

ELBLĄSKI RYNEK PRACY DZIŚ I PERSPEKTYWY ROZWOJU do 2020 r.

**RAPORT KOŃCOWY
WERSJA SKRÓCONA**



Olsztyn/Elbląg, lipiec 2014 r.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ELBLĄSKI RYNEK PRACY – DZIŚ I PERSPEKTYWY ROZWOJU DO 2020 R.

Raport końcowy *Wersja skrócona*

Olsztyn/Elbląg, lipiec 2014 r.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badanie rynku pracy pn.: „*Elbląski rynek pracy – dziś i perspektywy rozwoju do 2020 r.*” zrealizowano w ramach projektu „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

***Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego***

Opracowanie na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu:
Zespół ekspertów Instytutu Badań i Analiz GRUPA Olsztyńska Szkoła Biznesu.



Redakcja naukowa:
dr Dariusz Śledź

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

ISBN 978-83-61694-44-1
Projekt okładki i druk – AGRAF (www.agraf.net.pl)
Nakład 150 egz.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

I. Wprowadzenie	5
II. Analiza lokalnego rynku pracy	7
II.1. Wstęp	7
II.2. Gospodarka Miasta	9
II.3. Główne zasoby i potencjał rozwojowy Miasta.....	13
II.4. Prognoza demograficzna	16
II.5. Dopasowanie sytemu kształcenia do popytu na pracę w Mieście.....	18
II.6. Problem wykluczenia społecznego w Mieście	22
II.7. Analiza zbieżności działań Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu z działaniami samorządu terytorialnego	25
II.8. Kierunki rozwojowe i plany inwestycyjne Miasta w kontekście potrzeb rozwojowych i kompetencyjnych oraz ich wpływ na lokalny rynek pracy.....	29
II.9. Podsumowanie.....	29
III. Metodologia badania	31
IV. Analiza wyników badań.....	33
IV.1. Badanie pracodawców	33
IV.1.1. Wstęp.....	33
IV.1.2. Specyfika sektora przedsiębiorstw	34
IV.1.3. Fluktuacja zatrudnienia i przyczyny zwolnień pracowników	39
IV.1.4. Trudności pracodawców w obsadzaniu wakatów i powody odrzućcia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji	43
IV.1.5. Charakterystyka oczekiwanych kompetencji kandydatów do pracy	44
IV.1.6. Planowane przyjęćia pracowników w perspektywie 1 roku i kolejnych 7 lat.....	46
IV.1.7. Zatrudnianie absolwentów.....	50

IV.1.8. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Elblągu	51
IV.1.9. Podsumowanie – diagnoza zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na lokalnym rynku pracy oraz ocena i zapotrzebowanie na usługi i programy rynku pracy	57
IV.2. Badanie szkół ponadgimnazjalnych	60
IV.2.1. Wstęp	60
IV.2.2. Analiza kierunków kształcenia szkół ponadgimnazjalnych i wyższych.....	61
IV.2.3. Profil kształcenia w stosunku do potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki.....	68
IV.2.4. Plany dotyczące zmian kierunków kształcenia w szkołach na terenie Miasta Elbląga	72
IV.2.5. Podsumowanie.....	74
V. Podsumowanie.....	77
VI. Wykaz piśmiennictwa.....	87

I. Wprowadzenie

Badanie zostało zrealizowane przez Instytut Badań i Analiz GRUPA Olsztyńska Szkoła Biznesu na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu w ramach projektu „**WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIJSZE DZIAŁANIE**”, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek Pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Zakres przedmiotowy zrealizowanego projektu obejmował przeprowadzenie kompleksowego badania lokalnego rynku pracy miasta Elbląga w zakresie diagnozy stanu aktualnego jak i perspektyw jego rozwoju do 2020 roku, opracowanie metodologii badań, skonstruowanie narzędzi badawczych, realizacja badań w terenie, prezentacja wyników badań m.in. poprzez opracowanie i wydanie raportu końcowego zawierającego podsumowanie wykonanych badań i analiz pn.: „*Elbląski rynek pracy – dziś i perspektywy rozwoju do 2020 roku*”.

Badania prowadzone były w maju 2014 r. na terenie Elbląga a problematyka badawcza objęła analizę sytuacji na rynku pracy w Mieście. Wyniki posłużyły do opracowania diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz kierunków jej zmiany w perspektywie do 2020 roku. Przeprowadzona analiza obejmowała m.in. problematykę:

- występujących zagrożeń społeczno-gospodarczych;
- działań przeciwko procesom spowolnienia gospodarczego;

- branż, w których nastąpi rozwój i zastój;
- stworzenia warunków dla rozwoju firm działających na terenie Elbląga;
- zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w perspektywie do 2020 roku;
- oceny przygotowania zawodowego absolwentów szkół oraz stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do obecnych i przyszłych potrzeb i wymogów lokalnego rynku pracy.

II. Analiza lokalnego rynku pracy

II.1. Wstęp

Podobnie jak ma to miejsce w całym województwie warmińsko-mazurskim, elbląski rynek pracy w ostatnich latach przeżywa szereg problemów związanych z nadmierną podażą pracy i niedostatecznym popytem na pracę, a także z niedopasowaniem do potrzeb pracodawców tego, co mają do zaoferowania osoby poszukujące pracy. Rodzi to z jednej strony konieczność powstawania nowych miejsc pracy, czyli nacisk na wspieranie gospodarki regionu, a z drugiej strony zapewnienie odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, czyli skupienie się na jakości edukacji i dostosowaniu jej do potrzeb rynku pracy. Istotną kwestią staje się również niwelowanie bezrobocia przez przekwalifikowanie, kształcenie i zwiększenie mobilności osób poszukujących pracy. Zarówno dla pracodawców, jak i pracowników (także potencjalnych), ważne są także warunki życia w regionie – istnienie infrastruktury społecznej i technicznej, transportowej, zaplecza mieszkaniowego, administracyjnego wsparcia dla zakładania działalności gospodarczej i osiedlania się, dobrego klimatu dla przedsiębiorczości. Czynniki te przyczyniają się do napływu nowych kadr, „przyciągają” ludzi do konkretnego regionu, którzy pośrednio rozwijają i wzmacniają rynek pracy.

Trudności elbląskiego rynku pracy wiążą się z niedostateczną liczbą miejsc pracy, małą aktywnością ekonomiczną ludności, niską mobilnością pracowników oraz niskim wynagrodzeniem. Dodatkowo bliskość Trójmiasta sprawia, że to ono jest atrakcyjniejsze dla

wielu pracowników. Miasto Elbląg na prawach powiatu jest z kolei atrakcyjnym miejscem poszukiwania i wykonywania pracy dla mieszkańców okolicznych gmin.

Na tle pozostałych powiatów województwa, sytuacja na elbląskim rynku pracy nie wygląda aż tak negatywnie. Należy jednak pamiętać, iż nie są to właściwe punkty odniesienia, ponieważ posiadają inny charakter (składają się z miast i terenów wiejskich dookoła nich). Właściwym punktem odniesienia w województwie dla miasta Elbląg jest Olsztyn, jednak na jego tle wszystkie lokalne wskaźniki rynku pracy są gorsze, ponieważ jest stolicą województwa, siedzibą regionalnych władz, głównym ośrodkiem przedsiębiorczości, co powoduje, że skupia więcej miejsc pracy w regionie.

Według danych Urzędu Statystycznego w Olsztynie, w Elblągu w 2012 r., w firmach małych, średnich i dużych (czyli wszystkich zatrudniających powyżej 9 osób) **pracowało** 28,4 tys. osób, co dawało 230 osób na 1000 ludności (w Olsztynie było to 354, a średnio w województwie – 228). Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo skupiało 1,7% pracujących, przemysł i budownictwo – 35,3%, handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja – 19,4%, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości – 4,1%, natomiast pozostałe usługi – 39,5%. Liczba pracujących w Elblągu była wyższa niż rok wcześniej, ale mniejsza od poziomu z 2010 r. Z kolei przeciętne miesięczne **wynagrodzenie** brutto w ostatnich latach z roku na rok wzrastało. W 2012 r. wyniosło 3363,24 zł (było to o ok. 286 zł mniej niż w Olsztynie, natomiast o ok. 213 zł więcej niż średnio w województwie).

Stopa **bezrobocia** rejestrowanego w 2013 r. wyniosła 17,4% i od 2010 r. sukcesywnie rosła. Przeciętna stopa bezrobocia w województwie również rosła, by w 2013 r. osiągnąć poziom 21,7%. Na tle województwa poziom bezrobocia w Elblągu był niższy.

Od statusu ludności na rynku pracy zależy to, czy będą oni mieli środki na utrzymanie siebie i swoich rodzin. Praca jest bowiem jednym z głównych elementów warunkujących uzyskiwanie do-

chodów. Według NSP 2011 praca najemna poza rolnictwem była głównym **źródłem utrzymania** dla 31,5% mieszkańców Elbląga. Z emerytur i rent utrzymywało się 24,1% ludności. Jedynie 4,1% mieszkańców za główne źródło utrzymania podało pracę na rachunek własny poza rolnictwem lub dochody z wynajmu.

Do Elbląga **do pracy przyjeżdżało** w 2011 r. około 3,1 tys. osób (w tym 22,4% z innych województw). Z województwa warmińsko-mazurskiego przyjezdnymi byli głównie mieszkańcy powiatu ziemskiego elbląskiego, a także braniewskiego, ostródzkiego, Olsztyna, powiatu lidzbarskiego, działdowskiego i iławskiego. Z Elbląga do pracy wyjeżdżało 2,7 tys. osób, w tym 46,5% wyjeżdżało do innych województw (głównie pomorskiego i mazowieckiego). Jak widać mobilność pracowników nie była duża.

Perspektywa poprawy sytuacji na rynku pracy w Elblągu związana jest przede wszystkim ze stworzeniem większej liczby miejsc pracy. W *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+* wskazano iż wzrost liczby miejsc pracy jest jednym z celów operacyjnych (cel 1.3), niezbędnych do osiągnięcia Celu Strategicznego 1 – *Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki*.¹ Wiąże się to bezpośrednio ze wsparciem i rozwojem gospodarczych funkcji miasta.

II.2. Gospodarka Miasta

Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności regionów to jeden z warunków niezbędnych do zwiększania potencjału ekonomicznego i rozwoju rynków pracy poszczególnych obszarów. Cel ten wpisuje się w jeden z trzech obszarów strategicznych *Strategii Rozwoju Kraju 2020*, jak również w cel strategiczny *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+*.

Według danych GUS na koniec 2013 r. w Elblągu **działalność gospodarczą** prowadziło 12,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej, co stanowiło 10,2% podmiotów funkcjonujących w województwie warmińsko-mazurskim. Należy zauważyć, że w latach 2010–

¹ *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*, Urząd Miejski w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 33.

2013, po spadku liczby podmiotów w 2011 r. w stosunku do 2010 r. o 5,5%, notowany był stopniowy wzrost ich liczby, wynoszący odpowiednio w 2012 r. w porównaniu do 2011 r. – 1,4% i w 2013 r. w porównaniu do 2012 r. – 1,3%. Jednak nadal liczba podmiotów funkcjonujących w Elblągu nie osiągnęła stanu z 2010 r. – w stosunku do 2010 r., w 2013 r. było ich mniej o 2,9%.

Średnio na 1000 mieszkańców Elbląga przypadało 101 firm, podczas gdy w województwie 84. Miasto na tle województwa jest więc dość dobrze rozwinięte pod względem poziomu przedsiębiorczości.

Do największych firm działających w Elblągu należy zaliczyć: „Corinna” Sp. z o.o., Energa Kogeneracja Sp. z o.o., Fabryka Mebli „Stolpły” Sp. z o.o., Hanyang-Zas Sp. z o.o., „Partner Serwis” Sp. z o.o., „Wolność” Sp. z o.o., „Wójcik” Fabryka Mebli Sp. z o.o. Na terenie miasta funkcjonuje również kilka międzynarodowych koncernów, tj.: Alstom (oddział spółki Alstom Power Sp. z o.o.), ABB (oddział spółki ABB Sp. z o.o.), Siemens AG (biuro regionalne spółki Siemens Sp. z o.o.) i FLSmidth Maag Gear (siedziba spółki FLSmidth Maag Gear Sp. z o.o.), Heineken N.V. (Browar w Elblągu będący częścią Grupy Żywiec S.A.).

Spośród ogółu podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie Elbląga najwięcej jednostek prowadziło działalność w sektorze usługowym (81,1%). Co piąty podmiot zarejestrowany w rejestrze REGON zajmował się działalnością przemysłową i budowlaną. Z kolei działalność rolniczą prowadziło 0,9% podmiotów gospodarczych w Elblągu.

W strukturze podmiotów gospodarki narodowej w Elblągu przeważają trzy branże: meblarska, spożywcza i turystyczna. Branże te wpisują się w regionalne inteligentne specjalizacje, tj. ekonomię wody, drewno i meblarstwo oraz żywność wysokiej jakości. Ważny udział w gospodarce Elbląga mają również następujące branże: technologiczno-informacyjna, metalowo-maszynowa oraz budownictwo.

Szans rozwojowych dla gospodarki gminy Miasto Elbląg i gminy Elbląg należy również upatrywać w wykorzystaniu ich wewnętrznej potencjału w postaci portu morskiego, znajdującego się na ich te-

renie. Port ten jest największym polskim portem Zalewu Wiślanego. Wyposażony jest w odpowiednią infrastrukturę magazynowo-przeładunkową i transportową. Na terenie portu znajdują się także dwa terminale: pasażersko-promowy i towarowy. Mimo dużego potencjału możliwości portu nie są w pełni wykorzystywane. Należy jednak zauważyć, że od kilku lat notowana jest systematyczna poprawa sytuacji w przypadku transportu towarowego. Natomiast natężenie ruchu pasażerskiego utrzymuje się na mniej więcej podobnym, ale niskim poziomie. Rozwój portu morskiego w Elblągu jest uzależniony od stosunków międzypaństwowych z Federacją Rosyjską. Bariere wyższego wykorzystania tego potencjału tworzą również inne niż portowe elementy infrastrukturalne, np. most w Nowakowie, który znacząco utrudnia sprawne wpływanie i wypływanie z portu. Ponadto na potencjał żeglugowy portu wpływa sezonowość ruchu na Zalewie Wiślanym, wynikająca z jego zamarzania.²

Bliskość Zalewu Wiślanego i Zatoki Gdańskiej a także położenie nad rzeką Elbląg, świadczy także o dużym potencjale turystycznym miasta, a konkretnie potencjale turystyki wodnej. Ponadto, Elbląg jest predestynowany do rozwoju turystyki krajoznawczej. Potencjał ten obecnie jest jednak wykorzystany tylko w niewielkim stopniu. W 2013 r. udział podmiotów zajmujących się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) zarejestrowanych w rejestrze REGON stanowił zaledwie 2,7% ogółu podmiotów funkcjonujących w mieście (w województwie – 2,8%).

