadających wysokie kwalifikacje zawodowe, czyli specjalistów o 29,3% (o 1.098 osób). Drugą grupą, w której zauważa się znaczny przyrost, są pracownicy administracyjno – biurowi wzrost o 20,5% (o 2.444 osoby). W liczbach bezwzględnych przybyło najwięcej, bo aż 8.618 osób (wzrost o 18,2%) – robotników przemysłowych i rzemieślników, liczba pracowników usług osobistych i sprzedawców zwiększyła się o 4.784 osoby (wzrost o 18,6%).

W roku 2000 dla bezrobotnych w 54 zawodach (na poziomie elementarnych kodów zawodów) w powiatowych urzędach pracy nie odnotowano żadnej oferty. W I półroczu bieżącego roku dotyczyło to około 130 zawodów. Wśród tych zawodów bezrobotnych, w których nie odnotowano żadnych ofert były m.in. takie jak:

- rolnicy upraw mieszanych,
- operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu tytoniowego,
- kuśnierze,

wiele z nich dotyczyło osób z wyższym wykształceniem, najliczniej reprezentowane zawody bezrobotnych to: fizycy, astronomowie, matematycy, artyści plastycy, filozofowie, historycy oraz inżynierowie transportu.

Przewagę liczbową ofert pracy nad liczbą zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w takich zawodach jak: agent ubezpieczeniowy, kontroler obrotu pieniężnego, operatorzy pieców i urządzeń do obróbki cieplnej metali oraz kompozytorzy, artyści, muzycy i pokrewni.

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawców zgłaszających wolne miejsca pracy (według Polskiej Klasyfikacji Działalności) można powiedzieć, że prawie co trzecia oferta (27,1%) pochodziła z sekcji przetwórstwo przemysłowe, co piąta (18,4%) z administracji publicznej i obrony narodowej, gwarantowanej prawnie opieki socjalnej, co szósta oferta (15,7%) z sekcji – handel hurtowy i detaliczny...

W rozkładzie przestrzennym wolnych miejsc pracy, jakie pozostają w ewidencji powiatowych urzędów pracy występuje wyraźna dominacja 5 pup: Bydgoszczy, Włocławka, Grudziądza, Inowrocławia i Torunia (PUP dla Miasta Torunia), w których liczba ofert pracy stanowiła ponad 50% wszystkich propozycji pracy w województwie. Najtrudniejsza sytuacja pod tym względem dotyczyła terenów słabiej zurbanizowanych, czyli takich pup jak np.: Radziejów, Lipno, Rypin i Golub – Dobrzyń.

Reasumując powyższe nasuwają się następujące wnioski:

1. Ogólne uwarunkowania ekonomiczno – gospodarcze w jakich funkcjonują firmy powodują, że z roku na rok pogarsza się sytuacja na rynku pracy (maleje liczba ofert zgłaszanych do urzędów pracy, a zwiększa się liczba zarejestrowanych bezrobotnych).
2. Sytuację na rynku pracy dodatkowo komplikują problemy z pozyskaniem środków z Funduszu Pracy, na skutek czego znacznemu zmniejszeniu uległa liczba ofert na zatrudnienie subsydiowane. W 10 miesiącach 2001 roku stanowiły one 26,7% (w analogicznym okresie 2000 roku 49,8%).
3. Pracodawcy poszukują w urzędach pracy głównie pracowników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe; świadczy o tym fakt, że ponad 60% ofert skierowanych jest do pracowników z wykształceniem podstawowym i zawodowym, którzy w populacji ogółu bezrobotnych stanowią ponad 77%.

4. Analiza struktury zawodowej bezrobotnych i ofert pracy wskazuje, że w obydwu zestawieniach dominują te same zawody, jednakże ilość ofert nie zaspokaja zapotrzebowania na nie.

Wykres 1

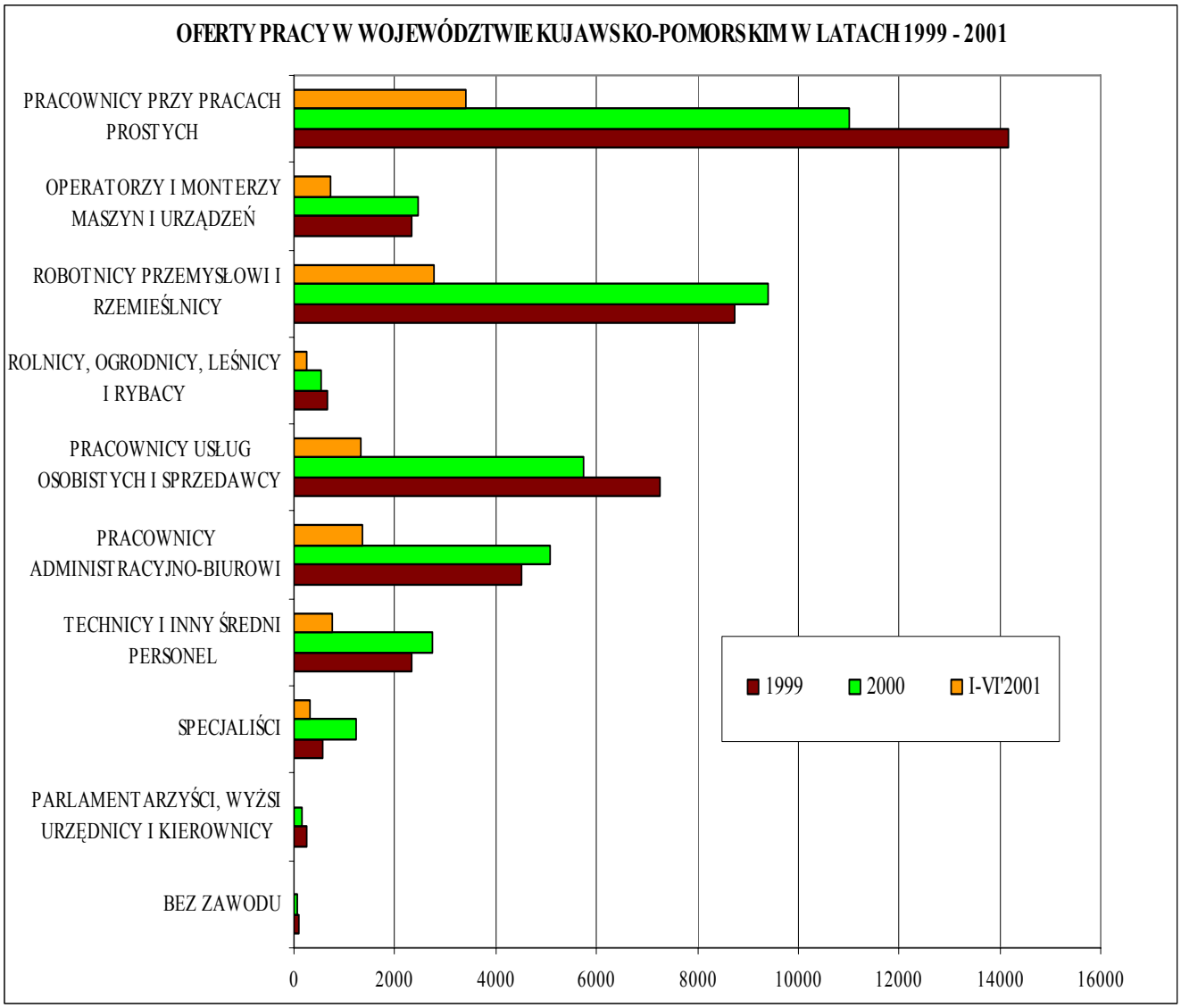


Tabela 2

NAJLICZNIEJ WYSTĘPUJĄCE ZAWODY WŚRÓD OFERT PRACY W OKRESIE OD 1999 DO 2001 ROKU

Kod	Znaczenie	1999 rok		2000 rok		I półrocze 2001	
		oferty odnotowane w roku	bezrobotni w końcu roku	oferty odnotowane w roku	bezrobotni w końcu roku	oferty odnotowane w półroczu	bezrobotni w końcu półrocza
93203	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym	6 466	9 332	3 438	4 490	887	4 265
52201	Sprzedawcy i demonstratorzy	5 220	14 126	3 861	17 601	804	19 036
91401	Gospodarze budynków	991	366	2 184	2 914	778	3 330
41901	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2 855	3 175	3 008	3 688	705	4 168
93103	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2 005	3 464	1 751	3 573	541	3 652
71201	Murarze i pokrewni	1 152	3 108	1 149	3 939	487	4 051
74306	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1 615	2 638	1 503	3 102	440	3 288
93102	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1 147	1 238	712	1 220	433	1 204
72202	Ślusarze i pokrewni	589	5 346	787	6 571	326	6 749
91302	Pomoce i sprzątaczki biurowe, hotelowe i podobne	901	4 431	918	5 950	230	6 358
83203	Kierowcy samochodów ciężarowych	718	2 160	644	2 071	222	2 194
91602	Zamiatacze i podobni	1 227	1 706	737	1 455	220	1 378
41301	Magazynierzy i pokrewni	390	973	466	1 438	175	1 566
34105	Agenci do spraw sprzedaży	263	110	304	403	172	533
41202	Referenci ekonomiczni, finansowi, statystyczni i pokrewni	542	4 495	600	5 166	169	6 214
74202	Stolarze i pokrewni	487	2 196	620	2 729	158	3 378
61190	Pracownicy produkcji roślinnej i ogrodnicy nie sklasyfikowani w innym miejscu	424	2 460	321	3 626	154	3 422
91502	Portierzy, woźni i pokrewni	373	1 090	328	1 232	125	1 313
71203	Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	407	1 367	407	1 800	111	1 932
71401	Malarze budowlani i pokrewni	399	2 383	452	2 701	107	2 818
71202	Betoniarze	121	597	177	737	107	751
72102	Spawacze i pokrewni	290	763	419	685	98	827
51202	Kucharze	533	3 660	418	4 442	98	4 576
51203	Kelnerzy i pokrewni	432	1 502	377	2 030	98	2 045
41201	Referenci księgowi i rachmistrze	297	495	352	559	96	589
72401	Elektromechanicy i elektromonterzy	332	2 370	259	2 925	94	3 043
61401	Robotnicy leśni	140	374	100	642	90	560
51604	Pracownicy ochrony osobistej	166	168	197	226	87	286
74101	Masarze i robotnicy w przetwórstwie ryb	229	1 224	195	1 608	82	1 626
34102	Agenci ubezpieczeniowi	23	22	221	30	81	43
72203	Ustawiacze i ustawiacze - operatorzy obrabiarek skrawających do metali	157	1 775	293	2 295	80	2 363