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w 2013 r. **baza noclegowa zbiorowego zakwaterowania** Elbląga składała się z 15 obiektów (w porównaniu do 2010 r. ich liczba spadła o 3 obiekty), które dysponowały 1098 miejscami noclegowymi (spadek o 15,5% w stosunku do 2010 r.). W 2013 r. w obiektach noclegowych miasta nocowało 54,5 tys. turystów (więcej o 3,7% w porównaniu do 2010 r.) i udzielono im 100,5 tys. noclegów (więcej o 1,9%). Mimo wzrostu liczby udzielonych noclegów, miejsca w turystycznych obiektach zbiorowego zakwaterowania nadal są

² *Strategia rozwoju Elbląga 2020+, s. 22–23.*

wykorzystywane w mniejszym stopniu, niż pozwala na to istniejąca infrastruktura turystyczna. Stopień wykorzystania miejsc noclegowych w turystycznych obiektach zbiorowego zakwaterowania w Elblągu w 2013 r. ukształtował się na poziomie 27,1% (w województwie – 28,0%). Także przeciętna długość pobytu turysty – obliczona poprzez porównanie liczby udzielonych noclegów oraz liczby osób korzystających z noclegów – w Elblągu była krótsza niż przeciętnie w województwie i wynosiła 1,8 dnia (w województwie – 2,6 dnia).

Tworzenie nowych miejsc pobytowych i zwiększanie poziomu ich zagospodarowania jest jednym z kierunków działań wpisanych w *Strategię Rozwoju Elbląga 2020+*. Przemawia za tym fakt, że jedno miejsce pracy w turystyce generuje wiele miejsc pracy w branżach pokrewnych, usługach, budownictwie, utrzymaniu infrastruktury, przetwórstwie itp. Wzrost usług turystycznych, powoduje wzrost zamożności nie tylko właścicieli obiektów turystycznych, ale również całej społeczności danego obszaru. Dlatego rozwój turystyki jest szansą trwałego wzrostu gospodarczego danego regionu.

W związku z powyższym, jednym z podstawowych zadań Miasta jest pobudzanie popytu na lokalne produkty turystyczne. Narzędziem właściwym w tym zakresie jest promocja dochodowych usług turystycznych oraz wprowadzenie instrumentów zachęcających do inwestowania w turystykę (podatki, ulgi inwestycyjne, prawo pierwokupu, stawka czynszu itp.). Problemem Elbląga jest jednak brak wypracowanego produktu turystycznego, rozumianego jako pakiet dóbr i usług, które są szczególnym obiektem zainteresowania turysty i pozwalają mu na realizację celu wyjazdu turystycznego, którym coraz częściej nie jest „zobaczenie” miejsca, ale „przeżycia” z nim związane. Na terenie Elbląga działa kilka organizacji zajmujących się rozwojem turystyki, jednak ich wysiłki są nieefektywne i nieskoordynowane. Problem stanowi też niekorzystny zewnętrzny wizerunek Elbląga, który albo nie jest rozpoznawalny w ogóle, albo kojarzony jest raczej jako ośrodek położony w peryferyjnym regionie, nie wartym uwagi.³

³ Tamże, s. 17–18.

Rozwój powyższych działalności gospodarczych w coraz większym stopniu wiąże się z potrzebą korzystania z różnorodnych usług informacyjnych, doradczych i finansowych. Przedsiębiorcy napotykają bowiem na liczne bariery wynikające ze skomplikowanych uregulowań prawnych, czy sformalizowanych struktur urzędów. Przełamaniu tych barier i poprawie współpracy z przedsiębiorcami oraz potencjalnymi inwestorami służą **instytucje otoczenia biznesu (IOB)**.

Przedsiębiorcy działający w Elblągu mogą liczyć na pomoc ze strony następujących instytucji otoczenia biznesu:

1. Elbląska Izba Gospodarcza,
2. Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna (Podstrefa Elbląg),
3. Elbląski Park Technologiczny,
4. klastry: Klaster Mebel-Elbląg, Klaster Teleinformatyczny ICT Amber, Elbląski Klaster Turystyczny, Elbląski Klaster Metalowy Nowoczesnych Technologii, Klaster Biznesu Kultury BizArt, Klaster Medyczny Med+, Klaster Korona Group, Stowarzyszenie „Polskie Telewizje Lokalne i Regionalne”.

II.3. Główne zasoby i potencjał rozwojowy Miasta

Elbląg jest drugim co do wielkości miastem województwa warmińsko-mazurskiego. Od stolicy województwa – Olsztyna – oddalony jest o około 100 km. Specyfiką położenia Elbląga jest jednak bliskość Aglomeracji Trójmiejskiej (Gdańsk – Sopot – Gdynia), od której oddalony jest o około 60 km. Takie położenie sprawia, że mimo powiązań administracyjnych z Olsztynem, silniejsze związki gospodarcze i społeczne posiada z Gdańskiem. Bliskość Trójmiasta, przy rosnącej w kolejnych latach jakości połączeń komunikacyjnych, może powodować wzrost atrakcyjności Elbląga dla inwestorów z terenów województwa pomorskiego.

Miasto zlokalizowane jest w odległości około 50 km od granicy państwowej Polski z Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyj-

skiej. Takie położenie powinno sprzyjać intensyfikacji kontaktów społecznych oraz podejmowaniu różnych inicjatyw gospodarczych. Miasto obejmuje swoim zasięgiem polsko-rosyjska umowa o małym ruchu granicznym, co zwiększa szansę na to, aby Elbląg stał się celem podróży turystycznych (krajoznawczych i zakupowych) mieszkańców Obwodu Kaliningradzkiego. Jednak bliskość Trójmiasta, z szerszą ofertą turystyczną i handlowo-usługową może temu przeszkadzać. Dlatego korzyści z bliskości granicy z Obwodem Kaliningradzkim należy szukać w położeniu Elbląga na głównym szlaku komunikacyjnym łączącym Europę Zachodnią z Obwodem Kaliningradzkim i krajami nadbałtyckimi. Potencjał sąsiedztwa może być również wykorzystany przez utworzenie z Elbląga ośrodka współpracy transgranicznej w oparciu o wymianę wiedzy, doświadczeń i kultury. Elbląg, jako jedyne miasto w Polsce posiada bowiem swoje przedstawicielstwo w Kaliningradzie. Identyfikator placówkę w Elblągu otworzył również Kaliningrad. W obu przedstawicielstwach przedsiębiorcy z Polski i Rosji mogą uzyskać niezbędne informacje na temat możliwości współpracy z zagranicznymi partnerami.⁴

Elbląg jako stolica podregionu elbląskiego oraz siedziba władz samorządowych powiatu grodzkiego i ziemskiego pełni funkcję ośrodka administracyjnego dla mieszkańców gmin ościennych. Ponad 2/3 spośród 43 najważniejszych instytucji publicznych z siedzibami w Olsztynie posiada swoje jednostki (oddziały, delegatury, filie) również w Elblągu.

Miasto stanowi także centrum usług publicznych – zdrowotnych, edukacyjnych oraz kulturalnych dla sąsiadujących z nim gmin. Miasto oferuje także korzystne warunki rozwoju kapitału ludzkiego w zakresie edukacji ponadgimnazjalnej i kształcenia wyższego. System edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym tworzy rozbudowana sieć placówek – 5 zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży, 6 liceów ogólnokształcących oraz liceów profilowanych dla młodzieży, 11 techników oraz ogólnokształcących szkół

⁴ *Strategia rozwoju Elbląga*, s. 23.

artystycznych dla młodzieży, 24 szkoły policealne oraz 5 wyższych uczelni. Także oferta kulturalna miasta jest relatywnie szeroka. W mieście funkcjonuje 9 placówek bibliotecznych, 1 muzeum, 3 kina oraz 2 domy i ośrodki kultury. W 2012 r. domy i ośrodki kultury zorganizowały łącznie 347 imprez, w których uczestniczyło 42,3 tys. osób.

Duży potencjał gospodarczy Elbląga tkwi przede wszystkim w branżach będących specjalizacją regionu, tj. meblarskiej, spożywczej i turystycznej. Silne są również branże: informatyczna, budownictwo i przemysł metalowo-maszynowy. Na terenie miasta działalność prowadzi kilka dużych i rozpoznawalnych firm zagranicznych i krajowych. Także lokalizacja na terenie miasta portu morskiego o dużym potencjale rozwojowym, który spełnia również funkcje w zakresie wodnego transportu śródlądowego stwarza możliwości rozwoju gospodarczego Elbląga. W mieście funkcjonuje również system wspierania rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności oraz oferowane są wolne, atrakcyjne tereny inwestycyjne. Więcej szczegółów na temat gospodarki miasta przedstawiono we wcześniejszym podrozdziale (II.2.).

Elbląg charakteryzuje się wysokim poziomem aktywności organizacji pozarządowych, tzw. III sektora. Na koniec 2013 r., w Elblągu zarejestrowanych było 398 organizacji pozarządowych. Ich znaczenie w realizacji zadań publicznych stale rośnie. Szacuje się, iż elbląskie organizacje zatrudniają około 300 osób, a około 7,1% mieszkańców uczestniczy w działalności organizacji pozarządowych lub udziela się w wolontariacie. Jednak poziom aktywności społecznej, mierzony udziałem w wydarzeniach kulturalnych i sportowych, jest bardzo niski w porównaniu z poziomem dla województwa i kraju.⁵

Atutem turystycznym Elbląga jest położenie blisko Zalewu Wiślanego i Zatoki Gdańskiej. W pobliżu znajduje się także Kanał Elbląski z unikalnym w skali światowej systemem pochylni. Położenie Elbląga na przecięciu szlaków wodnych między Zatoką Gdańską, Zalewem Wiślanym i jeziorami mazurskimi czyni z Elbląga znako-

⁵ *Strategia rozwoju Elbląga ...*, s. 9–10.

mite miejsce na rozwój branży turystyki wodnej. Elbląg atrakcyjnie wpisuje się także w sieć tras rowerowych o znaczeniu ponadregionalnym. W odległości ok. 30 km od Elbląga znajduje się z kolei zabytek wpisany na listę światowego dziedzictwa UNESCO – Zamek krzyżacki w Malborku, będący drugim co do wielkości zamkiem w Polsce. Turystycznie atrakcyjny jest też sąsiadujący z Elblągiem obszar Żuław, gdzie turysta znajdzie wiele unikatowych zabytków. Pod względem turystycznym Elbląg może też pełnić rolę „bazy wypadowej” do Trójmiasta, na Warmię, na jeziora mazurskie, na Zalew Wiślany i do Kaliningradu.⁶

Wszystkie powyższe uwarunkowania stanowią potencjał rozwojowy Elbląga, który właściwie wykorzystany może przyczynić się do rozwoju gospodarczego miasta, a co za tym idzie wzrostu liczby miejsc pracy.

II.4. Prognoza demograficzna

Jednym z podstawowych zagadnień analizy tempa przeobrażeń ekonomicznych i uwarunkowań rozwoju gospodarczego danego regionu jest rozpoznanie jego struktur społeczno-demograficznych. Według stanu na dzień 31.12.2013 r. w Elblągu mieszkało 122,9 tys. osób, co stanowiło 8,5% ogólnej liczby ludności województwa warmińsko-mazurskiego. W porównaniu do 2010 r. liczba ludności w mieście zmniejszyła się o 2,0 tys. osób, tj. o 1,6% (w województwie o 0,5%).

Według prognoz demograficznych GUS tendencja taka będzie utrzymywała się co najmniej do 2035 r. Szacuje się, że do tego czasu liczba ludności w Elblągu w porównaniu do 2013 r. spadnie o 10,1% (w województwie o 9,5%).

Na spadek liczby ludności w latach 2010-2013 wpływ miały dwa czynniki: ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji. W przeliczeniu na 1000 ludności, w 2013 r. w Elblągu przyrost naturalny wyniósł -2,9 (w województwie -0,2), a ogólne saldo migracji

⁶ *Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga – raport diagnostyczny*, s. 219–220.

-3,0 (w województwie -2,6). Z przeprowadzonych prognoz wynika, że sytuacja taka będzie miała miejsce również w najbliższych latach. W 2035 r. wartości tych wskaźników wyniosą odpowiednio: -6,5 w przypadku przyrostu naturalnego (w województwie -4,4) i -1,8 w przypadku salda migracji (identycznie jak w województwie).

Z kolei ujemne saldo migracji spowodowane jest wzrastającym zainteresowaniem mieszkańców Elbląga osiedlaniem się na podmiejskich terenach wiejskich, położonych przede wszystkim na wschód i południowy-wschód od miasta (w szczególności do miejscowości Nowakowo, Milejewo, Kamiennik Wielki, Pomorska Wieś, Przezmark, Gronowo Górne). Ponadto proces odpływu ludności, zwłaszcza młodej i wykształconej, może pogłębiać bliskość trójmiejskiej aglomeracji. Migracje te najczęściej przyjmują postać migracji stałych, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu tempa starzenia się ludności i depopulacji tych obszarów, które opuszczają mieszkańcy w wieku produkcyjnym.

W badaniach demograficznych, najczęściej wyróżnianymi cechami populacji jest płeć i wiek. Strukturę ludności według płci określa współczynnik feminizacji, wyrażający liczbę kobiet przypadających na 100 mężczyzn. W 2013 r. na 100 mężczyzn mieszkających w Elblągu przypadało 109 kobiet (w województwie – 104). Według prognoz w 2035 r. jego wartość utrzyma się na identycznym poziomie.

W przypadku wieku, szczególne znaczenie dla rynku pracy ma struktura populacji według ekonomicznych grup wieku. W Elblągu, w 2013 r. odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym wynosił 16,9% (w województwie – 19,0%), w wieku produkcyjnym – 64,4% (w województwie – 64,7%), a w wieku poprodukcyjnym – 18,7% (w województwie – 16,3%). Przełożyło się to na wartość wskaźnika obciążenia demograficznego, który na analizowanym terenie w 2013 r. przyjął wartość 55 (identycznie jak w województwie).

Pod względem demograficznym wydaje się, że przyszłe lata będą mniej wymagające dla gospodarki, gdyż presja na tworzenie nowych miejsc pracy z tytułu przyrostu podaży siły roboczej bę-

dzie znacznie mniejsza – spadnie bowiem udział ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, a wzrośnie liczba ludności w wieku poprodukcyjnym.

II.5. Dopasowanie systemu kształcenia do popytu na pracę w Mieście

Na podstawie danych dostępnych z Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu rozpoznać można obecne preferencje i potrzeby pracodawców – poprzez analizę zgłaszanych ofert pracy.

Charakterystyka **bezrobotnych i ofert pracy** według wielkich grup zawodów pozwala na określenie, iż w 2013 r. najczęściej bez pracy pozostawali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (24,0%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (20,6%), bezrobotni bez zawodu (17,2%) oraz specjaliści (10,3%). W porównaniu z 2010 r. największy był przyrost liczby bezrobotnych posiadających zawód z grupy technicy i inny średni personel oraz osób bez zawodu. Z kolei największą liczbę miejsc pracy w 2013 r. oferowano pracownikom usług osobistych i sprzedawcom (25,4%), robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom (24,4%), technikom i innemu średniemu personelowi (12,3%), pracownikom biurowym (11,0%) i specjalistom (10,4%). W porównaniu z początkiem badanego okresu największy (i jedyny) przyrost ofert pracy nastąpił w grupie zawodów operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W pozostałych grupach zawodów nastąpił spadek liczby dostępnych ofert – największy w grupach pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy biurowi (w każdej z grup spadek o ponad 50%).