Marzena Fabisiak
Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

RANKING ZAWODÓW PERSPEKTYWICZNYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

Jaki wybrać zawód by polepszyć swoją sytuację na rynku pracy? Czy powinienem się przekwalifikować, a jeśli tak to w jakim zakresie? Takie i podobne pytania zadają sobie rzesze młodych ludzi, osoby pozostające bez zatrudnienia oraz ci, którzy chcą zmienić pracę. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu podjął próbę określenia w przekroju zawodowym sytuacji jaka może ukształtować się za kilka lat na lokalnym rynku pracy. Stąd na początku września br zorganizowano sondaż na temat „*Ranking zawodów perspektywicznych* w województwie *kujawsko-pomorskim”*.

Sondaż przeprowadzono wśród osób, które z racji wykonywanego zawodu na bieżąco śledzą sytuację na lokalnym rynku pracy – dyrektorów szkół ponadpodstawowych, pracowników instytucji szkolących, poradni psychologiczno-pedagogicznych, agencji rozwoju regionalnego. Ankieta była realizowana w pięciu miejscowościach województwa kujawsko-pomorskiego: Bydgoszczy, Toruniu, Włocławku, Grudziądzu i Inowrocławiu.

Ankietę rozesłano pocztą do 100 jednostek. Pozyskano 60 wypełnionych ankiet. W badaniu najliczniej wzięli udział przedstawiciele oświaty: 38 szkół ponadpodstawowych, 13 instytucji szkolących. Poza tym agencja rozwoju regionalnego, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, kuratorium oświaty, starostwo powiatowe. Niektórzy respondenci odmawiali udzielania odpowiedzi ze względu na brak rozeznania jeśli chodzi o aktualne zapotrzebowanie na zawody, a tym bardziej nie chcieli wypowiadać się na temat zawodów, na które będzie zapotrzebowanie w przyszłości. Spotkaliśmy się również z niezrozumieniem celu sondażu, jego przydatności, sugerowaniem, że ankieta powinna być adresowana do kogoś innego.

Pytania zawarte w ankiecie miały charakter pytań półotwartych, tzn. przy każdym z nich istniała możliwość dopisania jeśli ktoś uznał za stosowne, dowolnej liczby profesji. W pierwszym – najbardziej rozbudowanym – badani proszeni byli o określenie czy istnieje i czy będzie utrzymywało się zapotrzebowanie na wymienione zawody. Do wyboru podano trzy możliwe odpowiedzi: tak, nie oraz brak zdania. Kolejne pytanie dotyczyło wskazania działów gospodarki, które będą rozwijały się najszybciej w naszym regionie. W pytaniu trzecim proszono o identyfikację zawodów, w których najtrudniej pozyskać pracowników,

a w ostatnim – otwartym – o podanie źródeł z jakich respondenci czerpią informacje o rynku pracy. Nazewnictwo zawodów oraz grup zawodów (np. pracownicy przy pracach prostych czy pracownicy usług osobistych i ochrony) zamieszczonych w ankiecie jest zgodne z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Pierwsza grupa wielka to **specjaliści.** Specjaliści to grupa zawodowa, w której poziom kwalifikacji odpowiada w zasadzie wyższemu wykształceniu. Respondenci mieli najmniej trudności z określeniem aktualnego i przyszłego zapotrzebowania w przypadku tej wielkiej grupy. Spośród wszystkich wymienionych zawodów najmniej wątpliwości i negatywnych odpowiedzi uzyskały zawody: *informatyk, programista* (96,6% ogółu badanych uważa, że tacy specjaliści są i będą poszukiwani) oraz *specjalista ds. marketingu i zarządzania* (85% badanych uważa, że tacy specjaliści są i będą poszukiwani). Badani do atrakcyjnych zawodów poza wcześniej wymienionymi zaliczyli również następujące profesje: *elektronik, filolog – tłumacz, specjalista ds. finansowych*. Najwięcej wątpliwości (brak zdania) i zarazem wskazań – negatywnych (nie ma zapotrzebowania) uzyskały zawody: *inżynier rolnictwa i pokrewni, inżynier technologii żywności oraz pracownicy ds. kontaktów z prasą i kształtowania opinii publiczne*j. Ankietowani nie mieli trudności z określeniem zapotrzebowania na specjalistów także w przyszłości – wyraźnie widoczna jest w przypadku niektórych zawodów zgodność i jasność udzielonych odpowiedzi. Osoby posiadające zawody: *informatyk, programista, inżynier budownictwa, specjalista analizy rynku czy specjalista ds. marketingu i zarządzania*, nie powinny w opinii badanych martwić się o znalezienie pracy. Sondaż pokazuje, że największe kłopoty ze znalezieniem zatrudnienia mają i będą mieć w niedalekiej przyszłości osoby posiadające zawody z branży rolniczej – *inżynierowie rolnictwa i pokrewni*.

Na uwagę zasługuje to, że respondenci uznali (co jest bardzo cenne), że wymienione zawody nie wyczerpują listy tych najczęściej poszukiwanych na rynku pracy stąd powstał dodatkowy wykaz zawierający 36 zawodów. Wśród nich są profesje, których pozycja na rynku nie ulegnie zmianie – są i będą poszukiwane oraz zawody, których pozycja zmieni się na niekorzyść – są poszukiwane obecnie, a nie będą w przyszłości. Do pierwszej grupy należą*: nauczyciel języków obcych, politolog, doradca personalny, psychoanalityk, specjalista inżynierii genetycznej, inżynier ochrony środowiska, specjalista ds ubezpieczeń majątkowych*. Zawody, które stracą na znaczeniu to: *księgowy bilansista i referent ubezpieczeniowy*. Obok wyżej wymienionych na liście znalazły się zawody, które można podzielić na inne dwie odrębne grupy. Pierwszą tworzą profesje, które nie są postrzegane jako atrakcyjne na rynku

pracy *(nauczyciel nauczania początkowego, doradca finansowy, pedagog*) oraz druga grupa zawodów nie docenianych aktualnie, a dla których dobra passa rozpocznie się w przyszłości (*chemik technolog, chemik analityk, specjalista zarządzania programami UE, terapeuci – socjoterapeuci).*

Kolejna grupa **technicy i inny średni personel** – ankieta zawierała 14 zawodów z tej grupy. Z sondażu wynika, że cztery zawody spośród nich nie cieszą się powodzeniem. Są to: *pielęgniarka, pracownik socjalny, technik technologii odzieży oraz technik technologii żywności*. Według badanych na wymienione zawody zdecydowanie nie istnieje zapotrzebowanie. Duże szanse na uzyskanie zatrudnienia mają natomiast: *agent ubezpieczeniowy, operator sprzętu komputerowego, technik elektronik, księgowy, technik ochrony środowiska.* Są to zawody związane głównie z sektorem usług. W perspektywie kilku lat z trudnościami ze znalezieniem pracy borykać się będą: *technik technologii odzieży* oraz *agent celny*. Najwięcej wątpliwości (kategoria brak zdania) co do zapotrzebowania w przyszłości, zrodziło się w przypadku zawodów: *technik technologii żywności*, *technik technologii odzieży i pracownik socjalny.*

Podobnie jak w przypadku specjalistów tak w przypadku techników i innego średniego personelu, respondenci skorzystali z możliwości uzupełnienia listy zawodów. Dopisano 11 zawodów, które można podzielić na dwie grupy. Pierwsza – poszukiwane obecnie i poszukiwane w przyszłości (wymieniono tutaj następujące zawody: *technik rolnik ze specjalizacją, technik technologii gastronomicznej – dietetyk, technik technologii żywienia zbiorowego, technik samochodowy, technik instalacji sanitarnych, technik automatyk, agent reklamowy*) oraz druga – nie poszukiwane obecnie, ale które będą poszukiwane w przyszłości (*technik chemik technolog, technik chemik analityk, technik budownictwa – budownictwo ogólne).*

Następną grupą zawodową, w odniesieniu do której stosunkowo niewielu badanych odmówiło odpowiedzi (kategoria brak odpowiedzi mieści się w przedziale 1,7% - 5%) są **pracownicy biurowi.** Generalnie nie ma i nie będzie według ankietowanych zapotrzebowania na zawody z tejże grupy– tak przynajmniej można powiedzieć o zawodach wymienionych w ankiecie (np. *referent ekonomiczny* czy *referent administracyjno – biurowy*). Jednakże nie dopisano ani jednej profesji. Wśród tej grupy wyróżniają się cztery zawody, które obecnie i w przyszłości mogą zapewnić większe szanse zdobycia pracy – *sekretarka,* a także *pracownicy biur podróży, recepcjoniści i pokrewni, kasjer handlowy i kasjer bankowy* (dla

zilustrowania w przypadku zawodu sekretarka – 60%uważa, że jest to zawód poszukiwany na rynku, a 65% sądzi, że będzie poszukiwany w przyszłości).

Zobaczmy jak na tle innych wyglądają **pracownicy usług osobistych i ochrony**. W tej grupie są tak popularne zawody jak: opiekunka dziecięca, kucharz, strażnik miejski, agent ochrony mienia i osób. W opinii ankietowanych zapotrzebowanie na zawody z tej grupy istnieje i będzie się utrzymywało w przyszłości. Większość wymienionych w ankiecie zawodów (poza wartownikiem straży przemysłowej), co wyróżnia tą grupę spośród innych, uzyskały przewagę odpowiedzi pozytywnych, np. w przypadku *zawodu agent ochrony mienia i osób* 75% twierdzi, że istnieje zapotrzebowanie na tego rodzaju pracowników, a 71,7% uważa, że będą oni poszukiwani w przyszłości. Inne zawody, które aktualnie i w niedalekiej perspektywie będą najbardziej poszukiwane to: *sprzedawca, kucharz, opiekun w domach pomocy społecznej*. Wyniki sondażu w tejże grupie można ująć w jednym zdaniu – tak, uważam, że wymienione zawody są i będą poszukiwane.

Ogólnie respondenci twierdzą, że obecnie nie ma zapotrzebowania na **zawody rolnicze**, a z ankiet wynika, że w najlepszej sytuacji jest *ogrodnik terenów zieleni*. Jednakże w przyszłości sytuacja może ulec zmianie i to w przypadku każdego z wymienionych w ankiecie zawodów. Według ankietowanych osoby z wykształceniem rolniczym (niektóre zawody) będą miały większe szanse na zatrudnienie w przyszłości niż obecnie (np. robotnik leśny – nie ma pracy w tym zawodzie obecnie, ale zapotrzebowanie na ten zawód wzrośnie w przyszłości). Zdecydowanie nie ma i nie będzie pracy dla *robotników w gospodarstwie rolnym*. Wątpliwości co do zapotrzebowania najczęściej pojawiały się w przypadku *robotnika w gospodarstwie ogrodniczym* oraz *robotnika w gospodarstwie rolnym*. Charakterystyczny jest mały odsetek tych, którzy nie udzielili odpowiedzi – są to 1 lub 2 osoby, co stanowi od 1,7% do 3,3% ankietowanych jeśli chodzi o aktualne zapotrzebowanie (1,7% - ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi w przypadku ogrodnika terenów zieleni; 3,3% - w przypadku pozostałych zawodów) oraz 1 lub 3 osoby (1,7% ogrodnik terenów zieleni, pozostałe 5%) jeśli chodzi o przyszłość.

Z grupy zawodów **robotnicy przemysłowi i pokrewni** najlepsza sytuacja na rynku pracy istnieje i będzie w przyszłości dla: *mechaników pojazdów samochodowych, murarzy, tynkarzy, piekarzy, malarzy*. Generalnie na lokalnym rynku pracy poszukuje się pracowników w tych zawodach i co ważne tendencja ta utrzyma się w przyszłości (przynajmniej można

powiedzieć tak o zawodach wymienionych w ankiecie). Na uwagę zasługuje to, że respondenci po raz trzeci przy tej grupie pracowników uzupełnili listę o trzy profesje: *telemonter, konserwator zabytków i cieśla.* Spośród tych trzech jedynie w przypadku pierwszego zawodu prognoza nie jest pomyślna – o ile istnieje zapotrzebowanie obecnie, to nie będzie zapotrzebowania na tego rodzaju pracowników w przyszłości.

Najczęściej ankietowani nie mieli sprecyzowanego zdania w przypadku zawodów z grupy **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń** – odsetek wybierających odpowiedź „brak zdania" mieści się w przedziale od 16% do 55%. Najwięcej wątpliwości pojawiło się w stosunku do zawodów: *operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, maszynistów silników, kotłów parowych i pokrewni*. Są to zarazem zawody, na które nie ma zgodnie z wynikami sondażu obecnie zapotrzebowania. Na rynku pracy poszukiwani natomiast są i będą: *kierowcy, maszyniści maszyn offsetowych oraz inni pracownicy transportu*. Z sondażu wynika, że w przypadku operatorów maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych sytuacja jest odwrotna – nie poszukuje się ich obecnie, ale będą potrzebni w przyszłości.

Ostatnia grupa to **pracownicy przy pracach prostych**. Charakterystyczny jest dość znaczny udział procentowy osób, które nie orientowały się co do zapotrzebowania zarówno aktualnego i prognozowanego na umieszczone w ankiecie zawody (odpowiedzi mieszczące się w kategorii brak zdania zawierają się w przedziale od 15% - sprzątaczka do 41,7% - robotnik placowy). Wśród wymienionych profesji jedynie trzy są i będą poszukiwane na rynku pracy: *robotnik budowlany, robotnik drogowy i sprzątaczka*. Jeśli chodzi o pozostałe zawody (np. *robotnika pomocniczego w przemyśle chemicznym czy robotnika placowego*), to nie należą one do poszukiwanych na rynku pracy i ankietowani nie przewidują żadnych zmian. W tej grupie zawodów wystąpił stosunkowo niski procent braku odpowiedzi (od 3,3% w przypadku większości zawodów do 5 %; wyjątek to *robotnik przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym* gdzie najwięcej - 11,7% badanych nie udzieliło odpowiedzi przy określaniu aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania).

W ankiecie pytaliśmy również o to jakie działy gospodarki będą rozwijały się najprężniej w naszym regionie. Respondenci wskazywali najczęściej na budownictwo, turystykę i wypoczynek, ochronę środowiska oraz handel jako na działy gospodarki rokujące najszybszy rozwój. W kategorii inne wymieniono jedynie *rolnictwo towarowe*

i agroturystykę. Kolejne pytanie dotyczyło trudności z jakimi mogą spotykać się pracodawcy przy poszukiwaniu odpowiednich pracowników, o odpowiednich kwalifikacjach, specjalizacjach. Otóż największe trudności z pozyskaniem pracowników, jak wynika a sondażu, dotyczą zawodów: *informatyk, operator sprzętu komputerowego, księgowy oraz specjalista ds. finansowych*. W kategorii „inne" najczęściej wymieniano *nauczycieli języków obcych, poza tym elektroników, psychologów, architektów, inżynierów budownictwa, ślusarza narzędziowego*.

Okazuje się, że wiedzę o rynku pracy badani czerpią głównie z mediów – prasy i telewizji regionalnej. Niektóre szkoły podkreślały, że prowadzą monitoring losów swoich absolwentów. Jedynie trzech respondentów jako źródło wiedzy wymieniło obok wcześniej wymienionych Internet.

Jak spostrzeżenia ankietowanych lokują się w stosunku do danych statystycznych? W czołówce rankingu ofert pracy za okres styczeń 1999 – czerwiec 2000 znajdują się oferty w następujących zawodach: *sprzedawca w handlu detalicznym, referent administracyjno – biurowy, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym, robotnik budowlany, szwaczka, murarz*. Spostrzeżenia respondentów mają odzwierciedlenie w statystyce w przypadku zawodów powszechnie znanych i prostych (np. *sprzedawca, murarz, sprzątaczka, robotnik gospodarczy, referent ekonomiczny).* Powyższe stwierdzenie potwierdzają niektóre nadesłane ankiety, w których odpowiedzi „tak" lub „nie" figurowały wyłącznie np. w grupie specjalistów, średniego personelu technicznego czy pracowników usług osobistych i ochrony, a w pozostałych grupach wpisywano brak zdania.

Ankietowani dobrze są zorientowani również jeśli chodzi o zapotrzebowanie na **specjalistów**. Rozbieżności pojawiają się zwłaszcza w przypadku grupy **pracownicy przy pracach prostych** (np. robotnik przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym – wg badanych nie ma i nie będzie zapotrzebowania, natomiast w rankingu ofert pracy wspomniana wielka grupa, zajmuje pierwsze miejsce pod względem ilości zgłaszanych do urzędu wolnych miejsc pracy). Takie różnice mogą wypływać stąd, że ankietowani opierają swoją znajomość rynku pracy głównie na informacjach podawanych przez media, z kontaktów z przedsiębiorcami, prywatnych rozmów. Tymczasem dane statystyczne sporządzane są w oparciu o informacje zbierane przez urzędy pracy.

Podsumowując:

1. Najmniejsza orientacja co do pozycji na rynku pracy dotyczy zawodów z grupy **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń** oraz **pracownicy przy pracach prostych**. Można sądzić, że dla połowy respondentów (55%) są to zawody, których nazwy brzmią obco, nie są pewni na czym polega specyfika danego zawodu. Wyraźnie nie są to zawody z kręgu zainteresowań ankietowanych.

2. Ankietowani uzupełnili listy zawodów jedynie w przypadku dwóch grup zawodowych (wszystkich grup było 8): **specjalistów** oraz **techników i innego średniego personelu technicznego**. Trzy zawody dopisano również w grupie robotnicy przemysłowi i pokrewni.

3. Uogólniając, ankietowani mieli mniej trudności z określaniem aktualnych potrzeb rynku pracy niż z określaniem zapotrzebowania w przyszłości. Tendencja powyższa dotyczy każdej z grup zawodów zamieszczonych w ankiecie.

4. Zawody atrakcyjne w przyszłości, jak wynika z sondażu, to nie tylko zawody wymagające specjalistycznego wykształcenia (specjaliści między innymi dziedzin: informatycznej, doradztwa, biznesu, hotelarsko - turystycznej), ale także niektóre zawody tradycyjne, na które zapotrzebowanie będzie nadal występowało (np. z branży budowlanej: murarz, malarz). Zawody, na które zapotrzebowanie będzie niewielkie według ankietowanych to między innymi: referent administracyjno-biurowy, referent ekonomiczny, maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni czy robotnicy pomocniczy w przemyśle chemicznym oraz lekkim.