Zadaniem edukacji jest ilościowe i jakościowe zaspokojenie zgłaszanego popytu na pracę – zarówno obecnego, jak i przyszłego, czyli zapewnienie takiego wykształcenia, które w przyszłości okaże się niezbędne na rynku pracy. Według danych Systemu Informacji Oświatowej MEN zadania edukacyjne w Elblągu realizowało w 2013 r. (stan na 30.09) 71 **szkół ponadgimnazjalnych**⁷:

⁷ <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio-wykaz-szkol-i-placowek.html>

- 5 zasadniczych szkół zawodowych – Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna, Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług – Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1;
- Szkoła Przystosowująca do Pracy przy ul. M. Kopernika (szkoła specjalna przystosowująca do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnosprawnością);
- 14 liceów ogólnokształcących: III Liceum Ogólnokształcące, IV Liceum Ogólnokształcące, Alfa Edukacja Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Elblągu, Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych Żak, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Elblągu, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, Zaoczne Liceum Ogólnokształcące COSINUS w Elblągu, Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych, V Liceum Ogólnokształcące, Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, I Liceum Ogólnokształcące, II Liceum Ogólnokształcące, Publiczne Liceum Ogólnokształcące Zakonu Pijarów;
- Liceum Profilowane Zarządzania Informacją;
- 9 techników – Technikum Ekonomiczne, Technikum Gastronomiczne, Technikum Hotelarskie, Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług – Technikum, Technikum ul. J. A. Komeńskiego, Technikum w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Technikum ul. Grottgiera, Technikum ul. Saperów, Technikum ul. Zamkowa;
- 3 licea ogólnokształcące uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych Żak, Zaoczne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące COSINUS w Elblągu, Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych;

- 6 techników uzupełniających dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – Technikum Uzupełniające dla dorosłych ul. Saperów, Technikum Uzupełniające ul. Królewiecka, Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług – Technikum Uzupełniające dla Dorosłych, Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Technikum Uzupełniające w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Prywatne Technikum Samochodowe;
- 28 szkół policealnych (ponadgimnazjalnych): Szkoła Policealna im. Jadwigi Romanowskiej, Alfa Edukacja Policealna Szkoła Rozwoju Zawodowego w Elblągu, Alfa Edukacja Policealna Szkoła Medyczna w Elblągu, Policealna Szkoła „Akademia Sukcesu” w Elblągu, Policealna Szkoła Administracji Żak, Policealna Szkoła Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Żak, Policealna Szkoła Budownictwa Żak, Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu Żak, Policealna Szkoła Fryzjerska Żak, Policealna Szkoła Kosmetyczna Żak, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Policealna Szkoła Rozwoju Zawodowego w Elblągu, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Promedyczna Szkoła Policealna w Elblągu, Szkoła Policealna Elbląskiego Uniwersytetu Robotniczego, Zaoczna Policealna Szkoła Administracji COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Hotelarstwa COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Informatyki COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Logistyki COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Ochrony Fizycznej Osób i Mienia COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Organizacji Reklamy COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Rachunkowości COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Technik Prac Biurowych COSINUS w Elblągu, Niepubliczna Policealna Szkoła Zawodowa Żak, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Policealna Szkoła Doskonalenia Zawodowego w Elblągu, Prywatna Policealna Szkoła COSINUS w Elblągu, Szkoła Policealna dla dorosłych ul. Saperów, Szkoła Policealna ul. Bema, Szkoła Policealna w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych;

- 4 szkoły artystyczne – Ogólnokształcąca Szkoła Muzyczna I stopnia, Szkoła Muzyczna I stopnia, Ogólnokształcąca Szkoła Muzyczna II stopnia, Szkoła Muzyczna II stopnia.

Edukacją na poziomie wyższym zajmowały się w Elblągu dwie **szkoły wyższe** wpisane do rejestrów uczelni prowadzonych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego – jedna publiczna i jedna niepubliczna⁸ (stan na 14.06.2014). Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu kształciła studentów na kierunkach: filologia polska, filologia ze specjalnościami: język niemiecki, język angielski, mechanika i budowa maszyn, ochrona środowiska, administracja, ekonomia, informatyka, pedagogika, budownictwo. Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna w Elblągu zajmuje się nauczaniem na kierunkach: pedagogika, administracja, bezpieczeństwo wewnętrzne, zarządzanie, pielęgniarstwo, fizjoterapia ogólna, profilaktyka chorób kręgosłupa, ochrona zdrowia/rehabilitacja starszych i niepełnosprawnych, sport, rekreacja, fitness i odnowa biologiczna, menadżer w ochronie zdrowia i ubezpieczeniach, marketing i statystyka rynku medycznego, ratownictwo medyczne, ratownictwo kryzysowe i bezpieczeństwo publiczne, zarządzanie w pielęgniarstwie, pielęgniarstwo rodzinne i zachowawcze, pielęgniarstwo chirurgiczne i pediatryczne, pielęgniarstwo ratunkowe i anesteziologiczne, pielęgniarstwo opieki długoterminowej i paliatywnej, administracja ochrony zdrowia, zdrowie publiczne. Dodatkowo kształceniem na poziomie wyższym zajmowały się w Elblągu: Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych oraz Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej.

Jak widać zadania edukacyjne w Elblągu świadczone są przez szeroko rozwiniętą sieć infrastruktury edukacyjnej – zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym. Duże znaczenie dla kształcenia przyszłych kadr ma działalność szkół zawodowych – zarówno wyższych, jak i niższych stopni kształcenia. Zawody deficytowe (poszukiwane przez pracodawców) wydają się mieć odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej placówek. Być może powodem,

⁸ <http://www.nauka.gov.pl/uczelnie-publiczne/>; polon.nauka.gov.pl/rejestr-uczelniniepublicznych

dla którego pracodawcy nie znajdują odpowiednich kandydatów do pracy, jest jakość kształcenia czy umiejętności i zdolności potencjalnych pracowników. Zauważalna jest również szeroka oferta kształcenia w zawodach, które są nadwyżkowe – m.in. specjaliści nauczania i wychowania (w tym nauczyciele szkół specjalnych, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych), technicy informatycy (w tym operatorzy sieci i systemów komputerowych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego), kierowcy i operatorzy pojazdów, specjaliści do spraw zdrowia (w tym pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji), specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (w tym ekonomiści, specjaliści do spraw społecznych, filolodzy i tłumacze).

Konstruując system edukacji tak, by był bardziej dopasowany do potrzeb rynku pracy należałoby położyć nacisk przede wszystkim na jakość kształcenia, a także na reorganizację kierunków kształcenia i chociaż częściową rezygnację z tych, których absolwenci już teraz nie mogą znaleźć pracy. Wyzwaniem przyszłego rynku pracy jest też specjalizacja w kierunkach technicznych i nowych technologii. Podniesienie jakości edukacji zostało wskazane w *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+* jako jeden z kierunków działań prowadzących do realizacji Celu operacyjnego 2.2 – *Wzrost jakości usług publicznych*. W ramach Celu operacyjnego 1.1 – *Wzrost konkurencyjności miasta poprzez inteligentne specjalizacje* przewidziano działania związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego i wyższego inżynierskiego.

Jak widać identyfikacja potrzeb już nastąpiła. Kolejnym krokiem jest zaplanowanie i przeprowadzenie zmian poprzez odpowiednio do tego przygotowane jednostki publiczne. Wsparcie takich działań niezbędne jest zarówno ze strony administracji miasta, jak również władz województwa.

II.6. Problem wykluczenia społecznego w Mieście

Zjawisko wykluczenia społecznego w ogólnym sensie rozumiane jest jako brak możliwości uczestnictwa w podstawowych aktywno-

ściach społecznych – pracy, konsumpcji, kulturze, życiu społeczności lokalnych czy polityce.

Bez wątplenia jest to zjawisko negatywne, które jest w centrum uwagi polityki krajowej jak i władz regionalnych oraz lokalnych. Jednostki administracji publicznej, jak i prywatne firmy inicjują działania mające na celu **integrację** społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W Elblągu, w 2009 r. przygotowano *Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych 2009–2020*⁹, która zawiera podstawowe wytyczne działań skierowanych do rodzin, dzieci i młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych, osób bezrobotnych, osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Za strategiczny cel działań postawiono sobie zapewnienie mieszkańcom Elbląga dobrej jakości usług społecznych, poprzez realizację takich celów operacyjnych, jak: rozwój systemu profilaktyki i opieki nad rodziną i dzieckiem, ochrona standardu i poprawa jakości życia osób starszych i niepełnosprawnych, przeciwdziałanie bezrobociu oraz zapobieganie marginalizacji społecznej, w tym osób bezdomnych i uzależnionych.

W szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby bezrobotne do 25 roku życia, powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni bez kwalifikacji czy bez doświadczenia zawodowego, bezrobotni bez średniego wykształcenia, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia, bezrobotni po odbyciu kary pozbawienia wolności, bezrobotni niepełnosprawni oraz kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Osobom z tych grup trudniej jest znaleźć pracę, jak i zachować ją. W 2013 r. największymi grupami osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji w Elblągu byli długotrwale bezrobotni (4,5 tys. osób) oraz bezrobotni bez średniego wykształcenia (4,4 tys. osób). W porównaniu z 2010 r. aż o 37,5% zwiększyła się liczba osób długotrwale pozostających bez pracy. Ponad dwudziestoprocentowy wzrost zanotowano także w przypadku bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia oraz bezrobotnych bez kwalifikacji.

⁹ *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Elblągu 2009-2020*, Załącznik do uchwały Nr XX/419/2009 z dnia 19 marca 2009 r. Prezydenta Miasta Elbląg, Elbląg 2009 r.

Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu rokrocznie podejmuje **działania** związane z aktywizacją bezrobotnych, także tych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W 2013 r. przeprowadzono aktywizację 2454 osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym poprzez¹⁰:

- staże (1495 osób),
- propozycje podjęcia pracy w ramach refundacji (308 osób),
- prace społecznie użyteczne (251 osób),
- pomoc w podjęciu działalności gospodarczej (195 osób),
- przeprowadzenie szkoleń (143 osoby),
- organizację prac interwencyjnych (42 osoby) i robót publicznych (20 osób).

W dniu 31.12.2013 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu zarejestrowane były 522 bezrobotne osoby niepełnosprawne. To zapewne jedynie nieznaczny odsetek tych, którzy w rzeczywistości chcieliby pracować. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 r. pokazały¹¹, iż w Elblągu mieszkało 21295 osób niepełnosprawnych (w tym 9132 mężczyzn i 12163 kobiet). Było to o 13,9% mniej niż w 2002 r., kiedy przeprowadzany był poprzedni spis ludności, jednakże w 2011 r. osoby niepełnosprawne stanowiły aż 17,1% ogólnej liczby ludności – prawie co szósty mieszkaniec Elbląga był niepełnosprawny w różnym stopniu (posiadał odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub nie posiadał orzeczenia lecz odczuwał ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku tj. zabawa, nauka, praca, samoobsługa). Ponad połowa niepełnosprawnych była w wieku produkcyjnym (mężczyźni w wieku 18–64 lata, kobiety 18–59 lat), czyli w wieku pełnej zdolności do pracy. Nie ma jednak informacji, ile z tych osób rzeczywiście pracowało. Wiadomo jedynie, że na koniec 2011 r. w firmach średnich

¹⁰ *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 27.*

¹¹ *NSP 2011. Ludność i gospodarstwa domowe w województwie warmińsko-mazurskim. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2014 r., s. 30, Tablice Excel – Tabl. IV, Tabl. 24; www.stat.gov.pl/bdl.

i dużych (zatrudniających powyżej 9 osób) w całym województwie pracowało 12,1 tys. osób niepełnosprawnych¹², czyli zaledwie 1,3% mieszkańców województwa w wieku produkcyjnym.

Zadania związane z tworzeniem warunków do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym osób niepełnosprawnych realizują **placówki pomocy społecznej**. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Elblągu podejmuje również działania mające na celu zabezpieczenie potrzeb najmłodszych mieszkańców miasta – ich bezpieczeństwa socjalnego, warunków do nauki i wypoczynku oraz przeciwdziałanie przemocy, zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego osobom zaburzonym psychicznie oraz zwiększanie efektywności i skuteczności pracy socjalnej.¹³

II.7. Analiza zbieżności działań Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu z działaniami samorządu terytorialnego

Realizując zadania związane z **aktywizacją osób bezrobotnych** w 2013 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu wykorzystywał następujące instrumenty oraz usługi rynku pracy¹⁴:

- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (przyznano dotacje dla 136 bezrobotnych z Elbląga na rozpoczęcie działalności usługowej, tj. mechanika pojazdowa, usługi mechaniczne, kosmetyczne, prawne, fryzjerskie, budowlane, gastronomiczne, informatyczne, remontowo-budowlane, stolarskie, aranżacja wnętrz, a także na rozpoczęcie działalności handlowej tj. sklep chemiczno-kosmetyczny, sklep z urządzeniami teletechnicznymi, sklep odzieżowy, motoryzacyjny, internetowy);
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska dla skierowanego bezrobotnego podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą (na terenie Elbląga powstało w ten sposób 118 nowych stanowisk pracy dla bezrobotnych posiadających

¹² *Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2011 r.*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2012 r., Tablice Excel – Tabl. 1.6.

¹³ http://mops.elblag.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=9&Itemid=23

¹⁴ *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r.*, s. 17–24.

- zawód instalator teletechniki, barman-kelner, sprzedawca, pomoc kucharza, kucharz, pracownik ogólnobudowlany, szklarz, cieśla, operator monitoringu wizyjnego-administrator działu technicznego, mechanik samochodowy, operator obrzynarki, serwisant-instalator- kierowca, kierowca-zaopatrzeniowiec, tapicer, instruktor nauki jazdy, zaopatrzeniowiec, sprzedawca-flo-rysta, drukarz, lakiernik samochodowy, kaletnik, fryzjer, przedstawiciel handlowy oraz geodeta-informatyk);
- staże (dla 897 osób z Elbląga, po odbyciu których 476 osób zostało zatrudnionych);
 - prace interwencyjne (dla 39 osób z Elbląga, po zakończeniu których 30 osób zostało zatrudnionych),
 - roboty publiczne (dla 24 osób z Elbląga, po zakończeniu których 21 osób zostało zatrudnionych),
 - prace społecznie użyteczne (dla 95 osób bezrobotnych z Elbląga, po ukończeniu których 12 osób zostało zatrudnionych),
 - szkolenia (dla 99 osób, tj. spawacz metodą MAG, MIG, TIG, prawo jazdy kat C, E-C, kwalifikacja wstępna – przewóz rzeczy kat. E-C, kwalifikacja wstępna – przewóz osób kat. D, operator koparko-ładowarki kl. III, operator koparki różnych typów, obsługa kas fiskalnych, uprawnienie energetyczne E grupy I, obsługa wózka jezdniowego z wymianą butli; po ukończeniu szkolenia 54 osoby znalazły pracę),
 - szkolenia w Klubie Pracy (w zajęciach Klubu Pracy uczestniczyło 658 osób z Elbląga, w tym 85,3% w zajęciach aktywizacyjnych, a 14,7% w szkoleniach).

W ramach **pośrednictwa pracy** w 2013 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu pozyskał 2205 ofert pracy dla bezrobotnych z terenu miasta, w tym 12,1% subsydiowanych miejsc pracy z Funduszu Pracy, EFS i PFRON, 39,7% miejsc aktywizacji zawodowej oraz 48,2% niesubsydiowanych miejsc pracy. Pośrednicy pracy wydali 4920 skierowań w celu udzielenia pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy. Zorganizowano 7 giełd pracy na 67 stanowisk, a z 163 uczestników spotkań pracodawcy zatrudnili 48 osób. Powia-

towy Urząd Pracy w Elblągu zorganizował 15 spotkań z pracodawcami i 7 spotkań z innymi partnerami lokalnego rynku pracy w celu promocji i informacji o usługach i instrumentach rynku pracy dostępnych dla najważniejszych partnerów rynku pracy. Pośrednicy pracy odwiedzili 808 pracodawców z Elbląga w celu nawiązania współpracy oraz promocji usług urzędu – w ten sposób pozyskano 55 ofert i nawiązano współpracę z 323 nowymi pracodawcami. Dwa razy w roku zorganizowano targi pracy.