Należy zwrócić uwagę na to, że złożoność czynników (np. zmieniająca się sytuacja gospodarcza, zmiany techniczne), splot wielu uwarunkowań nie pozwala na precyzyjne określenie struktury przyszłego zatrudnienia. Pomimo tego wyniki sondażu dostarczają istotnych informacji zarówno o prognozowanym przez ankietowanych zapotrzebowaniu na zawody, jak i o stopniu zgłębiania przez respondentów zagadnień dotyczących rynku pracy.

Katarzyna Osińska, Ewa Szczecińska
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Toruniu

STRUKTURA POPYTU WEDŁUG ZAWODÓW W BADANIU OFERT PRASOWYCH.

Analizowane oferty prasowe pochodzą z lat 1996, 1997, 1998, 1999 oraz pierwszego półrocza 2000 r. Informacje zgromadzone są w bazie danych MS ACCESS, stworzonej w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Toruniu.

Oferty podzielone są na trzy podstawowe kategorie:

- zawód – czyli kod zawodu według obowiązującej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności", wydanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, podawana jest także grupa EKD danego zawodu
- informacje o kandydacie – płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, znajomość języków obcych oraz obsługi programów komputerowych, informacja o grupie inwalidzkiej
- informacje o pracodawcy – nazwa firmy, adres oraz dane o oferowanym stanowisku pracy, np. wynagrodzenie, wymiar czasu pracy.

Osoba wprowadzająca oferty dokonuje ich wstępnej selekcji, polegającej na odrzucaniu ofert, które nie zawierają dokładnej nazwy zawodu, adresu (często jedyną informacją o pracodawcy jest numer telefonu stacjonarnego lub komórkowego), np. ogłoszenia o treści: "Dam pracę – numer telefonu:.....". Nie wpisuje się także ogłoszeń agencji towarzyskich oraz dotyczących pracy chałupniczej.

Oferty pojawiające się przez kilka dni lub tygodni wpisywane są do bazy danych tylko raz, ponieważ jest to ta sama oferta. Wpisywanie wielokrotne tej samej oferty fałszowałoby statystyczny obraz rynku pracy.

Nie wszystkie oferty zamieszczane w prasie można zidentyfikować, ponieważ pracodawcy zamieszczając ofertę nie stosują żadnej klasyfikacji (np. w powiatowych urzędach pracy pośrednik przyjmujący ofertę korzysta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności). W przypadku ofert prasowych pracodawcy często podają nazwę zawodu niezgodną z w/w klasyfikacją, często też podają opis konkretnego stanowiska pracy bez nazwy zawodu. Z tego właśnie względu baza ofert prasowych nie ma charakteru typowo statystycznego, można ją analizować jedynie w sposób jakościowy.

Analiza ofert oparta jest na trzech gazetach lokalnych: Nowości, Gazeta Pomorska oraz lokalny dodatek do Gazety Wyborczej pt. Praca. Każda z tych gazet ma określony charakter

oraz zasięg. Oferty z Gazety Pomorskiej dotyczą przede wszystkim Bydgoszczy, natomiast ogłoszenia zamieszczane w Nowościach skierowane są głównie do mieszkańców Torunia i okolic. W Gazecie Wyborczej przedstawiane są oferty dotyczące całego regionu kujawsko-pomorskiego, kierowane są przede wszystkim do specjalistów z wyższym wykształceniem. Z kolei oferty z pozostałych czasopism dotyczą głównie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim.

W analizowanym okresie najczęściej występują oferty dotyczące tych samych zawodów. Są to m.in. agent ubezpieczeniowy, agent do spraw sprzedaży (akwizytor), sprzedawca, murarz ogólnobudowlany, szwaczka, krawiec, kierowca, bufetowy-barman, kelner. Z drugiej jednak strony te same zawody pojawiają się w danych statystycznych dotyczących osób bezrobotnych. Należy sądzić, iż duża liczba ofert prasowych nie jest wynikiem szczególnej atrakcyjności danego zawodu dla pracodawcy lecz przede wszystkim dużej rotacji w tych zawodach. Znaczy to, że na rynku pracy jest bardzo dużo osób o podobnych kwalifikacjach nie wymagających specjalistycznych umiejętności, co wiąże się z łatwością zastępowania ich na konkretnych stanowiskach. W przypadku niektórych zawodów rotacja związana jest z ciężkimi warunkami pracy; pracodawcy często stawiają bardzo wysokie wymagania związane z efektywnością – dotyczy to m.in. szwaczek czy murarzy.

Specyfiką odznaczają się zawody agenta ubezpieczeniowego i przedstawiciela handlowego, w przypadku których wymagane jest wykształcenie co najmniej średnie, choć wykonywanie tychże zawodów nie wymaga specjalistycznego kształcenia, ale dysponowania określonymi cechami charakteru. Zawody te najlepiej obrazują wspomniany powyżej proces rotacji – ich przedstawiciele, z powodu braku wymagań dotyczących specjalistycznej wiedzy i wykształcenia są łatwo wymienialni, a ponadto często nie są w stanie sprostać wyśrubowanym normom efektywności, narzucanym przez pracodawcę.

Cechą wielu ofert zawodów jest to, że pojawiają się one częściej w okresie wiosenno-letnim niż jesienno-zimowym. W dużej mierze związane jest to z sezonowością wielu zawodów, np. w sezonie letnim wiele ofert dotyczy prac związanych z budownictwem (np. murarze, malarze), w sferze usług głównie gastronomii (kelnerzy) oraz powstających tzw. „ogródków kawiarnianych", w których zatrudnia się wielu barmanów/bufetowych.

Z analizy wynika, że pracodawcy preferują dwuzawodowość przyszłych pracowników, poszukiwani są np. murarze-tynkarze, dekarze-blacharze, sprzedawcy-magazynierzy, ślusarze-mechanicy, itp. Pracodawcy coraz częściej oczekują od przyszłych pracowników dodatkowych umiejętności, np. znajomości języków obcych, znajomości

obsługi programów komputerowych. Jednocześnie zauważalna jest tendencja do zaniżania oferowanego stanowiska w stosunku do wymaganych kwalifikacji. Przykładem mogą być zawody sprzątaczki, sprzedawcy, fryzjera, od których często oczekuje się średniego wykształcenia.

Na przestrzeni kilku analizowanych lat zauważalna jest ewolucja pewnych zawodów do których zaliczyć można zawód sekretarki. Wymagania zawierane w ogłoszeniach coraz częściej wybiegają poza standardowe umiejętności (np. znajomość obsługi programów komputerowych i sprzętu biurowego). Oprócz znajomości języka obcego oraz średniego lub wyższego wykształcenia, pracodawcy coraz większy nacisk kładą na określone cechy charakteru i osobowości, typu: otwartość, komunikatywność, miła prezencja, zdolności organizatorskie. Wydaje się, że równoważne z kwalifikacjami są dla pracodawców cechy związane z inteligencją emocjonalną, umiejętnością pracy w grupie, umiejętnością radzenia sobie z konfliktami oraz stresem.

Z analizy ofert prasowych wynika że rynek pracy jest elastyczny i reaguje na zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze. Przykładem może być działalność urzędów pracy, które proponując różnego rodzaju programy specjalne typu staże dla absolwentów, dość istotnie wpływają na ilość ofert zamieszczanych w prasie. Wiele ofert szczególnie w latach 1996-1998 skierowanych było do absolwentów (staże absolwenckie) czy osób niepełnosprawnych (refundacje kosztów zatrudnienia, tworzenie zakładów pracy chronionej). Pracodawcy często poszukują rencistów lub emerytów, co zapewne wiąże się z mniejszymi kosztami zatrudnienia tej grupy osób.

Podsumowanie:

1. Najczęściej pracodawcy zamieszczają oferty pracy dla osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym.
2. Zawody najczęściej pojawiające się w ofertach prasowych to równocześnie zawody najliczniej reprezentowane przez osoby bezrobotne. Wpływ na tę sytuację mają procesy opisane powyżej - a więc: rotacja, sezonowość niektórych zawodów, wygórowane wymagania w stosunku do pracowników.
3. Pracodawcy wymagają od przyszłych pracowników dodatkowych uprawnień i kwalifikacji związanych z zawodem, np. od mechaników samochodowych wymaga się prawa jazdy. Aby absolwenci szkół technicznych mieli większe szanse na rynku pracy, szkoły powinny zapewnić im dostęp do specjalistycznych kursów i szkoleń.

4. Pracodawcy oprócz kwalifikacji zawodowych coraz częściej kładą nacisk na określone cechy charakteru i osobowości kandydatów do pracy – zasadne wydaje się umożliwienie przez szkoły uczęszczanie młodzieży na warsztaty z zakresu m.in. mowy ciała, autoprezentacji, asertywności. Istnieją w naszym regionie placówki bezpłatnie organizujące tego typu warsztaty, jak choćby Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Toruniu.
5. Na podstawie analizowanych ofert prasowych nasuwa się wniosek, iż szkoły powinny proponować elastyczne programy zajęć, dostosowane do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy. Pracodawcy coraz większy nacisk kładą na faktyczne umiejętności kandydatów do pracy związane m.in. z obsługą programów komputerowych oraz znajomością języków obcych.

Ewa Banaszak,
Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

ZAWODY Z PRZYSZŁOŚCIĄ WEDŁUG DOŚWIADCZEŃ BIURA KARIER

Coraz częściej spotykamy się z prośbami ze strony studentów o pomoc w wyborze specjalizacji lub studiów podyplomowych takich, by po skończeniu nauki na uczelni mieli oni możliwość znalezienia dla siebie ofert pracy. Do naszego Biura przychodzą także uczniowie szkół średnich, by porozmawiać o najbardziej obiecujących kierunkach studiów. W piętnastogodzinnym kursie „Przejście z uczelni na rynek pracy" przeznaczonym dla osób na V roku studiów poświęciliśmy osobne zajęcia temu zagadnieniu, ale dla nas także, musimy to przyznać, jest to trudny temat. Nie można mówić o tym na jakie zawody w przyszłości będzie popyt bez wiedzy o prognozach dotyczących długofalowego rozwoju naszej gospodarki. W istocie odczuwamy brak takich opracowań, które dawałyby jasną odpowiedź jak sytuacja gospodarcza Polski wpłynie w najbliższych latach na zapotrzebowanie na specjalistów w poszczególnych dziedzinach. Posługujemy się przede wszystkim prognozami dotyczącymi krajów wysokorozwiniętych, głównie Unii Europejskiej, ponieważ zakładamy, że trendy tam obserwowane będą także wkrótce dotyczyć Polski. Dowodem słuszności takiego założenia jest to, iż niektóre tendencje zarysowują u nas dosyć wyraźnie już teraz. Oferty pracy, rozmowy z pracodawcami dostarczają nam informacji o tym, jacy specjaliści są szczególnie poszukiwani przez pracodawców w chwili obecnej – na tej podstawie możemy przewidzieć, kto nie będzie miał kłopotów ze znalezieniem pracy za kilka lat.

Jakie zawody mogą mieć przyszłość w Polsce

Chciałabym powiedzieć Państwu w jakich dziedzinach, naszym zdaniem, będą otwierać się największe możliwości znalezienia pracy w naszym kraju w najbliższych latach. Dla sklasyfikowania obszarów, w których może pojawić się przyrost zatrudnienia skorzystamy z pomysłu autorów książki „100 zawodów z przyszłością"[1]. Przedstawili oni prognozy dla niemieckiego rynku pracy i wskazali najbardziej perspektywiczne ich zdaniem zawody grupując je wokół haseł takich jak np. „zdrowie", „komputer" itd. Punktem wyjścia będzie obecna sytuacja na rynku pracy - zacznę od dziedzin, gdzie zaznacza się największy niedobór

[1] Claudia Schumacher, Stefan Schwartz, "100 zawodów z przyszłością", Warszawa 1998

specjalistów, by następnie przejść to tych, które według naszej opinii, w dłuższej perspektywie mogą przynieść zwiększenie miejsc pracy.

Informatyka / komputery

Rozwój technologii informacyjnych zmniejsza liczbę miejsc pracy w produkcji, jednak powoduje także ogromny wzrost zapotrzebowania na programistów, administratorów systemów komputerowych, specjalistów sieci komputerowych, analityków komputerowych. Informatyzowane są wszystkie sektory gospodarki i administracji państwowej: informatyków najpilniej poszukują firmy telekomunikacyjne, banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, media, urzędy państwowe. Potrzebni są także serwisanci oraz instalatorzy programów. O tym jak duże jest zapotrzebowanie na specjalistów w tej dziedzinie może świadczyć fakt, iż niektóre państwa o raczej restrykcyjnej polityce imigracyjnej, takie jak np. USA czy Republika Federalna Niemiec, dla informatyków otwierają drzwi na oścież - bardzo szybko można uzyskać wizę z pozwoleniem na pracę, gdy ma się kontrakt w firmie komputerowej. Można powiedzieć, iż istnieje tu już globalny rynek pracy, ponieważ informatycy korzystają z internetowych baz ofert pracy, organizowane są także dla nich przez międzynarodowe agencje doradztwa personalnego (międzynarodowych „łowców głów") branżowe targi pracy. Plany rekrutacyjne największych polskich firm z branży telekomunikacyjnej, zatrudniających przede wszystkim informatyków, przewidują nabory od 200 do 400 osób rocznie. Stan taki będzie się utrzymywał przez kilka najbliższych lat. Podobne liczby nowozatrudnionych pracowników posiadają pojawiające się powoli na naszym rynku firmy e-biznesowe, czyli posługujące się Internetem w operacjach handlowych.

Produkcja

Chociaż w tej sferze generalnie następuje zmniejszenie liczby zatrudnionych ze względu na automatyzację linii produkcyjnych, jednak osoby z wykształceniem politechnicznym nie powinni martwić się o pracę. Poszukiwani są elektronicy, automatycy, technologowie produkcji.

Pieniądze

Bez osób zajmujących się finansami niemożliwe jest funkcjonowanie jakiejkolwiek instytucji, łącznie z fundacjami, stowarzyszeniami i organizacjami religijnymi. Księgowi, analitycy finansowi na pewno mogą liczyć na oferty pracy w przyszłości. Firmy konsultingowe poszukują audytorów . Nowe możliwości pracy stwarza giełda, fundusze inwestycyjne oraz emerytalne. Wzrasta coraz bardziej rola doradztwa finansowego - przede wszystkim podatkowego i ubezpieczeniowego.

Handel /Obsługa klienta
Trudno mówić o tej dziedzinie w oderwaniu od pieniędzy. Potrzebni są ludzie, którzy wiedzą jak sprawić, by klient sięgnął po produkt na półce, czyli specjaliści od marketingu oraz żołnierze pierwszej linii handlowego frontu, czyli marchandiserzy, przedstawiciele handlowi, handlowcy (specjaliści ds. sprzedaży, specjaliści ds. zakupów). W związku z poszukiwaniem przez polskie firmy rynków zbytu za granicą i poszerzaniem przez nie działów eksportu rośnie liczba ofert dla znających biegle języki obce specjalistów handlu zagranicznego. Tendencja ta prawdopodobnie ulegnie wzmocnieniu po przystąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej.

Zarządzanie
Talent organizacyjny, energia i przygotowanie ekonomiczne menedżerów, których zadaniem jest koordynowanie pracy firm bez wątpienia nie będzie mógł być zastąpiony przez programy komputerowe. Menedżer produktu, menedżer personalny, logistyk to z pewnością zawody przyszłości. Zdolnych menedżerów potrzebują zresztą nie tylko firmy - bez nich nie mogą dobrze funkcjonować w gospodarce rynkowej szpitale, szkoły, uniwersytety, urzędy, fundacje; słowem ofert pracy nie powinno dla nich zabraknąć.

Informacja/Komunikacja
Żyjemy w czasach ogromnego natłoku informacji, do czego przyczyniło się upowszechnienie nowych kanałów jej przekazu, przede wszystkim radia, telewizji, ineternetu oraz niezwykle gwałtowny rozwój usług telekomunikacyjnych (jak informuje „Rzeczpospolita" z dnia 8.09.2000 obywatele Mongolii podróżują wciąż na wielbłądach, ale posługują się powszechnie telefonami komórkowymi). Istotne jest nie tylko zdobywanie niezbędnych informacji, lecz także jej porządkowanie i przedstawianie w sposób przyjazny dla użytkownika. Specjaliści od komunikacji powinni być w cenie - należą do nich np. specjaliści ds. promocji, copywriterzy, specjaliści ds. public relations, dziennikarze.
Informacje przekazuje się nie tylko za pomocą słów, lecz także obrazów, dźwięków - specjalistów w tej dziedzinie obecnie na rynku brakuje, ponieważ wymagana jest w tej dziedzinie zaawansowana znajomość programów komputerowych. Graficy komputerowi oraz projektanci stron internetowych mogą liczyć na bardzo dobre oferty.

Oświata/ nauka/ dokształcanie
Choć ze względu na trudną sytuację w szkolnictwie podstawowym i średnim nauczyciele tam pracujący obawiają się o swoją pracę, jednak nauczanie na pewno ma przyszłość. Rozwija się

intensywnie szkolnictwo wyższe, jednak szczególne możliwości otwierają się w sferze dokształcania się, gdyż wiele osób myśli o tym, by podnosić swoje kwalifikacje, firmy wyznaczają pokaźne sumy na szkolenia. W ostatnim okresie nastąpił gwałtowny wzrost liczby instytucji świadczących usługi w tej dziedzinie. Nowe, perspektywiczne zawody to z pewnością trener oraz specjalista ds. szkoleń (pracownik firmy oceniający, jakie kursy są potrzebne pracownikom dla podniesienia jakości i efektywność ich pracy, a następnie zamawiający usługi firm szkoleniowych). Metodycy i dydaktycy, zwłaszcza ci, którzy będą koncentrowali się na wykorzystaniu w technikach nauczania nowych, multimedialnych środków, nie powinni narzekać na brak zajęcia.

Zdrowie

Nie wygląda na to by problem chorób miał zostać kiedykolwiek definitywnie rozwiązany, dlatego lekarze i pielęgniarki zawsze będą potrzebni. Ze względu na rozwój cywilizacji może nastąpić zwiększenie zapotrzebowania na lekarzy pewnych specjalizacji np. onkologów, alergologów, być może także psychoterapeutów. Jednak dzisiaj nie chodzi tylko o walkę z chorobami. Wydłuża się przeciętny wiek ludzkiego życia - żyjemy coraz dłużej i chcielibyśmy, aby jakość tego życia była jak najlepsza. Chcemy być sprawni, a często także do końca naszych dni atrakcyjni, Zawody, które mogą u nas okazać się perspektywiczne wiążą się z zaspokajaniem tych potrzeb. Instruktorzy sportowi, masażyści są poszukiwani w krajach wysoko rozwiniętych; w naszym kraju ten trend, z pewnością głównie ze względu na niskie przeciętne dochody obywateli, nie jest jeszcze bardzo widoczny, ale już się zaznacza. Polacy znający biegle języki obce mają możliwości tego typu pracy za granicą.

Starzenie się społeczeństw zachodnich powoduje, iż zawodem bardzo poszukiwanym staje się pielęgniarz osób starszych.[2] Jeśli granice państw zostaną otwarte szerzej być może nasi młodzi absolwenci będą częściej wybierali dla siebie to właśnie zajęcie; w chwili obecnej wiele osób pracuje w ten sposób poza granicami naszego kraju nielegalnie.