W ramach **współpracy z pozostałymi podmiotami** w celu aktywizacji lokalnego rynku pracy oraz łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia w 2013 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu podpisał¹⁵:

- umowę partnerską z ERKON w Elblągu na realizację projektu „*Trening dobrze ustawiony*”, którego celem był wzrost aktywności społecznej i zawodowej 160 osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej (pozostających w szczególnie trudnej sytuacji, niezdolnych do samodzielnego uzyskania pracy i utrzymania się w zatrudnieniu bez specjalnego wspomaganie), mieszkańców miasta Elbląga, powiatu elbląskiego oraz powiatu olsztyńskiego w okresie 26 miesięcy. Formami aktywizacji niepełnosprawnych były indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczne, indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe, indywidualna diagnoza praktycznych umiejętności zawodowych, trening pracy i coaching, szkolenia zawodowe, staże zawodowe oraz zatrudnienie i monitoring pracy (Działanie 7.4 PO KL);
- dwa porozumienia na rzecz partnerstwa zadaniowego: z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Elblągu w ramach projektu „*Od wykluczenia do usamodzielnienia*” oraz z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Rychlikach w ramach projektu „*Praca nie męka – przyszłość w Twoich rękach*” (Działania 7.1, Poddziałanie 7.1.1 PO KL);
- porozumienie z Elbląską Fundacją Rozwoju Przedsiębiorczości w Elblągu w zakresie współpracy oraz podejmowania wspólnych działań na rzecz lokalnego rynku pracy;

¹⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 2, 3.

- porozumienie z P.P.H. „Rarytas” J. i R. Markowscy Spółka Jawna w Malborku w sprawie projektu „Już potrafię – to proste II” w zakresie promocji projektu, pomocy w rekrutacji uczestników projektu oraz przedstawiania oferty na targach i innych stoiskach wystawienniczych (Działanie 9.6, Poddziałanie 9.6.2 PO KL).

Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu swoje statutowe zadania realizował także poprzez **poradnictwo zawodowe i informację zawodową**. W 2013 r. objęto nimi 4804 osoby bezrobotne. Z pracą PUP wiąże się również działalność związana z **wypłacaniem zasiłków** osobom bezrobotnym oraz **administracyjna** – wydawanie decyzji o statusie osoby bezrobotnej, zaświadczeń (celem przedłożenia w ośrodkach pomocy społecznej, sądach, bankach, ZUS, Narodowym Funduszu Zdrowia i innych) oraz odpowiedzi na podania interesantów i zapytania instytucji.

W 2013 r. w Elblągu wzrosła liczba osób podejmujących pracę niesubsydiowaną, nastąpił spadek liczby bezrobotnych do 25 roku życia, zanotowano wzrost liczby oferowanych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, a tym samym wzrost liczby bezrobotnych korzystających z zajęć aktywizacyjnych. Zaobserwowano również wzrost liczby bezrobotnych i poszukujących pracy objętych usługą w zakresie poradnictwa zawodowego i informacją zawodową. Wszystkie te rezultaty pozwalają na stwierdzenie, iż działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu realizowane przy wykorzystaniu przyznanych na nie środków, zmierzające m.in. do ograniczenia bezrobocia osób młodych i najstarszych, osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wzmożonej aktywizacji zawodowej, nawiązywania i utrzymywania współpracy z partnerami regionalnymi i lokalnymi oraz zwiększanie dostępności do zatrudnienia, wpisują się w cele i priorytety polityki rynku pracy formułowane przez samorząd województwa.

II.8. Kierunki rozwojowe i plany inwestycyjne Miasta w kontekście potrzeb rozwojowych i kompetencyjnych oraz ich wpływ na lokalny rynek pracy

Zgodnie z celem głównym *Strategii rozwoju Elbląga 2020+* rozwój społeczno-gospodarczy Miasta i jego obszaru funkcjonalnego w kolejnych latach będzie bazował na wyspecjalizowanej, innowacyjnej gospodarce oraz wysokiej jakości kapitale ludzkim. Rozwój innowacyjnej gospodarki nie tylko zwiększy konkurencyjność miasta w skali województwa i kraju, ale także przyczyni się do wzrostu liczby miejsc pracy, co w przyszłości powinno również zagwarantować wzrost zainteresowania Elblągiem jako miejscem zamieszkania. Silny i konkurencyjny Elbląg w przyszłości może stać się więc ważnym ośrodkiem na mapie gospodarczej kraju. Aby jednak było to możliwe konieczne jest wsparcie dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie (stąd duże nadzieje pokłada się w Centrum Wdrażania i Jakości dla MŚP i sektora edukacji). Nie bez znaczenia jest również rozwój współpracy biznes – uczelnie – instytucje otoczenia biznesu. Ważne jest także, by poszukujący pracy posiadali zawody i umiejętności požądane przez pracodawców, stąd też duży nacisk kładzie się na edukację i jej jakość, bowiem samo powstawanie miejsc pracy i ich dostępność bez odpowiednio wykwalifikowanej kadry nie wystarczy, by zapotrzebowanie na pracowników wyrównało się z wielkością podaży pracy. Z kolei zapewnienie odpowiedniej jakości otoczenia infrastrukturalnego i społecznego pozwoli na utrzymanie wykwalifikowanych kadr w mieście i przeciwdziałanie tendencjom migracyjnym do większych miast w Polsce i za granicę.

II.9. Podsumowanie

Analiza rynku pracy Elbląga pokazała, iż jest on rynkiem trudnym, co wynika z trudności występujących w całym województwie. W stosunku do Olsztyna szereg wskaźników przyjmuje niższe wartości. Zjawiska takie jak poziom bezrobocia i zatrudnienia, bezrobocie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, poziom wynagro-

dzeń itp. wyglądają jednak dość dobrze na tle całego województwa, ponieważ wynika to z charakteru Miasta, które jest centrum gospodarczego i społecznego życia subregionu północno-zachodniego województwa – tu prowadzi działalność więcej firm niż w okolicznych gminach i powiatach, więc szersza i bardziej zróżnicowana jest oferta pracy.

Zarówno władze samorządowe, jak i służby zatrudnienia, realizują zadania wyznaczone w krajowych i regionalnych dokumentach strategicznych dotyczących rynku pracy, wykonują także zadania wynikające z polityki państwa w obszarze zatrudnienia. Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu realizowane przy wykorzystaniu przyznanych na nie środków, zmierzają do ograniczenia bezrobocia osób młodych i najstarszych, osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wzmożonej aktywizacji zawodowej, nawiązywania i utrzymywania współpracy z partnerami regionalnymi i lokalnymi oraz zwiększania dostępności do zatrudnienia.

III. Metodologia badania

W celu uzyskania odpowiedzi na przedstawione we wprowadzeniu obszary badawcze, zostały połączone metody ilościowe i jakościowe, które pozwoliły na uzyskanie obiektywnych i wiarygodnych wyników, w tym:

- analiza danych wtórnych (desk research),
- wywiady kwestionariuszowe (PAPI),
- wywiady telefoniczne (CATI),
- Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI).

Analiza danych wtórnych objęła:

- dane ze statystyki publicznej dotyczącej miasta Elbląga pozwalające bezpośrednio scharakteryzować sytuację społeczno-gospodarczą powiatu,
- dokumenty strategiczne i programowe odnoszące się do miasta Elbląga i województwa warmińsko-mazurskiego,
- dane pochodzące z analiz, dokumentów, rejestrów lokalnych władz samorządowych.

Badanie przedsiębiorców zrealizowano na próbie 1.000 respondentów, przy czym zgodnie z wytycznymi określonymi w SIWZ, zastosowano dwie techniki badawcze – bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI oraz telefoniczny wywiad kwestionariuszowy ze wspomaganie komputerowym CATI. W obu wypadkach badanie przeprowadzono na próbie po 500 przedsiębiorstw. Badaniu podlegały przedsiębiorstwa duże (powyżej 249 zatrudnionych), średnie (50–249 zatrudnionych), małe (10–49 zatrudnionych) i mikro (do 9 zatrudnionych). *Badaniu nie podlegały przedsiębiorstwa jednoosobowe.*

Badanie wszystkich szkół ponadgimnazjalnych (z wyłączeniem niepublicznych szkół policealnych) i wyższych miasta Elbląga przeprowadzono techniką bezpośredniego pogłębionego wywiadu przy użyciu kwestionariusza ankiety (PAPI).

Z uwagi na niewielkie znaczenie dla rynku pracy w Elblągu, w badaniu pominięto Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej, natomiast 3 szkoły odmówiły udziału w badaniu, co w efekcie spowodowało, że prezentowane w kolejnym rozdziale wyniki badań dotyczą 9 szkół funkcjonujących na terenie miasta Elbląga.

Indywidualne Wywiady Pogłębione z przedstawicielami jednostki samorządu terytorialnego przeprowadzono w oparciu o scenariusz wywiadu.

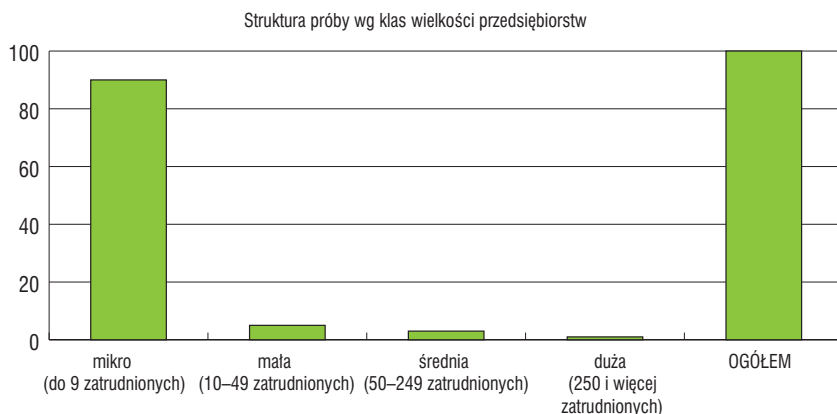
IV. Analiza wyników badań

IV.1. Badanie pracodawców

IV.1.1. Wstęp

Badanie pracodawców funkcjonujących na terenie miasta Elbląga przeprowadzono w maju 2014 roku na próbie 1000 podmiotów reprezentujących firmy mikro (zatrudniające do 9 osób), małe (zatrudniające od 10 do 49 osób), średnie (o zatrudnieniu w zakresie od 50 do 249 osób) i duże (zatrudniające 250 i więcej osób). W badaniu, podobnie jak w strukturze gospodarki Elbląga, dominowały firmy mikro, zatrudniające poniżej 10 pracowników. Z badania wykluczono podmioty jednoosobowe działające na zasadzie samozatrudnienia.

Rysunek 1. Struktura próby według klas wielkości przedsiębiorstw (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Wszystkie przebadane firmy mają swoją siedzibę w mieście Elblągu, i w przypadku blisko 98% podmiotów jest to siedziba główna. W pozostałych przypadkach główne siedziby ich firm znajdują się w innych miastach Polski, bądź poza jego granicami, m.in. w Warszawie, Gdańsku bądź w krajach skandynawskich.

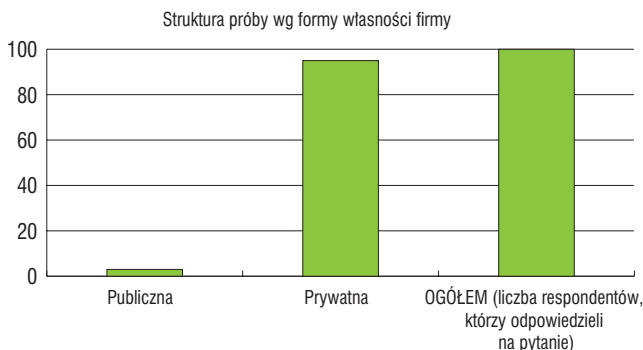
Najliczniej reprezentowanymi w badaniu sekcjami PKD były handel hurtowy i detaliczny, pozostała działalność usługowa, budownictwo, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, przetwórstwo przemysłowe i działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Sześć wyżej wymienionych najliczniejszych sekcji stanowiło blisko 90% próby.

IV.1.2. Specyfika sektora przedsiębiorstw

W strukturze gospodarki Elbląga dominują firmy mikro, zatrudniające maksymalnie 9 osób. Zdecydowana większość z nich swoją działalność prowadzi w branży handlu hurtowego i detalicznego (39,9%) oraz w pozostałej działalności usługowej (23,0%). Pozostałe działalności w tej grupie przedsiębiorstw są reprezentowane stosunkowo nielicznie. Drugą pod względem liczebności grupą przedsiębiorstw są firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Dominującą sekcją działalności jest tu również działalność handlowa (hurtowa i detaliczna) – 32,9%, oraz pozostała działalność usługowa – 23,7%, jednakże znacznie częściej od mikro, firmy te działają w branży budowlanej – 10,5% i przetwórstwie przemysłowym – 6,6%. Firmy średnie, których odsetek w próbie wynosił 3,4%, najczęściej działają również w obszarze handlu hurtowego i detalicznego – 26,3%, przetwórstwa przemysłowego – 23,7% oraz pozostałej działalności usługowej i budownictwa – po 13,2%. Firmy duże, zatrudniające 249 i więcej pracowników reprezentowane były w próbie tylko przez 4 przedsiębiorstwa, których działalność ukierunkowana jest w głównej mierze na handel hurtowy i detaliczny, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, jak również pozostałą działalność usługową. Dominującą formą wła-

sności sektora przedsiębiorstw w Elblągu jest własność prywatna, stanowiąca 96,9% próby (rys. 2).

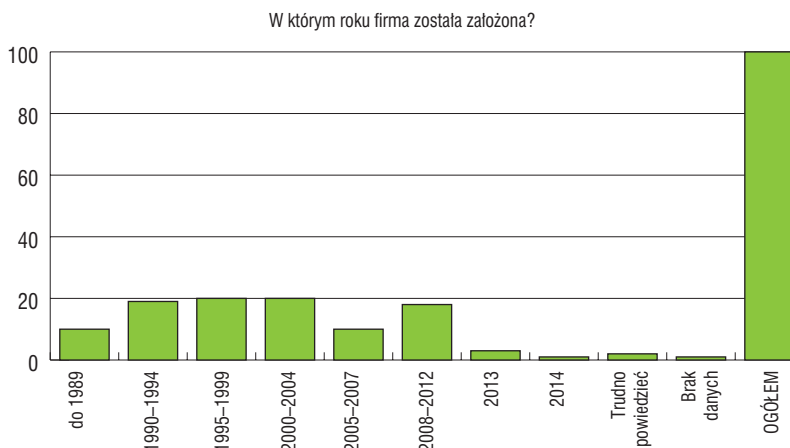
Rysunek 2. Struktura próby według formy własności przedsiębiorstwa (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Przedsiębiorstwa funkcjonujące w Elblągu w większości wypadków charakteryzują się stosunkowo długim stażem działania na rynku (rys. 3). Największy ich odsetek rozpoczął swoją działalność w latach 1995–1999 (20,3%) oraz w latach 2000–2004 (19,8%) i krótko po okresie transformacji w latach 1990–1994 (18,1%). Nieco zastanawiające jest, że niewiele firm powstało w okresie akcesji Polski do Unii Europejskiej i w latach bezpośrednio następujących po tym procesie, czyli 2005–2007 (tylko 9,4% nowopowstałych firm) jak również, że w okresie spowolnienia gospodarczego w Polsce i na świecie, rozpoczęła swoją działalność stosunkowo liczna grupa przedsiębiorstw (17,4%).