Coraz większą wagę przywiązuje się także do rehabilitacji osób niepełnosprawnych - rehabilitant, opiekun osób niepełnosprawnych to także zawody, które mogą być jeszcze bardziej potrzebne w przyszłości.

Kupujemy nie tylko coraz więcej lekarstw, ale i kosmetyków (firmy kosmetyczne cieszą się z obniżenia wieku osób, które zaczynają stosować ich produkty, informują o znacznym zwiększeniu się dochodów ze sprzedaży środków pielęgnacyjnych dla mężczyzn[3]). Usługi

[2] Tamże, s.186

[3] Powyższe informacje zostały podane podczas prezentacji międzynarodowego koncernu L'OREAL, która odbyła się podczas targów pracy we Wrocławiu wiosną 2000 roku.

związane z rosnącą potrzebą, by prezentować się jak najlepiej prawdopodobnie będą się rozwijały. Być może , jak to ma miejsce w krajach zachodnich, zwiększy się u nas popyt na specjalistów chirurgii plastycznej.

Wypoczynek
Czasem wolnym, którego przybywa, ktoś musi się fachowo zająć. Hotelarze, gastronomowie pracownicy biur podróży, piloci wycieczek, organizatorzy wesel, jubileuszy, a także firmowych imprez integracyjnych, konferencji przy sprzyjającej koniunkturze gospodarczej, to także zawody z przyszłością.

Dom
Serwisant, czyli tzw. „złota rączka", opiekunka do dziecka, pomoc w prowadzeniu gospodarstwa, czyli po prostu gosposia to dla osób pochłoniętych pracą zawodową nieoceniona pomoc. W krajach zachodnioeuropejskich, USA, działają np. bardzo liczne agencje zatrudniające opiekunki do dzieci, które ze względu na bardzo duży popyt na usługi tego rodzaju, rekrutują chętnych do pracy w charakterze „au- pair" z całego świata, w prasie polskiej także coraz więcej pojawia się ofert dla pomocy domowych.

Ochrona środowiska
Oferty dla specjalistów ochrony środowiska ukazują się na razie sporadycznie, jednakże ze względu na ubieganie się przez polskie firmy o certyfikaty jakości ISO, gdzie brane jest także pod uwagę czy zakład spełnia standardy przestrzegania ochrony środowiska naturalnego, pracy w tej dziedzinie pojawiać powinno się u nas coraz więcej.

Specyfika warunków polskich

Polska posiada ograniczone zasoby kapitałowe, co hamuje szybki rozwój dziedzin produkcji, usług oraz badań naukowych wymagających dużych nakładów finansowych. Jeśli więc prognozy światowe mówią o np. o rozwoju biochemii, biogenetyki, bioelektroniki itp., nie wiadomo, czy będziemy mogli w nim uczestniczyć. Z kolei w wielu obszarach, takich jak np. budownictwo mieszkaniowe, drobna wytwórczość na wsi czy budowa autostrad, istnieją ogromne zapóźnienia, które nasz kraj będzie musiał nadrobić; można więc mieć nadzieję, że przyczyni się to do wzrostu liczby miejsc pracy. Również przewidywane przystąpienie Polski do Unii Europejskiej będzie się z pewnością wiązało z pojawieniem się etatów w unijnej administracji, dlatego warto rozważać wybór studiów europejskich, potrzebni będą także tłumacze. W chwili obecnej notujemy wzrost liczby ofert pracy dla specjalistów ds. integracji europejskiej w administracji państwowej.

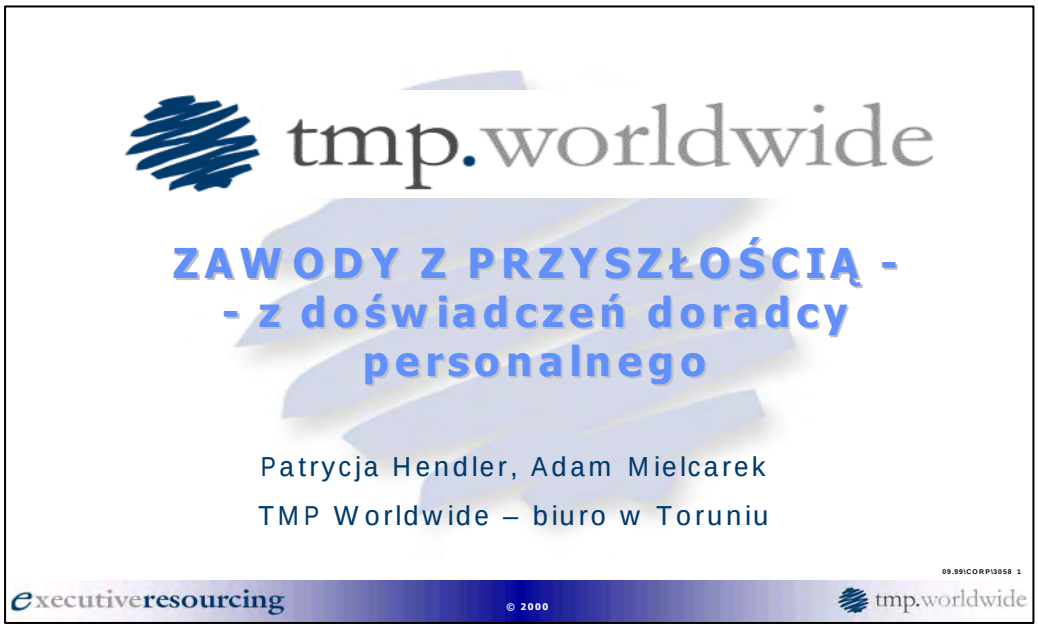
Umiejętności wymagane w XXI wieku

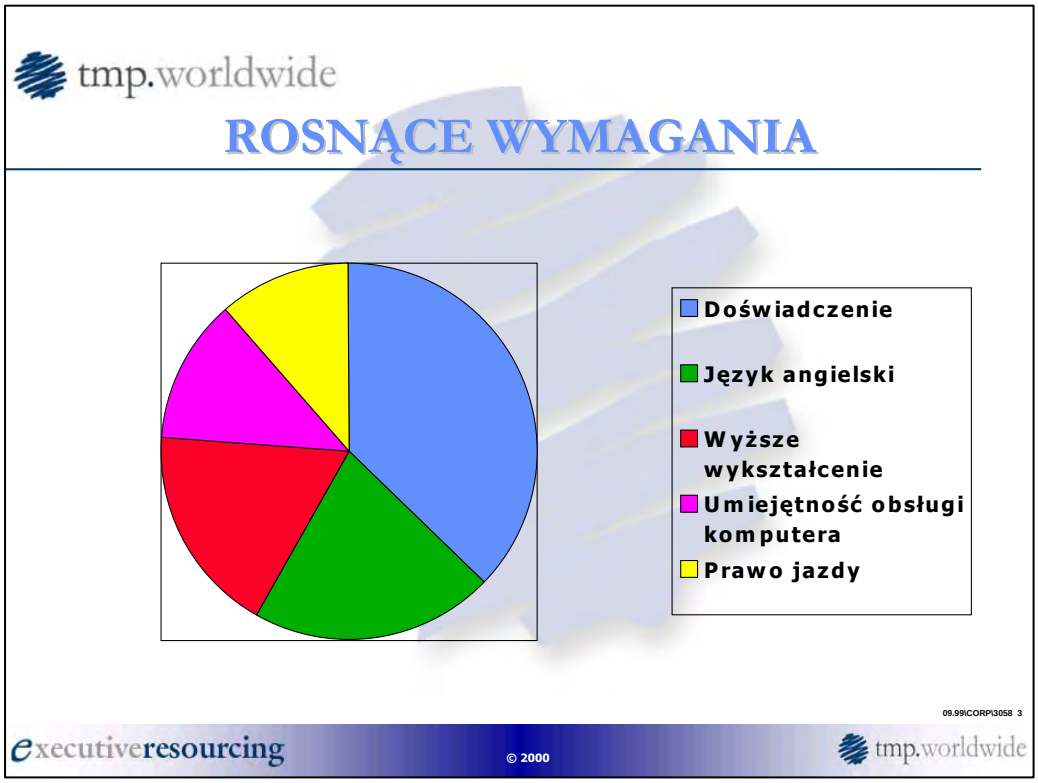
Ze względu na tendencje widoczne w gospodarce i na rynku pracy młody człowiek rozpoczynający karierę zawodową w XXI wieku, niezależnie od zawodu, który wybierze, by móc dobrze radzić sobie na rynku pracy, powinien:

- znać języki obce (globalizacja, umiędzynarodowienie)
- posługiwać się sprawnie komputerem (rozwój technologii informacyjnych)
- być mobilnym i elastycznym (nastawionym na zmianę miejsca pracy, czasami także zawodu)
- śledzić rynek pracy i dokształcać się
- być przygotowanym na okresy bezrobocia, które mogą nastąpić w jego życiu[4]
- rozwijać umiejętności pracy z ludźmi i organizatorskie (przesunięcie zasobów pracy ze sfery produkcji do sfery usług)
- umieć liczyć! (w sensie dosłownym, ale i przenośnie – głównie na siebie, ponieważ państwo wycofuje się coraz bardziej z roli opiekuna)

Wystąpienie oparte na artykule pt. "Zawody z przyszłością" E. Banaszak i A. Gorywody zamieszczonym w Miesięczniku Krajowego Urzędu Pracy "Rynek Pracy" nr 9/2000

[4] Większa liczba osób, także z wyższym wykształceniem, będzie musiała pomyśleć o pracy na własny rachunek.





Pracodawcy coraz więcej uwagi przykładają do procesu rekrutacji. Dotyczy to zarówno formułowania wymagań adekwatnych do aktualnych i przyszłych potrzeb przedsiębiorstw, jak i metod oceny kandydatów. Rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający.

Według najnowszych badań Agory i Data Group najczęściej poszukiwani są pracownicy z kilkuletnim doświadczeniem na podobnych do poszukiwanego stanowiskach (wymaganie

pojawiające się w 60% ogłoszeń), równie często muszą znać język angielski (30,3%), posiadać wyższe (28,9%) lub średnie (24,8%) wykształcenie. Umiejętność obsługi komputera (20,4%) czy prowadzenia samochodu (18,2%) również jest znaczącym kryterium doboru pracowników[1]. Powyższe dane świadczą o wyraźnym wzroście popytu na dobrze wykształconych, doświadczonych zawodowo specjalistów.



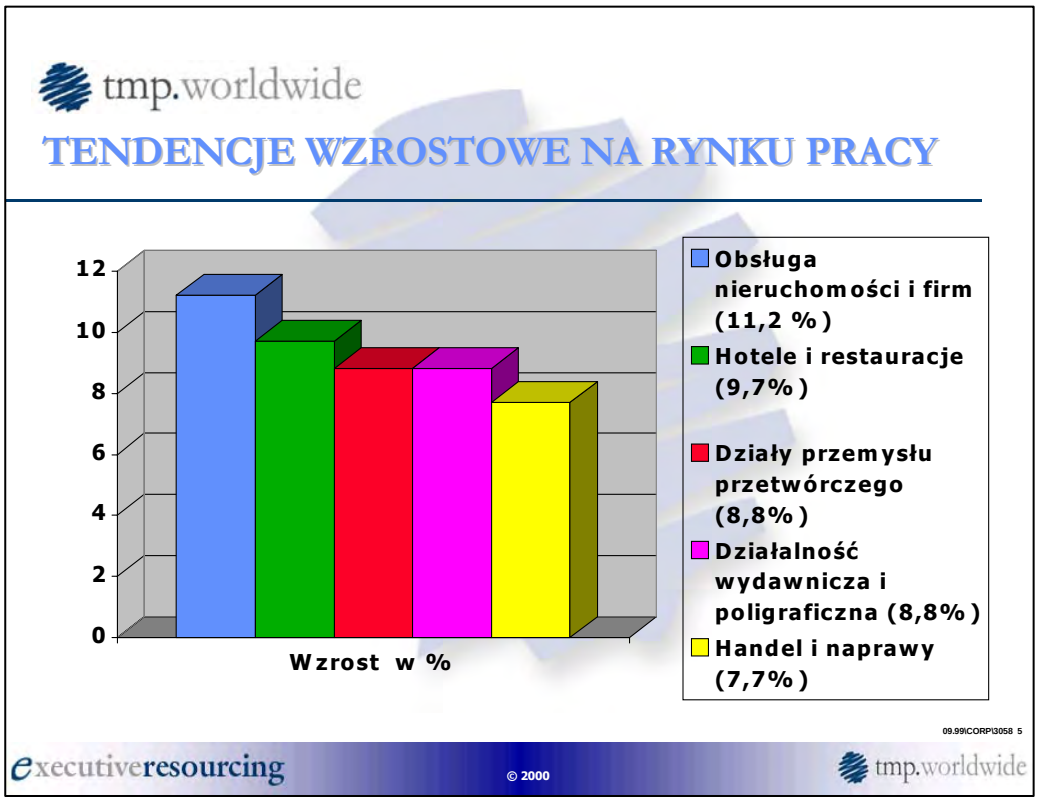
Wiadomo, że rynek pracy jest czułym barometrem życia gospodarczego kraju, a wzrost ilości miejsc pracy zależy od rozwoju branż i zapotrzebowania na określonego rodzaju produkty lub usługi.

Wszystkie prognozy na najbliższe lata zgodnie przepowiadają, że najwięcej miejsc pracy powstanie w szeroko pojętym sektorze usług, a tu szczególnie w branżach związanych z informatyką i technologiami zaawansowanymi, telekomunikacją, finansami i obsługą firm (outsourcing). Pod pojęciem branża informatyczna (IT) i technologie zaawansowane (Hi-Tech) kryją się między innymi: producenci oprogramowania, wykonawcy usług i projektów informatycznych, przedsięwzięcia związane z Internetem, jak też producenci sprzętu

[1] Źródło: badania ogłoszeń prasowych, Agora, Data Group

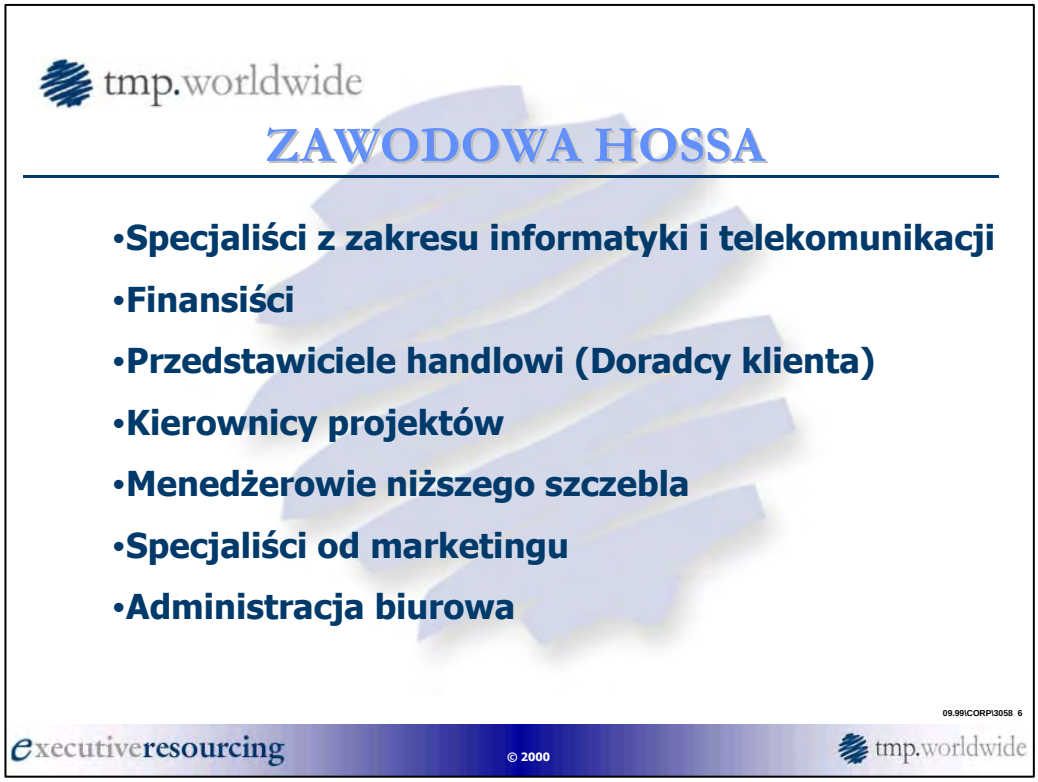
elektronicznego różnego rodzaju. Telekomunikacja to zarówno producenci aparatów dla telefonii komórkowej i stacjonarnej, jak i operatorzy sieci telefonicznych. Szeroko pojęte usługi finansowe to tradycyjna bankowość, sektor ubezpieczeń, towarzystwa emerytalne, usługi leasingowe, sprzedaż ratalna, jak też działające w ścisłym związku z Giełdą Papierów Wartościowych - biura maklerskie oraz fundusze inwestycyjne.

Rozkwit w ostatnich latach w Polsce przeżywają wszelkiego rodzaju usługi doradcze: doradztwo finansowe, inwestycyjne, organizacyjne, prawne, personalne. Powiększa się tendencja do rezygnacji z pewnych aspektów działalności przedsiębiorstw, np.: prowadzenia akt personalnych pracowników, ze względu na mniejszy koszt obsługi ich w tym zakresie przez zewnętrzne podmioty.



Stajemy się społeczeństwem usługowym. Firmom zależy na ograniczeniu kosztów i coraz silniej zaznacza się trend zlecania na zewnątrz pewnych prac, które do tej pory wykonywane były w obrębie przedsiębiorstwa. Outsoucing to bardzo modne ostatnio określenie na takie działania. Pracownia Badań Społecznych w Sopocie podaje, że polscy przedsiębiorcy najczęściej zlecają wyspecjalizowanym firmom zewnętrznym: serwis urządzeń produkcyjnych i komputerów, ochronę budynków, sprawy prawne, stosunkowo rzadko, choć

zdarza się, że zewnętrzne firmy przejmują administrację kadrową lub prowadzenie księgowości. A tak wyglądają tendencje wzrostowe na rynku pracy w wybranych dziedzinach.



Z pewnością niektóre zawody będą w przyszłości gwarantowały większe możliwości kariery i wysokich dochodów niż inne. Występująca już obecnie zwiększająca się tendencja zapotrzebowania na kadrę zarządzającą będzie występować również i w przyszłości. Dotyczy to szczególnie przedsięwzięć w obszarze i na styku *e-commerce* i innych nowych dziedzin gospodarczych. Dla bieżącego funkcjonowania szeroko pojętej gospodarki i administracji niezbędni będą posiadający wyższe wykształcenie informatycy o coraz węższych specjalizacjach. Również specjaliści od telekomunikacji będą konieczni dla funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa. Szeroko pojęta sfera usług, w szczególności turystyka to kolejna, coraz szybciej rozwijająca się dziedzina. Istotną przesłanką usług finansowych i niektórych innych będzie rozszerzający się zakres outsourcingu .Posiadanie kwalifikacji niezbędnych w różnych branżach będzie przesłanką do posiadania pracy i jej satysfakcjonującego poziomu finansowego.