Rysunek 3. Rok założenia przedsiębiorstw, których przedstawiciele uczestniczyli w badaniu (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Zdecydowana większość badanych firm swoim zasięgiem obejmuje rynek lokalny i subregionalny, czyli miasto Elbląg oraz okoliczne powiaty (70% wskazań). Na rynku wojewódzkim jak i obejmującym kilka województw funkcjonuje 10,6% ankietowanych natomiast 12,9% operuje na rynku krajowym. Firmy o zasięgu ponadkrajowym stanowią 6,5% badanych, przy czym ich usługi lub/i produkty eksportowane są w głównej mierze do krajów Unii Europejskiej (85,7% spośród tych, którzy eksportują) oraz do Rosji (20,6%) ale zdarzają się również przypadki, gdzie firmy wskazywały jako obszar ich działania całą Europę, cały świat oraz takie kraje jak Chiny, Nową Zelandię czy kraje byłej Republiki Radzieckiej.

Odsetek sprzedawanych towarów lub/i usług trafiających na rynki zagraniczne w przeważającej większości osiąga wartość na poziomie do 10% (40% wskazań) oraz do 25% (26,2% wskazań) i do 50% (18,5% wskazań). Nieliczne firmy całą swoją produkcję lub usługi sprzedają zagranicę – 3,1% badanych.

Na potrzeby niniejszego opracowania specyfika sektora przedsiębiorstw w Elblągu zostanie opisana również za pomocą wskaź-

ników charakteryzujących m.in. ich sytuację finansową, zmiany w wartościach przychodów na przestrzeni ostatniego roku i ogólną ocenę w zakresie ich perspektyw rozwojowych.

Spośród badanych firm na pytanie o ich sytuację finansową, 27,2% respondentów stwierdziło, że wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i usług w 2013 roku wzrosła w porównaniu do roku 2012, natomiast 16,1% zanotowało spadek tej wartości. W pozostałych firmach sytuacja nie uległa zmianie. W przypadku firm, które zanotowały wzrost wartości przychodów, oscylował on głównie w granicach 20% (85,8% wskazań) oraz 21 – 40% (8,8%). Podobnie kształtowała się sytuacja w odniesieniu do firm, które zanotowały spadek wartości przychodów – 71,1% firm odnotowała spadek na poziomie do 20% a 20,8% ankietowanych w granicach 20–40%.

Bardziej optymistycznie brzmią przekonania przedsiębiorców odnośnie zmian w wartości przychodów ich firm w perspektywie kolejnego roku. Większy odsetek od tych którzy osiągnęli wzrost w roku poprzednim spodziewa się wzrostu w kolejnym roku (28,7%), natomiast mniej jest pesymistów spodziewających się spadku wartości przychodów (8,5%).

Również w tym przypadku, spodziewany spadek wartości przychodów w roku 2014 w stosunku do 2013 r. oscyluje w granicach do 20% (76,7% ankietowanych udzieliło takiej odpowiedzi) oraz 21–40% (12,3% wskazań).

O sytuacji finansowej przedsiębiorstw wiele mówi ich zdolność do dokonywania inwestycji. Spośród badanych firm 39,5% posiada zdolność finansowania nowych przedsięwzięć inwestycyjnych, jednakże w przypadku ponad 27% z nich taka konieczność w najbliższym czasie nie zachodzi (rys. 4) a inwestycje prowadzone będą wśród 12,1% ankietowanych firm. Blisko 40% przedsiębiorców wskazuje jednak na stosunkowo trudną sytuację finansową swoich przedsiębiorstw, bowiem nie stać ich na finansowanie inwestycji. Stosunkowo liczna grupa badanych (20,7%) nie jest w stanie ocenić swoich możliwości inwestycyjnych.

Rysunek 4. Opinie przedsiębiorców na temat zdolności ich firm do ponoszenia nakładów na inwestycje (N=1000).

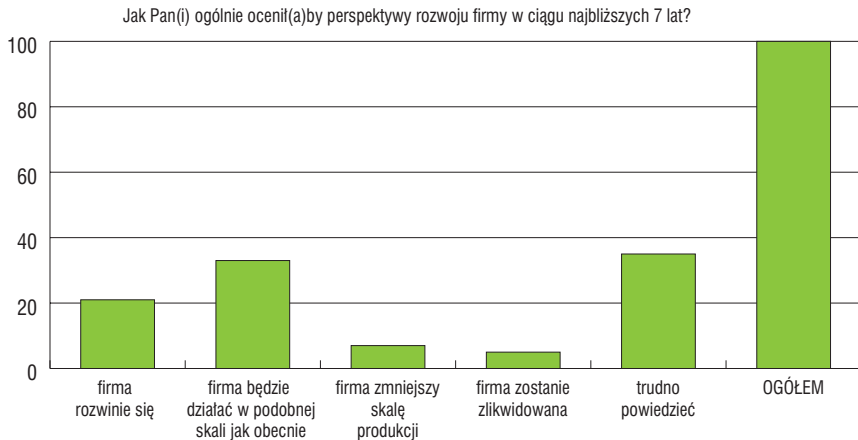


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Podsumowaniem tej części opracowania, poświęconej charakterystyce i specyfice elbląskich przedsiębiorstw, niech będzie ogólna ocena samych ankietowanych odnośnie perspektyw rozwojowych ich firm w okresie kolejnych 7 lat (rys. 5).

Zdecydowana większość respondentów bardzo ostrożnie podeszła do tego pytania – 35,5% respondentów w ogóle nie podjęła się próby zdiagnozowania swojej pozycji na rynku w tak długiej perspektywie czasowej, a 33,3% uznała, że ich firma nie zmieni swojej pozycji konkurencyjnej na rynku. Niewiele więcej niż co piąty przedsiębiorca jest optymistą – plany rozwojowe sięgające roku 2020 przewidują rozwój firmy i zwiększenie zakresu działalności co może skutkować zwiększeniem liczby miejsc pracy. Zmniejszenie skali prowadzonej działalności gospodarczej przewiduje jedynie 6,2% ankietowanych, a dodatkowo 3,9% respondentów twierdzi, że ich firma ulegnie likwidacji. W tych dwóch ostatnich przypadkach nie jest to zjawisko korzystne dla lokalnego rynku pracy.

Rysunek 5. Opinie przedsiębiorców na temat perspektywy rozwoju ich firm w okresie najbliższych 7 lat (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.3. Fluktuacja zatrudnienia i przyczyny zwolnień pracowników

Badane przedsiębiorstwa wg stanu na dzień 31 marca 2014 r. zatrudniały łącznie 9.248 osób, z czego największa populacja zatrudniona była w firmach mikro (39,10%) oraz średnich, zatrudniających od 49 do 249 osób (32,21%). Zatrudnione kobiety stanowią 41,1% pracujących, natomiast osoby uczące się jeszcze w szkołach to 4,1% zatrudnionej kadry pracowniczej. Spośród wszystkich zatrudnionych kobiet największy ich odsetek pracuje w firmach mikro (42,52%) oraz średnich (26,72%). W przedsiębiorstwach małych zatrudnionych jest 13,72% kobiet a w dużych 17,04%. Spośród wszystkich pracujących w badanych firmach osoby zatrudnione i jednocześnie pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe stanowią 3,3%. Największy ich odsetek pracuje w zakładach średnich (45,36%) oraz mikro (31,13%). Przedsiębiorstwa małe i duże zatrudniają odpowiednio 9,27% i 14,24% wszystkich osób pobierających świadczenia.

Najliczniej reprezentowaną formą zatrudnienia w badanych firmach była umowa o pracę na czas nieokreślony (38,9% wszystkich

zatrudnionych w badanych firmach) oraz umowa o pracę na czas określony (29,6%). Właściciele badanych firm stanowią 12,9% zatrudnionych a osoby pracujące w oparciu o umowę zlecenie lub o dzieło stanowią 15,2%. Wśród ankietowanych firm 2% zatrudnionych są to osoby będące członkami rodzin właścicieli, 0,8% to osoby samo zatrudnione wykonujące pracę na rzecz danego przedsiębiorstwa a 0,6% to stażyści pracujący na podstawie umowy stażu finansowanego przez Powiatowy Urząd Pracy.

Właściciele i pomagający członkowie rodzin zatrudnieni w ankietowanych firmach największy odsetek stanowią wśród firm mikro (odpowiednio 83,87% i 79,03%). Natomiast spośród osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony najczęściej są oni zatrudniani w przedsiębiorstwach średnich (44,51%) oraz mikro (30,95%). Stażyści zatrudnieni w oparciu o umowę stażu finansowanego przez PUP najczęściej zatrudniani są w firmach zatrudniających maksymalnie 9 osób (57,41% wszystkich zatrudnionych w oparciu o ten typ umowy).

Spośród zatrudnionych osób w ankietowanych przedsiębiorstwach największy odsetek zatrudnionych jest w pełnym wymiarze czasu pracy, stanowią oni 86,4% wszystkich zatrudnionych. Osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią 7,1% badanej populacji, w pozostałych przypadkach respondenci nie byli w stanie określić wymiaru czasu pracy osób u nich zatrudnionych. W pełnym wymiarze czasu pracy w firmach mikro pracuje 37,39% zatrudnionych, w małych 15,55%, w średnich 32,24% a w dużych 14,82%. Proporcje te są zbliżone również w przypadku zatrudnionych osób w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W strukturze osób zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach według ich wykształcenia dominują osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, które stanowią 35,5% zatrudnionych oraz z wykształceniem wyższym – 28,9%. W dalszej kolejności zatrudnionych jest 17,9% osób o wykształceniu średnim ogólnym, 16,8% z zasadniczym zawodowym i tylko 0,9% z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym lub bez wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym zatrud-

nione są w głównej mierze w firmach mikro, które zatrudniają blisko 42% wszystkich osób o tym poziomie wykształcenia. Również firmy mikro zatrudniają najwięcej osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (42% wszystkich zatrudnionych o tym poziomie wykształcenia) oraz średnim ogólnym (36,07%). Najwięcej osób, które zakończyły proces edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej oraz na poziomie gimnazjum lub niżej zatrudniają przedsiębiorstwa średnie (odpowiednio 42,36% i 75,57%).

Ankietowani przedsiębiorcy poproszeni o wymienienie najliczniej reprezentowanych w ich firmach zawodów, najczęściej wskazywali kasjerów/sprzedawców, handlowców, pracowników fizycznych i budowlanych, kierowców i mechaników oraz pracowników kadr/księgowości i biurowych.

Na przestrzeni ostatniego roku do chwili przeprowadzenia badania, czyli w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2014 r. od pracodawców z terenu Elbląga odeszło z pracy 783 pracowników, spośród których byli to głównie pracownicy firm mikro (40,49%) i średnich (35,76%). Najczęściej odejście z pracy dotyczyło osób zatrudnionych wcześniej na umowę o pracę na czas określony (42,8%) i nieokreślony (31,0%), jak również osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilno-prawne (22,9%). Najczęściej, we wszystkich tych przypadkach, osoby odchodzące z pracy reprezentowały firmy mikro i średnie.

Branżami z których najczęściej odchodzili pracownicy, były te które są również najliczniej reprezentowane w próbie. Z handlu hurtowego i detalicznego odeszło 34,3% wszystkich tych pracowników, którzy odeszli z pracy o ostatnim roku, z budownictwa 14,6%, z pozostałej działalności usługowej 15,8% i z przetwórstwa przemysłowego 9,7%. Osoby te najczęściej charakteryzowały się wykształceniem średnim zawodowym (36,2%), zasadniczym zawodowym (25,0%) i średnim ogólnym (21,2%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 15,6% a z gimnazjalnym i niższym 1,9%.

Zawody jakie reprezentowały osoby odchodzące z pracy to najczęściej pracownicy fizyczni, budowlani i biurowi oraz kasjerzy/sprzedawcy i handlowcy.

Wśród przyczyn odejścia z pracy najczęściej respondenci wskazywali na zmianę pracy w wyniku decyzji pracownika (44,7% wskazań) oraz zwolnienia przez pracodawcę wynikające ze zmniejszenia skali działalności firmy (24,5%). Analizując te wyniki należy zwrócić uwagę na dużą skalę zwolnień wynikających z winy samych pracowników. Ponad 34% przyczyn zwolnienia wynikało z łamania zasad pracy przez pracownika, jego niezdyscyplinowania lub braku odpowiednich kwalifikacji.

Skala przyjęć pracowników do pracy w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2014 r. była mniejsza aniżeli liczba zwolnień w tym okresie. Pracodawcy funkcjonujący na terenie miasta Elbląga w tym czasie przyjęli do pracy 572 osoby. Najczęściej do pracy przyjmowali pracodawcy reprezentujący firmy mikro (44,6% wszystkich przyjętych w tym okresie do pracy) oraz średnie (33,0%). Skala przyjęć do pracy przez pracodawców z firm małych była na poziomie 21,2% a dużych zaledwie 1,2%. W porównaniu do zwolnień pracowników należy zauważyć, że liczbę pracowników zwiększono jedynie w firmach małych, natomiast w dużych, średnich i małych skala przyjęć była mniejsza aniżeli zwolnień.

Do pracy najczęściej byli przyjmowani pracownicy na czas określony (30,9%), nieokreślony (30,1% przyjęć) i na umowy cywilno-prawne (28,3%), przy czym na czas określony i nieokreślony najczęściej pracowników przyjmowały firmy mikro, natomiast na umowy cywilno-prawne głównie firmy średnie i mikro.

Firmy, które zatrudniały w ostatnim roku pracowników reprezentowały przede wszystkim te sekcje PKD, w których również nastąpiło najwięcej odejść z pracy:

- Handel hurtowy i detaliczny – 31,7% przyjęć do pracy,
- Pozostała działalność usługowa – 26,3%,
- Przetwórstwo przemysłowe – 10,3%,
- Budownictwo – 7,7%.

Osoby zatrudnione do pracy w ostatnim roku najliczniej charakteryzowały się wykształceniem średnim zawodowym (29,5% przyjętych do pracy) i zasadniczym zawodowym (24,3%). Na nieco niż-

szym poziomie zatrudniane były osoby z wykształceniem wyższym (21,7%) i średnim ogólnym (22,2%) natomiast pracodawcy bardzo niechętnie przyjmowali pracowników którzy zakończyli swój proces edukacji na poziomie maksymalnie gimnazjalnym (2,4%). Liczba pracowników przyjętych według poziomu wykształcenia była niższa aniżeli w przypadku zwolnień we wszystkich kategoriach, z wyjątkiem wykształcenia wyższego (z pracy odeszły 122 osoby a przyjęto do pracy 124 osoby o tym poziomie wykształcenia). Pracodawcy prawie równie często przyjmowali pracowników z doświadczeniem zawodowym (47,9%) jak i bez doświadczenia (52,1%).

Pracodawcy najczęściej przyjmowali pracowników w tych zawodach, w których również najczęściej pracownicy zwalniali miejsca pracy. Najliczniej do pracy przyjęto kasjerów-sprzedawców, pracowników fizycznych, pracowników administracyjnych, handlowców i kierowców.

Powodem dla którego pracodawcy najczęściej przyjmowali do pracy nowych pracowników było zwiększenie skali działania firmy i przyjęcie na miejsce pracownika, który odszedł. Niewiele rzadziej respondenci wskazywali również pozostałe powody, czyli zmiany organizacyjne, możliwość przyjęcia pracownika na staż finansowany przez PUP oraz zachodzące w przedsiębiorstwie zmiany technologiczne.

IV.1.4. Trudności pracodawców w obsadzaniu wakatów i powody odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji

Pracodawcy z terenu miasta Elbląga z reguły nie mieli większych problemów z obsadzeniem wakatów, bowiem tylko 3,5% respondentów napotkało na trudności w procesie rekrutacji. Spośród 35 takich przypadków trudności najczęściej dotyczyły zatrudnienia w firmach mikro (26 wskazań) oraz w średnich (6 wskazań). Problemów w ogóle nie zgłosiły firmy duże, natomiast w małych dotknęły one tylko 3 firmy.

Spośród zawodów, z którymi pracodawcy mieli problemy w obsadzaniu wakatów, najczęściej pojawiały się takie, jak:

- mechanik,

- kasjer-sprzedawca,
- pracownik fizyczny.

Zawody te były poszukiwane stosunkowo nielicznie, tylko po czterech pracowników z tych zawodów, chcieli zatrudnić pracodawcy mający problemy ze znalezieniem odpowiednich fachowców. Ponieważ respondenci mogli wskazać po kilka zawodów z którymi mieli problem w trakcie procesu rekrutacji, na dalszych pozycjach pojawiły się pojedyncze zawody, takie jak: fryzjer, murarz, tokarz, kelner i specjalista ds. PR.

Najczęstszą przyczyną, będącą powodem trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, był albo całkowity brak kandydatów do pracy albo brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu i doświadczeniu zawodowym. Respondenci zwracali też uwagę na zbyt wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów do pracy oraz w kategorii „inne, jakie?” znalazły się pojedyncze wypowiedzi odnośnie braku chęci i umiejętności do pracy potencjalnych kandydatów.

Powodem dla którego pracodawcy nie zdecydowali się zatrudnić żadnego z kandydatów zgłaszających się do pracy było przede wszystkim to, że nie mieli oni udokumentowanego doświadczenia zawodowego oraz certyfikatów i uprawnień niezbędnych do pracy na danym stanowisku. Interesujące w poniższym zestawieniu jest również to, że pracodawcy nie zdecydowali się zatrudnić kandydatów z powodu ich cech „osobistych”, takich jak brak umiejętności pracy w zespole, kultury osobistej i dobrego wychowania.

IV.1.5. Charakterystyka oczekiwanych kompetencji kandydatów do pracy

O kompetencjach, których wymagają bądź oczekują pracodawcy od potencjalnych kandydatów pośrednio świadczą opisane w poprzednim podrozdziale kompetencje, brakujące potencjalnym pracownikom, których przedsiębiorcy nie zdecydowali się zatrudnić w procesie rekrutacji. Respondenci zwracali uwagę w głównej mierze na doświadczenie zawodowe, certyfikaty i uprawnienia zawodowe

oraz samodzielność, ale również na takie cechy jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kulturę osobistą i dyspozycyjność. W celu zweryfikowania tych informacji respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi wprost na pytanie odnośnie umiejętności/cech, którymi będą się kierować podczas procesu rekrutacji nowych pracowników. Liczba respondentów odpowiadająca na to pytanie jest stosunkowo nieduża, jednakże wynika to z faktu iż pytanie to zadano wyłącznie osobom, które zamierzają w perspektywie najbliższego roku lub siedmiu lat zwiększyć poziom zatrudnienia w swoich firmach. Najczęściej wybieraną cechą potencjalnych kandydatów do pracy była ich samodzielność oraz komunikatywność i umiejętność pracy w zespole. Pracodawcy zwrócili również uwagę na takie cechy jak umiejętność obsługi komputera oraz innych nowoczesnych urządzeń biurowych, dyspozycyjność i kulturę osobistą. Znajomość języków obcych nie jest umiejętnością, którą pracodawcy będą szczególnie premiować.

Dodatkowe uprawnienia i certyfikaty, jako dokumenty, a co za tym idzie i umiejętności potencjalnych kandydatów, brane pod uwagę w procesie rekrutacji zostały wskazane przez znaczną grupę respondentów, jednakże rozkład odpowiedzi w tej kategorii jest dosyć duży. Większość wskazań dotyczy pojedynczych uprawnień, jedynie posiadanie prawa jazdy i certyfikatów potwierdzających znajomość obsługi kas fiskalnych pojawiły się odpowiednio w 3 i 2 przypadkach.

Wśród odpowiedzi na pytanie o wymagane czy preferowane umiejętności/cechy przyszłych pracowników niektórzy respondenci wskazali inne, aniżeli zamieszczone w kafeterii odpowiedzi na to pytanie. Wśród nich pojawiły się takie, jak: determinacja i kreatywność, docieklivość, higiena osobista, znajomość geodezji czy struktur handlowych jednakże wskazania na te kategorie były pojedyncze.

IV.1.6. Planowane przyjęcia pracowników w perspektywie 1 roku i kolejnych 7 lat

Według stanu na koniec maja 2014 roku pracodawcy z terenu miasta Elbląga dysponowali 156 wolnymi miejscami pracy, przy czym wakaty posiadało 96 przedsiębiorstw a ponad 90% ankietowanych firm miało pełną obsadę stanowisk.

Zgodnie z założeniami niniejszego projektu zadaniem Wykonawcy było określenie perspektyw rozwojowych elbląskiego rynku pracy w perspektywie jednego roku i kolejnych siedmiu lat, do roku 2020. Aby zadanie to wykonać w trakcie m.in. badań ilościowych prowadzonych na reprezentatywnej próbie 1000 pracodawców, zadano im szereg pytań odnośnie planów zatrudnieniowych. Poniżej opisane zostały uzyskane informacje w podziale na te dwie różne perspektywy czasowe.

PLANY ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWEIE 1 ROKU

Stosunkowo niewielki odsetek pracodawców funkcjonujących na elbląskim rynku pracy w perspektywie kolejnych 12 miesięcy zamierza zatrudniać nowych pracowników. Spośród wszystkich przebadanych firm stanowią oni 13,9%. Najbardziej sprecyzowane plany w tym zakresie mają przedsiębiorcy reprezentujący firmy mikro, bowiem stanowią oni ponad 80% spośród tych, którzy zamierzają przyjąć pracowników w najbliższym roku. Przyjęcia nowych pracowników planuje też 10,9% firm małych (15 firm) i 8,7% (12 firm) średnich.

Ogółem liczba osób, którą przedsiębiorcy planują przyjąć do pracy w perspektywie jednego roku oscyluje w granicach 174, przy czym 119 nowych pracowników, czyli 68,4%, zostanie przyjętych do firm mikro, zatrudniających maksymalnie do 9 osób. Przyjęcia planowane są w firmach prowadzących różny rodzaj działalności według sekcji PKD, jednakże w większości przypadków zatrudniane tam będą pojedyncze osoby. Tylko w 3 sekcjach liczba nowozatrud-

nionych będzie większa, dotyczy to handlu hurtowego i detalicznego, gdzie przyjętych ma być 44 pracowników, pozostałej działalności usługowej (32 pracowników) i przetwórstwa przemysłowego (12 pracowników).

Pracodawcy planujący zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie jednego roku w zdecydowanej większości zamierzają zatrudnić ich na podstawie umowy o pracę (67,2%) jak również w oparciu o umowy cywilno-prawne (13,8%). Stosunkowo duża grupa przedsiębiorstw (19,0%) zamierza skorzystać z możliwości zatrudnienia na podstawie umów finansowanych przez PUP. W tym ostatnim przypadku chodzi o staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy.

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie w jakich zawodach będą przyjmowali pracowników w perspektywie najbliższego roku. Jako pierwszy z zawodów na który zamierzają zatrudnić pracownika najczęściej pracodawcy wskazywali takie zawody jak kasjer-sprzedawca (28 wskazań), pracownik fizyczny (22 wskazania) oraz handlowiec (9 wskazań), monter (7 wskazań) i operator maszyn specjalistycznych oraz pracownik biurowy (po 6 wskazań). Pracownicy reprezentujący wszystkie pozostałe zawody będą mieli znacznie więcej problemów ze znalezieniem pracy, bowiem pracodawcy w niewielkim stopniu będą ich potrzebowali.

Wymagania pracodawców w zakresie kwalifikacji osób reprezentujących poszczególne zawody i będących potencjalnymi kandydatami do pracy są ze sobą zbieżne. Różnicuje je jedynie kierunkowe wykształcenie, umiejętności poparte certyfikatami i uprawnieniami oraz znajomość branży. W pozostałych przypadkach pracodawcy zgodnie przyznają, że od kandydatów oczekują kultury osobistej, komunikatywności, miłej aparycji w zawodach wymagających kontaktu z klientem, sumienności oraz doświadczenia.

Blisko 80% respondentów, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników nie ma wymagań odnośnie ich wieku, natomiast pozostali preferują przeważnie wiek od 26 do 31 lat. Zdarzają się rów-

niez przypadki, pojedyncze, gdzie pracodawcy premiować zamierzają osoby w wieku np. 40 lub 50 lat ale ma to miejsce sporadycznie.

Respondenci poproszeni o wskazanie przyczyn dla których zamierzają zatrudnić nowych pracowników, najczęściej wskazywali na plany rozwojowe swoich przedsiębiorstw wynikające ze zwiększenia skali prowadzonej działalności oraz zmiany organizacyjne w ich firmach. Znaczący udział w planowaniu przyjęć nowych pracowników przypadł na możliwość przyjęcia pracownika na finansowane przez PUP miejsce pracy, natomiast w przypadku 24,3% respondentów nowe przyjęcia wynikają z konieczności zastąpienia osób, które odeszły z firmy.

PLANY ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWIE 7 LAT

Bardzo niewielki odsetek pracodawców funkcjonujących na elbląskim rynku pracy w perspektywie kolejnych 7 lat zamierza zatrudniać nowych pracowników. Spośród wszystkich przebadanych firm stanowią oni zaledwie 6,2%, co w stosunku do planów rocznych, kiedy to 13,9% pracodawców zamierza zatrudniać nowych pracowników, stanowi mniej niż połowę. W tym wypadku pojawia się jednak bardzo liczna grupa pracodawców nie będących w stanie sprecyzować tak dalekosiężnych planów. Stanowią oni ponad 67% badanych. Najbardziej sprecyzowane plany w tym zakresie mają przedsiębiorcy reprezentujący firmy mikro, bowiem stanowią oni ponad 74% spośród tych, którzy zamierzają przyjąć pracowników w najbliższym roku. Przyjęcia nowych pracowników planuje też 12,9% firm małych (8 firm) i tyle samo (8 firm) średnich, natomiast w przypadku dużych przedsiębiorstw zastanawiające jest to, że żadna firma nie była w stanie określić, czy będą zatrudniać pracowników w perspektywie 7 lat.

Ogółem liczba osób, którą przedsiębiorcy planują przyjąć do pracy, w perspektywie do roku 2020 oscyluje w granicach 132, przy czym 44 nowych pracowników, czyli ponad 33%, zostanie przyjętych do firm mikro, zatrudniających maksymalnie do 9 osób. Przy-

jęcia planowane są w firmach prowadzących różny rodzaj działalności według sekcji PKD, jednakże w większości przypadków zatrudniane będą tam pojedyncze osoby. Tylko w 2 sekcjach liczba nowozatrudnionych będzie większa. Dotyczy to handlu hurtowego i detalicznego, gdzie przewiduje się przyjęcie 21 pracowników oraz pozostałej działalności usługowej, w której planowane jest zatrudnienie 29 pracowników.

Pracodawcy planujący zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie 7 lat w zdecydowanej większości zamierzają zatrudnić ich na podstawie umowy cywilno-prawnej (53,0%) oraz umowy o pracę (42,4%). Bardzo nieliczna grupa przedsiębiorstw (4,5%) planuje skorzystać z możliwości zatrudnienia na podstawie umów finansowanych przez PUP. W tym ostatnim przypadku chodzi o staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy.

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie w jakich zawodach będą przyjmowali pracowników w perspektywie kolejnych siedmiu lat. Jako pierwszy z zawodów na który zamierzają zatrudnić pracownika najczęściej pracodawcy wskazywali takie zawody jak kasjer-sprzedawca (13 wskazań), pracownik fizyczny (6 wskazań) oraz pracownik biurowy (4 wskazania). Pracownicy reprezentujący wszystkie pozostałe zawody będą mieli znacznie więcej problemów ze znalezieniem pracy. Również w przypadku drugiego z poszukiwanych przez pracodawców zawodów na elbląskim rynku pracy wynika niewielkie zapotrzebowanie na wysoko-wyspecjalizowane kadry, najczęściej poszukiwani będą pracownicy fizyczni oraz kasjerzy-sprzedawcy, przy czym oferowanych miejsc pracy będzie bardzo niewiele.

Wymagania pracodawców w zakresie kwalifikacji osób reprezentujących poszczególne zawody i będących potencjalnymi kandydatami do pracy są ze sobą zbieżne, podobnie jak to miało miejsce przy omawianiu planów zatrudnieniowych w perspektywie jednego roku. Różnicuje je jedynie kierunkowe wykształcenie, umiejętno-

ści poparte certyfikatami i uprawnieniami oraz znajomość branży. W pozostałych przypadkach pracodawcy zgodnie przyznają, że od kandydatów oczekują kultury osobistej, komunikatywności, miłej aparycji w zawodach wymagających kontaktu z klientem, sumienności oraz doświadczenia.

Dla około 80% respondentów, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników nie ma znaczenia wiek ich przyszłych kandydatów do pracy, natomiast pozostali preferują przeważnie wiek do 35 lat. Zdarzają się również przypadki, pojedyncze, gdzie pracodawcy premiować zamierzają osoby w wieku np. 40 lub 50 lat ale ma to miejsce sporadycznie.

Respondenci poproszeni o wskazanie przyczyn dla których zamierzają zatrudnić nowych pracowników najczęściej wskazywali na plany rozwojowe swoich przedsiębiorstw wynikające ze zwiększenia skali prowadzonej działalności oraz zmiany organizacyjne w ich firmach. Znaczący udział w planowaniu przyjęć nowych pracowników ma możliwość przyjęcia pracownika na finansowane przez PUP miejsce pracy, natomiast w przypadku 21,7% respondentów nowe przyjęcia wynikają z konieczności zastąpienia osób, które odeszły z firmy.

IV.1.7. Zatrudnianie absolwentów

Badane przedsiębiorstwa na przestrzeni ostatniego roku przyjęły do pracy łącznie 572 nowych pracowników, z czego ponad połowa były to osoby bez doświadczenia zawodowego. W tej grupie mogą, ale niekoniecznie muszą, znajdować się absolwenci m.in. elbląskich szkół. Aby to zweryfikować respondentom zadano wprost pytanie o to, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnili takie osoby. Spośród wszystkich badanych firm twierdząco odpowiedziało 7% badanych, czyli 69 pracodawców zatrudniło w swoich firmach absolwentów. Spośród tych firm 65 udzieliło odpowiedzi na pytanie o liczbę zatrudnionych absolwentów. Jak wynika z badań, na elbląskim rynku pracy zatrudniono od maja 2013 roku do kwietnia 2014 roku 93 absolwentów różnych typów szkół.