1. Ścieżka kariery to pojęcie które jest istotne dla wielu osób funkcjonujących zawodowo na obecnym rynku pracy w Polsce. Szczególną wagę przykładają do niego profesjonaliści tj. specjaliści, menedżerowie i najwyższa kadra zarządzająca. Istotne czynniki określające obecnie kontekst funkcjonowania tego pojęcia to:

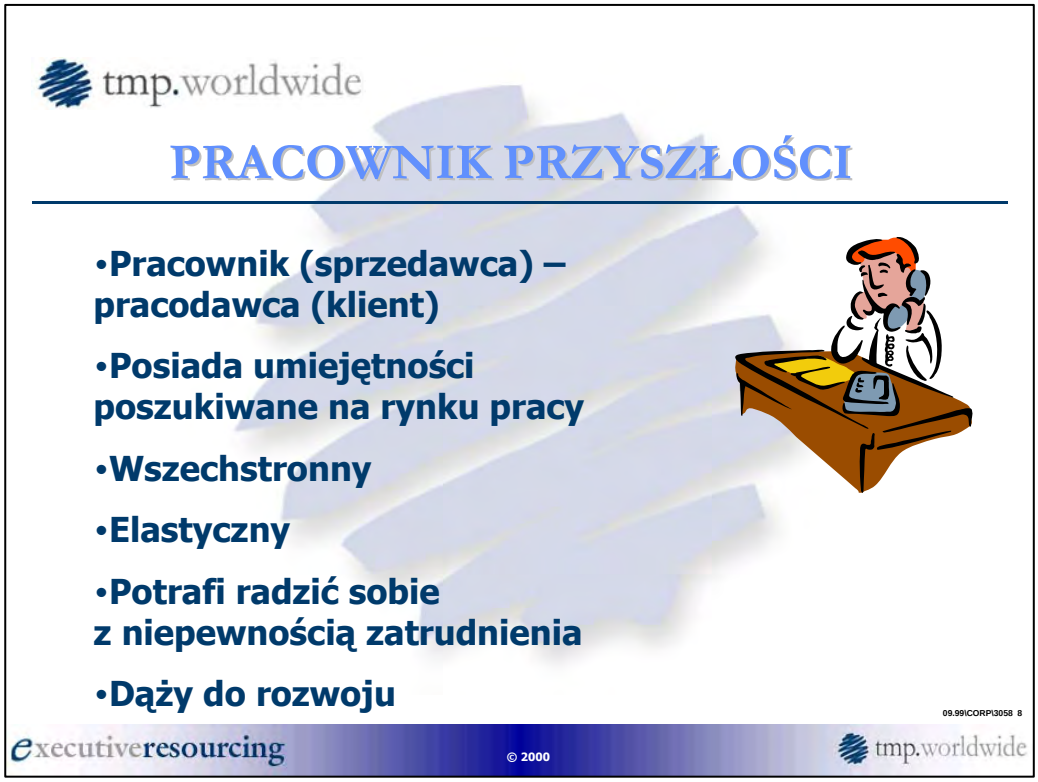
- zmniejszanie się powszechności pracy etatowej
- powstawanie i przekształcanie się firm w organizacje o płaskiej, niehierarchicznej strukturze, zanikanie wielu typów stanowisk
- preferencja zadaniowej, projektowej realizacji celów firm z tworzonymi *ad hoc* zespołami
- upowszechnianie się różnych form prawnych współpracy, np. świadczenia usług przez podmioty zewnętrzne - jednym z przykładów są tzw. kontrakty menedżerskie; szczególne regulacje czasu pracy, zwiększające efektywność pracowników
- duże prawdopodobieństwo zmian w prawie pracy wynikających z inicjatywy pracodawców i ułatwiających uelastycznianie relacji ze światem pracy
- utrzymywanie się wysokiego poziomu bezrobocia; wzrost liczby wykształconych osób aspirujących do zmiany pracy lub jej podjęcia
- tendencja inwestorów zagranicznych obecnych w Polsce do daleko idącego zwiększania efektywności działania poprzez m.in. ograniczanie kosztów osobowych (zmniejszanie

zatrudnienia, ograniczanie rekrutacji i wyraźna redukcja dynamiki wzrostu wynagrodzeń lub jej zanik).

2. Określona powyżej sytuacja powoduje zmianę wyzwań zawodowych stających przed osobami aktywnymi na rynku pracy, ich przykłady są następujące:

- ekskluzywność szybkiej i mocno progresywnej ścieżki kariery
- traktowanie w kategoriach sukcesu zawodowego faktu utrzymywania się na rynku pracy i wykonywania pracy zgodnej z doświadczeniem zawodowym i/lub kwalifikacjami
- potrzeba daleko idącej elastyczności w akceptacji form współpracy, konwencji prawnych, czasu pracy (to dotyczy głownie kadr wykonawczych w sferze procesów podstawowych), okresów zatrudnienia jak i dyspozycyjności, również w wymiarze zmiany miejsca zamieszkania (czasowego lub stałego, w kraju i zagranicą)
- zwiększająca się konkurencja, dotycząca zarówno absolwentów jak i osób posiadających doświadczenie zawodowe.
- potrzeba nieustannego podnoszenia poziomu posiadanej wiedzy zawodowej, również poprzez formy zorganizowanej edukacji jak np. studia podyplomowe (m.in. MBA, programy ACCA) i specjalistyczne uprawnienia
- zwiększanie pewności własnego zatrudnienia poprzez posiadanie kilku specjalizacji
- potrzeby stałego gromadzenia rezerw finansowych w związku z dużym prawdopodobieństwem wystąpienia przerw w zatrudnieniu i niskim poziomem gwarantowanych świadczeń emerytalnych
- zwiększająca się rola osobowości, mentalności kandydata (tzw"chemia") i jego doświadczenia w procesie rekrutacji w sytuacja posiadania podobnych, wysokich kwalifikacji formalnych przez wiele osób zainteresowanych podjęciem pracy jak np. absolwentów
- nieomal bezwzględna konieczność znajomości języka angielskiego i mile widziane doświadczenie zagraniczne
- i ostatnie choć nie najmniej ważne – pozytywne nastawienie do rzeczywistości i unikanie frustracji.

3. Powyższy opis sytuacji nie oznacza, że nie należy planować swojej przyszłości zawodowej. Ważne jest jednak obiektywizowanie realności osiągnięcia celów i dokonanie bilansu możliwych osobistych zysków i strat.



Na zakończenie kilka spostrzeżeń dotyczących zmian postaw i nastawień pracowników, które muszą nastąpić, aby potrafili się znaleźć na tym nowym, również zmienionym rynku pracy. Restrukturyzacje, pociągające za sobą redukcje etatów, są faktem.

Tradycyjny układ zależności między pracodawcą a pracownikiem zostaje zastąpiony układem współzależności. Relacja kierownik - podwładny staje się układem partnerskim, a relacja pracodawca - pracownik gwałtownie przekształca się w relację sprzedawca - klient. Pracownik będący sprzedawcą musi bezustannie udowadniać swoją wartość swojemu pracodawcy, klientowi.

Ten nowy rodzaj relacji nakłada na pracownika obowiązek nabywania umiejętności zawodowych, które są poszukiwane na rynku pracy i ciągłego doskonalenia zawodowego. Ma to również swoje zalety: pracownik o takim podejściu będzie mógł wybierać wśród pracodawców, którzy zaoferują najlepsze warunki i wynagrodzenie.

Proces redukcji etatów niesie ze sobą ogromne skutki dla pracowników. Pracodawcy potrzebują pracowników wszechstronnych i łatwo przystosowujących się, takich którzy potrafią wykorzystać swój potencjał, będąc członkiem powołanych do wykonania określonego projektu zespołów. Sukcesami zawodowymi w przyszłości będą cieszyć się ci, którzy zmienią swoje nastawienie z „mieć etat" na „mieć pracę do wykonania". Nowy rynek pracy wymusza na pracownikach umiejętność radzenia sobie z nieustanną niepewnością. Muszą oni ciągle doskonalić swoje umiejętności i uczyć się, jak być wartościowym dla przedsiębiorstwa podlegającego gwałtownym i często nieprzewidywalnym zmianom. Nadzór i rozwój kariery nie jest już postrzegany jako obowiązek firmy. W dzisiejszych czasach oczekuje się, że pracownicy powinni rozpoznać swoje potrzeby dotyczące rozwoju osobistego i stworzyć plan podnoszenia swoich kwalifikacji. Do osób o takim nastawieniu należy przyszłość na rynku pracy.

Uwaga: Wystąpienie oparte zostało na artykule „Poszukujemy pracownika na stanowisko..." zamieszczonym w Miesięczniku Krajowego Urzędu Pracy "Rynek Pracy" nr 9/2000

STRONA ADRESOWA WUP W TORUNIU

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W TORUNIU
Szosa Chełmińska 30/32
87-100 Toruń
telefon: (0-56) 622-86-00, 622-10-59, fax: 622-74-85
e-mail: towu@praca.gov.pl
http://www.apraca.pl/towu

- **WYDZIAŁ INFORMACJI, BADAŃ I ANALIZ**

telefon (0-56) 622-34-47
e-mail: towust@praca.gov.pl

- **WYDZIAŁ RYNKU PRACY**

telefon (0-56) 622-10-58

- **WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY**

telefon (0-56) 622-29-59, 622-63-29

- **CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ W TORUNIU**

ul. Szpitalna 6
87-100 Toruń
telefon (0-56) 621-01-67
e-mail: tocmi@praca.gov.pl

- **CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ W BYDGOSZCZY**

ul. Paderewskiego 26
85- 066 Bydgoszcz
telefon (0-52) 321-32-32
e-mail: wup@wup.bydg.pdi.net

- **CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WE WŁOCŁAWKU**

Bulwary im. Józefa Piłsudskiego 5b
87-800 Włocławek
telefon (0-54) 231-27-78
e-mail: towuwl@praca.gov.pl