Interpretując uzyskane wyniki w zakresie oceny stopnia przygotowania absolwentów należy zachować dużą ostrożność bowiem wyrażone opinie dotyczą bardzo niewielkiej liczby pracodawców, jednakże należy zauważyć, że w większości wypadków zarówno absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, techników, liceów profilowanych jak i szkół wyższych otrzymali cztery razy więcej ocen pozytywnych niż negatywnych.

IV.1.8. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Elblągu

Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami funkcjonującymi na analizowanym obszarze jest jednym z podstawowych warunków skutecznego działania publicznych służb zatrudnienia. W przypadku badanych firm działających na elbląskim rynku pracy jedynie 28,8% w okresie ostatnich 12 miesięcy przed realizowanym badaniem miało jakikolwiek kontakt z PUP. Najmniejszy odsetek pracodawców kontaktujących się z PUP odnotowano wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników – jedynie 26,2% spośród nich miało kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy. Wraz z wielkością firmy odsetek ten rośnie – 38,2% firm małych i 76,5% średnich w okresie ostatnich 12 miesięcy miało kontakt z PUP. Tak duże różnice w tym zakresie wynikają przede wszystkim z liczebności próby, bowiem firmy mikro stanowiły w badaniu blisko 90% badanej populacji, natomiast firmy małe i średnie odpowiednio 6,8 i 3,4%.

Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w przypadku znajomości przez pracodawców oferty usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy. Odsetek przedsiębiorstw twierdzących, że znają ofertę wynosi 36,7%, co niestety oznacza, że prawie 2/3 firm nic na ten temat nie wie. Spośród firm mikro tylko 35% respondentów odpowiedziało twierdząco na pytanie o znajomość oferty usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, natomiast respondenci reprezentujący firmy małe i średnie wyrażali opinię o znajomości oferty PUP w przypadku odpowiednio 43,3% i 64,7%.

Pytaniem pozwalającym zweryfikować twierdzenia respondentów o znajomości oferty PUP, było kolejne, w których zostali oni poproszeni o wymienienie tych usług, które znają (n=365). Najczęściej wymieniane były takie świadczenia jak:

- organizacja dla osób bezrobotnych stażu lub praktyk w zakładach pracy,
- usługi pośrednictwa pracy,
- organizacja szkoleń i kursów dla osób bezrobotnych,
- dofinansowanie tworzenia nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych.

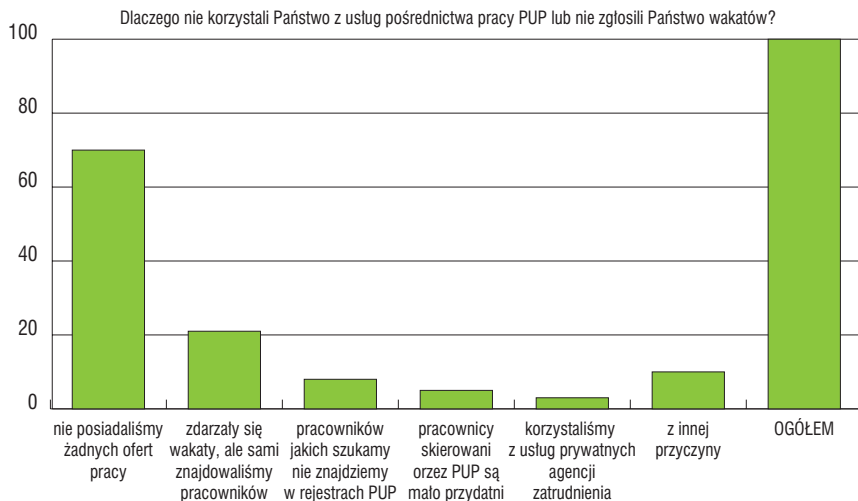
Pozostałe działania PUP są postrzegane jedynie przez bardzo nieliczną grupę respondentów.

Na pytanie odnośnie planów korzystania z usług Powiatowego Urzędu Pracy w perspektywie najbliższego roku, przedsiębiorcy w przeważającej większości odpowiadali, że nie zamierzają korzystać lub nie mają takich planów sprecyzowanych (69%). Jest natomiast grupa pracodawców, około 31%, którzy chcieliby skorzystać jednakże plany te ograniczają się do bardzo wąskiego spektrum działania PUP – przyjęcia osoby bezrobotnej na staż (17% wskazań) i pośrednictwa pracy (5,7%), przy czym dotyczy to przede wszystkim firm mikro. Pozostałe usługi publicznych służb zatrudnienia wskazywane były sporadycznie – pracodawcy wskazywali na chęć skorzystania z oferty szkoleniowej (3,7%) oraz z dofinansowania (3,0%).

Jedną z najbardziej rozpoznawalnych usług świadczonych przez Powiatowe Urzędy Pracy jest pośrednictwo pracy. Badani przedsiębiorcy w okresie ostatnich 12 miesięcy stosunkowo rzadko korzystali z tej formy pomocy, bowiem zaledwie 11,5% respondentów na tak postawione pytanie odpowiedziało twierdząco. Spośród tych firm, które wakaty zgłosiły dominują firmy mikro oraz średnie. Żadna firma duża, spośród badanych, zatrudniająca powyżej 249 pracowników nie korzystała z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez PUP w Elblągu.

Główną przyczyną dla której pracodawcy nie korzystali z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu był brak wakatów w ich przedsiębiorstwach, na co wskazało 71,3% respondentów (rys. 6). W pozostałych przypadkach pracodawcy sami znajdowali pracowników (21,2% wskazań) bądź też z góry zakładali, że pracowników jakich szukają nie znajdą w rejestrach PUP (6,9%) lub też byli przekonani o małej przydatności osób zarejestrowanych jako bezrobotne, ich słabego zaangażowania w pracę i niskiej efektywności ich pracy (3,8%). Wśród różnych odpowiedzi udzielonych w ramach kategorii „innej przyczyny” dominowały wskazania na brak takiej potrzeby oraz występowały pojedyncze wskazania na złą współpracę z PUP jako przyczynę braku korzystania z usług w zakresie pośrednictwa pracy.

Rysunek 6. Przyczyny niekorzystania przez przedsiębiorców z usług pośrednictwa pracy PUP.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Spośród przebadanych firm z miasta Elbląga jedynie 94 podmioty zgłosiły na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy do PUP wakaty w swoich przedsiębiorstwach, z czego 71 były to wakaty w firmach mikro, 8 w małych i 15 w średnich. Żadna z dużych firm biorących

udział w badaniu nie współpracowała w tym zakresie z PUP w Elblągu. W zdecydowanej większości liczba wakatów przypadająca na 1 przedsiębiorstwo wynosiła 1, a tylko nieliczne firmy zgłaszały po 2 lub 3 wakaty. W przypadku jednej firmy liczba wakatów wynosiła 8.

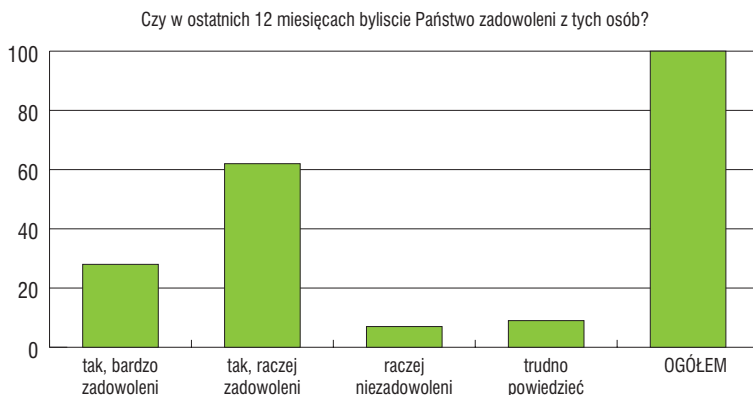
Spośród firm, które skorzystały z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez PUP, 83,0% zatrudniło osoby skierowane do nich do pracy, przy czym były to głównie firmy mikro oraz średnie.

Firmy najczęściej przyjmowały tylko jednego pracownika skierowanego przez PUP, jednakże w nielicznych wypadkach było to również po dwóch lub trzech pracowników.

Nie wszyscy kandydaci skierowani przez PUP do pracodawców zostali przyjęci do pracy. Była to stosunkowo nieliczna grupa przypadków, jednak powody dla których zostali oni w procesie rekrutacji odrzuceni są dosyć istotne. Przedsiębiorcy jako najczęstsze przyczyny nieprzyjęcia skierowanych kandydatów wskazywali na brak odpowiednich kwalifikacji u skierowanych kandydatów i obawę przed słabym zaangażowaniem w pracę kandydatów skierowanych przez PUP. Zdarzały się również pojedyncze przypadki, gdzie kandydat nie przyjął oferowanych warunków pracy i płacy oraz w jednym przypadku nie zgłosił się ani jeden kandydat. Wśród innych przyczyn nie przyjęcia kandydatów, pracodawcy wskazywali m.in. takie przyczyny jak: przyjście kandydata na rozmowę kwalifikacyjną pod wpływem alkoholu lub procedury stosowane przez PUP w przypadku zatrudnienia bezrobotnych.

Na przestrzeni ostatniego roku, 78 pracodawców mających siedziby swoich firm na terenie Elblągu zatrudniło osoby bezrobotne skierowane do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy. Zdecydowana większość z nich (88,4%) jest raczej zadowolona lub bardzo zadowolona z tych osób (rys. 7), natomiast tylko 5,1% respondentów wykazuje swoje niezadowolenie. Głównymi przyczynami niezadowolenia są ujawnione braki kwalifikacyjne tych osób (2 wskazania) oraz ich słabe zaangażowanie w pracę (3 przypadki). Pięciu pracodawców nie było w stanie określić czy pracownicy, których zatrudnili w wyniku pośrednictwa pracy PUP spełniają ich oczekiwania czy też ich nie spełniają.

Rysunek 7. Deklaracje przedsiębiorców w zakresie zadowolenia z pracy osób zatrudnionych w wyniku pośrednictwa pracy PUP (N=78).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Na koniec prowadzonego wywiadu respondenci zostali poproszeni przez ankieterów o ocenę jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu na rzecz pracodawców. Pytanie to zostało zadane w czterech kategoriach:

- PUP jako miejsce przyjazne pracodawcom,
- PUP jako jednostka pozwalająca pracodawcom zaoszczędzić czas,
- PUP jako podmiot oferujący dobrą informację,
- PUP jako urząd spełniający oczekiwania pracodawców.

W pierwszym przypadku – PUP jako miejsce przyjazne dla pracodawcy – respondenci w większości uchyliłi się od oceny wybierając opcję ani tak, ani nie. Wśród pozostałej grupy respondentów przeważały opinie pozytywne, zsumowane odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak stanowiły 25% wskazań, natomiast oceny negatywne (nie i zdecydowanie nie) – 16,5%.

Podobnie sytuacja się przedstawia w przypadku pytania o to, czy PUP pozwala oszczędzać czas pracodawcom. Blisko 60% respondentów uchyliło się od wyrażenia zdecydowanej opinii na ten temat, natomiast odpowiedzi pozytywne przeważają nad negatywnymi (odpowiednio 24,4% tak i zdecydowanie tak, i 16,5% nie i zdecydowanie nie).

Podobnie jak w przypadku dwóch poprzednich pytań, tak i na pytanie o działalność PUP jako podmiotu oferującego dobrą informację dla pracodawców blisko 60% respondentów uchyliło się od wyrażenia zdecydowanej opinii i również tutaj przeważają oceny pozytywne wśród pozostałych odpowiedzi. Ponad 26% respondentów na tak postawione pytanie odpowiedziało „raczej tak” i „zdecydowanie tak”, przeciwnego zdania było 15,5% badanych.

Różnica pomiędzy oceną pozytywną i negatywną ulega nieco spłaszczeniu w przypadku pytania o PUP, jako jednostkę spełniającą oczekiwania pracodawców. Ponad 60% respondentów również w tym wypadku nie wyraziła zdecydowanej opinii na ten temat, jednakże przewaga ocen pozytywnych była mniejsza nad negatywnymi – 21,3% ankietowanych ocenia PUP jako spełniający ich oczekiwania a 17,5% jest odmiennego zdania.

Na podstawie wyżej zaprezentowanych danych, ogólna ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu wypada pozytywnie. Spośród badanych pracodawców blisko 30% utrzymuje kontakty z PUP a blisko 37% zna ofertę świadczonych przez niego usług. Również w przyszłości, w perspektywie kolejnych 12 miesięcy, ponad 30% respondentów zamierza kontynuować albo rozpocząć współpracę z PUP a jego najbardziej rozpoznawalną „marką” jest działalność związana z pośrednictwem pracy. Ponad 11% ankietowanych korzystało z tej usługi. Nieco niepokojącym zjawiskiem w tym kontekście jest fakt, iż ani jedna firma duża nie korzystała z tej formy współpracy. Jest to o tyle interesujące, że wśród firm, które zatrudniły pracowników w wyniku pośrednictwa pracy PUP, ponad 88% jest z tych pracowników zadowolona.

Również ogólna ocena działalności PUP w Elblągu na rzecz pracodawców wypada pozytywnie. Chociaż wielu z nich nie zdecydowało się na wyrażenie zdecydowanej opinii, jednak wśród pozostałych przeważają opinie pozytywne dla Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu, jako miejsca przyjaznego pracodawcy, pozwalającego mu zaoszczędzić czas, oferującego dobrą informację i spełniającego oczekiwania pracodawcy.

IV.1.9. Podsumowanie – diagnoza zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na lokalnym rynku pracy oraz ocena i zapotrzebowanie na usługi i programy rynku pracy

Respondenci zatrudniający łącznie około 9.248 pracowników, oceniając plany rozwojowe swoich firm częściej twierdzili, że ich firmy, a co za tym idzie również gospodarka miasta, w perspektywie najbliższych 7 lat rozwiną się. Twierdzenie to, w sposób pośredni mogą potwierdzić informacje o strukturze zatrudnienia w badanych firmach według wykształcenia, bowiem jakość kapitału ludzkiego ma ogromny wpływ na procesy gospodarcze. Według uzyskanych informacji, pracodawcy z Elbląga zatrudniają w głównej mierze osoby z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym – stanowią oni prawie 65% zatrudnionej kadry pracowniczej. Pomimo tak wysokiego odsetka osób o tym poziomie wykształcenia dominującymi zawodami na rynku elbląskim są: kasjer/sprzedawca, handlowiec, pracownik fizyczny i budowlany. Świadczyć to może z drugiej strony o zatrudnianiu osób o zawyżonych kompetencjach na stanowiskach wcale tego nie wymagających.

Fluktuacja zatrudnienia w elbląskich firmach jest na stosunkowo niewielkim poziomie – odsetek osób, które odeszły z pracy w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie kształtuje się na poziomie około 8,5% zatrudnionych. Rotacja dotyczyła w głównej mierze pracowników zatrudnionych w zawodach nie wymagających specjalnych kwalifikacji, co może być wynikiem m.in. wcześniej wspomnianego faktu zatrudniania pracowników na stanowiskach niższych aniżeli pozwalają na to ich kwalifikacje. Powodować to może chęć do zmiany pracy natychmiast, jak tylko pojawi się oferta pracy, gdzie będą mogli wykorzystać swoje wykształcenie i kwalifikacje w możliwie jak największym stopniu.

Proces zatrudniania nowych pracowników również stanowił niewielki odsetek w stosunku do liczby zatrudnionej kadry w badanych przedsiębiorstwach – ponadto zatrudniono mniej pracowników aniżeli liczy grupa tych, którzy odeszli z pracy. Łącznie w roku poprzedzającym badanie zatrudniono 572 osoby, również w tych

samych zawodach z których pracownicy odchodzili, można tu więc zauważyć głównie proces uzupełniania wakatów, a nie tworzenia nowych miejsc pracy. Pracodawcy nie mieli większych problemów z uzupełnieniem wakatów, w nielicznych przypadkach wskazywali na problemy ze znalezieniem osób z odpowiednim wykształceniem i o odpowiednich kwalifikacjach, jednak były to przypadki stosunkowo nieliczne. Częściej kandydatom do pracy brakowało kompetencji czysto osobistych, typu kultura osobista, praca zespołowa, komunikatywność i samodzielność. W tych obszarach „nauczania” istnieje olbrzymie „pole do popisu” dla systemu edukacji, na każdym poziomie kształcenia – od przedszkola aż po szkolnictwo wyższe. Pomimo, że stopień przygotowania absolwentów elbląskich szkół wypadł raczej pozytywnie (należy tu pamiętać, że oceny te zostały sformułowane przez bardzo nieliczne grono respondentów) to przed szkolnictwem w dalszym ciągu stoją wyzwania, którym musi ono sprostać.

Zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje i umiejętności w perspektywie najbliższych lat nie wskazuje na dynamiczny rozwój rynku pracy w Elblągu. W okresie najbliższych 12 miesięcy pracodawcy zamierzają przyjąć do pracy zaledwie 174 osoby, w zawodach nie wymagających specjalistycznych kwalifikacji – sprzedawcy/kasjerzy, pracownicy fizyczni i handlowcy. Przyjmować do pracy będą przede wszystkim firmy funkcjonujące w sekcjach handel hurtowy i detaliczny, pozostała działalność usługowa oraz przetwórstwo przemysłowe. Wymagania jakie będą stawiane przed potencjalnymi kandydatami do pracy to przede wszystkim wykształcenie kierunkowe oraz umiejętności potwierdzone certyfikatami bądź uprawnieniami. Ponadto pracodawcy będą brali pod uwagę takie cechy i kwalifikacje pracownicze jak kulturę osobistą, komunikatywność, sumiennność oraz dodatkowo – doświadczenie i znajomość danej branży. W większości wypadków, zgodnie z deklaracjami respondentów, wiek potencjalnych pracowników nie będzie miał znaczenia w procesie rekrutacji.

W perspektywie kolejnych 7 lat rozwój rynku pracy w Elblągu wygląda podobnie – tylko znacznie mniej pracodawców jest w sta-

nie określić swoje potrzeby w zakresie zatrudniania nowych pracowników. Planowane przyjęcia dotyczą tylko 6,2% respondentów, przy czym skala zatrudnienia została określona na poziomie zaledwie 132 osób. Zatrudniać będą głównie firmy z sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz pozostałej działalności usługowej. Osobami najczęściej przyjmowanymi do pracy będą te, które mają zawód kasjer-sprzedawca, pracownik fizyczny i biurowy. W tym wypadku wiek potencjalnych kandydatów również nie ma znaczenia a powody dla których pracodawcy będą zatrudniać pokrywają się z tymi, które są najważniejsze dla zatrudniania osób w perspektywie 12 miesięcy.

Z powyższych danych wyłania się niezbyt perspektywiczny obraz przyszłościowego rynku pracy dla Elbląga, jednak dokumenty planistyczne i wywiady pogłębione przeprowadzone w ramach niniejszego badania trochę ten obraz rozjaśniają. Zostało to doprecyzowane w podsumowaniu niniejszej publikacji, natomiast poniżej zaprezentowano opinie pracodawców biorących udział w badaniach ilościowych, którzy wskazali co ich zdaniem należałoby zmienić aby ich firmy mogły się rozwijać i tym samym zwiększać zatrudnienie w Mieście. O ile na pewne elementy wskazane przez pracodawców władze samorządowe Elbląga nie mają wpływu, lub wpływ ten jest bardzo ograniczony, o tyle na niektóre z nich mogą oddziaływać. Dotyczy to głównie kwestii związanych z systemem edukacji (prawie wszystkie szkoły, z wyjątkiem wyższych są w gestii samorządu), pośrednictwem pracy (PUP jest jednostką podległą Urzędowi Miasta) oraz systemem podatkowym (samorząd ma możliwości regulowania wysokości podatków lokalnych, z czego zresztą korzysta a przedsiębiorcy nie zawsze zdają sobie z tego sprawę).

Jeżeli chodzi o zapotrzebowanie na usługi i programy rynku pracy, w wyniku badania nie uzyskano wyczerpujących informacji w tym zakresie. Przedsiębiorcy współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy w stosunkowo niewielkim zakresie, przy czym nie chodzi tu o skalę „współpracy”, bo blisko 30% respondentów twierdzi, że ma kontakt z PUP a 31% chce korzystać z jego usług w kolejnych

latach. Chodzi tak naprawdę o to, na jakiej płaszczyźnie ta współpraca ma przebiegać. Działalność PUP nie ogranicza się tylko do pośrednictwa pracy, chociaż jest to działanie, które przedsiębiorcy najczęściej kojarzą z PUP, a pomimo tego większość ofert pracy i „uzupełniania” wakatów przebiega bez udziału tej instytucji. W tym zakresie istnieje olbrzymi obszar do „zagospodarowania” przez PUP, szczególnie dotyczy to dotarcia z informacją i uświadczenie pracodawcom, czego mogą oczekiwać od PUP – a to czego oczekują to najczęściej tylko pośrednictwa pracy i „dostarczania stażystów” jako darmowych „rąk do pracy”.

IV.2. Badanie szkół ponadgimnazjalnych

IV.2.1. Wstęp

W gestii gmin leży obecnie całość zagadnień związanych z utrzymaniem szkół podstawowych i gimnazjów (oprócz specjalnych), natomiast powiat w ramach zadań własnych odpowiada za szkolnictwo ponadgimnazjalne oraz podstawowe i gimnazjalne specjalne. Miasto Elbląg, które posiada status miasta na prawach powiatu, odpowiada za następujące placówki edukacyjne, funkcjonujące na jego terenie i będące jednocześnie w obszarze zainteresowania niniejszego badania:

- A) Zespół Szkół Ekonomicznych (ul. Bema 50),
- B) Zespół Szkół Gospodarczych (ul. Królewiecka 128),
- C) Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych, Zespół Szkół Handlowych (ul. Rycerska 2),
- D) Zespół Szkół Mechanicznych (ul. Komeńskiego 39),
- E) Zespół Szkół Technicznych (ul. Grottgera 71),
- F) Zespół Szkół Zawodowych nr 1 (ul. Zamkowa 16 A),
- G) Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług (ul. Obrońców Pokoju 44),
- H) Zespół Szkół Turystyczno-Hotelarskich (ul. Saperów 14 B).

W gospodarce opartej na wiedzy, do której zmierza Polska, podstawowe znaczenie ma jakość kształcenia na poziomie wyższym

oraz dostęp do tego kształcenia. W Elblągu zlokalizowane są cztery szkoły wyższe¹⁶, a mianowicie:

- A) Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (ul. Wojska Polskiego 1),
- B) Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna (ul. Lotnicza 2),
- C) Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego (ul. Stoczniowa 10),
- D) Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych (ul. Królewiecka 100).

Badaniem w ramach niniejszego projektu objęto wszystkie¹⁷ zawodowe szkoły ponadgimnazjalne oraz szkoły wyższe, stąd prezentowane poniżej dane dotyczą informacji uzyskanych od przedstawicieli tych placówek.

IV.2.2. Analiza kierunków kształcenia szkół ponadgimnazjalnych i wyższych

Zgodnie z deklaracjami respondentów we wszystkich analizowanych szkołach ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie miasta Elbląga zatrudnionych jest 459 osób, z czego nauczyciele stanowią 72,3% a nauczyciele uczący przedmiotów zawodowych 28,5%. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że dane te nie obejmują jednej szkoły, która odmówiła udziału w badaniu.

Kształcenie na poziomie technikum oraz szkoły zawodowej jest bardzo zróżnicowane i obejmuje szerokie spektrum kierunków i specjalności. Poniżej zaprezentowano wszystkie kierunki kształcenia oferowane młodzieży, przy czym kursywą wyróżniono te, które zdaniem respondentów nie występują lub nie prowadzi się obecnie na nich nauczania ale znajdują się w ofercie prezentowanej na stronach internetowych poszczególnych szkół, natomiast pogrubioną kursywą wyróżnione zostały kierunki oferowane, lecz nie występujące na stronach internetowych.

¹⁶ Z uwagi na niewielkie znaczenie dla rynku pracy w Elblągu, w badaniu pominięto Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej.

¹⁷ Jedna ponadgimnazjalna i dwie wyższe szkoły odmówiły udziału w badaniu, stąd w tych wypadkach prezentowane dane są niepełne bądź opracowane w oparciu o informacje zamieszczone w Internecie.

A) Zespół Szkół Ekonomicznych (ul. Bema 50):a) *Technikum*

- Technik ekonomista,
- *Technik ekonomista (zarządzanie lotnictwem)*,
- Technik ekonomista (specjalista ds. rachunkowości),
- Technik ekonomista (menedżer zarządzania bezpieczeństwem publicznym),
- *Technik cyfrowych procesów graficznych*,
- Technik organizacji reklamy,
- Technik logistyk;

B) Zespół Szkół Gospodarczych (ul. Królewiecka 128):a) *Technikum*:

- Technik żywienia i usług gastronomicznych,
- *Kelner*,
- Technik hotelarstwa,
- Technik obsługi turystycznej,
- *Technik żywienia i gospodarstwa domowego*,
- *Kucharz*,
- *Technik organizacji usług gastronomicznych*;

b) ZSZ:

- Kucharz,
- Piekarz,
- Cukiernik;

C) Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych, Zespół Szkół Handlowych (ul. Rycerska 2):a) *Technikum*

- Technik handlowiec,
- Technik logistyk,
- Technik organizacji reklamy,
- Technik informatyk,
- Technik informatyk z innowacją wojskową,
- Technik elektronik/elektryk;

b) ZSZ

- Sprzedawca;

D) Zespół Szkół Mechanicznych (ul. Komeńskiego 39):a) *Technikum*

- Technik mechatronik,
- Technik logistyki,
- Technik informatyk,
- Technik pojazdów samochodowych;

E) Zespół Szkół Technicznych (ul. Grottera 71):a) *Technikum*

- Technik architektury krajobrazu,
- *Technik drogownictwa*,
- Technik budownictwa,
- Technik analityki;

F) Zespół Szkół Zawodowych nr 1¹⁸ (ul. Zamkowa 16 A):a) *Technikum*

- Technik odlewnik,
- Technik pojazdów samochodowych;

b) *ZSZ*

- Mechanik pojazdów samochodowych,
- Elektryk,
- Elektromechanik,
- Elektromechanik pojazdów samochodowych,
- Lakiernik,
- Operator obrabiarek skrawających,
- Blacharz,
- Monter mechatroniki;

G) Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług (ul. Obrońców Pokoju 44):a) *Technikum*

- *Technik technologii drewna*,
- Technik usług fryzjerskich,
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej;

b) *ZSZ*

- *Murarz-tylnik*,

¹⁸ Zaprezentowane dane opierają się wyłącznie na informacjach zamieszczonych na stronach internetowych szkoły bowiem placówka odmówiła udziału w badaniu.

- Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych,
- Stolarz,
- *Elektryk*,
- Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,
- Fryzjer,
- *Cieśla*,
- *Zbrojarz-betoniarz*,
- ***Technolog robót wykończeniowych w budownictwie***;

H) Zespół Szkół Turystyczno-Hotelarskich (ul. Saperów 14 B):

a) *Technikum*

- *Technik hotelarstwa*,
- Technik obsługi turystycznej,
- *Technik organizacji reklamy*,
- Fototechnik,
- *Technik turystyki wiejskiej*,
- Technik eksploatacji portów i terminali;

b) ZSZ

- *Cukiernik*,
- *Piekarz*,
- *Kaletnik*,
- *Tapicer*,
- *Fotograf*,
- *Zegarmistrz*,
- *Złotnik-jubiler*,
- *Kuśnierz*,
- *Wędliniarz*;

W przypadku szkół wyższych, z uwagi na ochronę danych, nie jest możliwe zaprezentowanie informacji odnośnie liczby zatrudnionych pracowników bowiem dwie, spośród czterech szkół wyższych, funkcjonujących na terenie miasta Elbląga odmówiło udziału w badaniu. Ponadto w przypadku Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych należy zaznaczyć, że z uwagi na uregulowania prawne placówka ta (podobnie jak wszystkie inne Kolegia w Polsce)

prowadzi nauczanie tylko do końca bieżącego roku akademickiego. Kierunki nauczania w placówkach szkolnictwa wyższego prezentuje poniższe zestawienie.

I) Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (ul. Wojska Polskiego 1):

- Informatyka,
- Administracja,
- Ekonomia,
- Filologia angielska,
- *Filologia niemiecka*,
- Filologia polska,
- Pedagogika,
- Ochrona środowiska,
- Mechanika i budowa maszyn,
- Elektrotechnika,
- Budownictwo;

J) Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna¹⁹ (ul. Lotnicza 2):

- Pedagogika I stopnia,
- Pedagogika II stopnia,
- Administracja I stopnia,
- Zarządzanie I stopnia,
- Bezpieczeństwo wewnętrzne,
- Pielęgniarstwo I stopnia,
- Pielęgniarstwo II stopnia,
- Fizjoterapia,
- Ratownictwo medyczne,
- Profilaktyka chorób kręgosłupa,
- Ochrona zdrowia/rehabilitacja osób starszych i niepełnosprawnych,
- Sport, rekreacja, fitness i odnowa biologiczna,
- Menadżer w ochronie zdrowia i ubezpieczeniach,
- Marketing i statystyka rynku medycznego,
- Ratownictwo kryzysowe i bezpieczeństwo publiczne,

¹⁹ Placówka odmówiła udziału w badaniu i prezentowane dane są w oparciu o informacje pozyskane ze stron internetowych uczelni.

- Zarządzanie w pielęgniarstwie,
- Pielęgniarstwo rodzinne i zachowawcze,
- Pielęgniarstwo chirurgiczne i pediatryczne,
- Pielęgniarstwo ratunkowe i anestezyjologiczne,
- Pielęgniarstwo opieki długoterminowej i paliatywnej,
- Administracja ochrony zdrowia,
- Zdrowie publiczne;

K) Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego²⁰ (ul. Stoczniowa 10):

a) *Zarządzanie – specjalności:*

- Finanse i rachunkowość w zarządzaniu,
- Zarządzanie firmą,
- Zarządzanie instytucjami publicznymi,
- Zarządzanie kapitałem ludzkimi,
- Zarządzanie marketingiem,
- Zarządzanie projektami,
- Zarządzanie ruchem granicznym;

b) *Gospodarka przestrzenna – specjalności:*

- Planowanie przestrzenne i urbanistyka,
- Zarządzanie i pośrednictwo w obrocie nieruchomościami,
- Szacowanie nieruchomości,
- Rewitalizacja obszarów zurbanizowanych i przemysłowych;

L) Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych (ul. Królewiecka 100):

- Filologia angielska.

Zawodowe szkoły ponadgimnazjalne na analizowanym obszarze dążą do poszerzenia oferty edukacyjnej dla młodzieży. Jest to wynikiem m.in. prowadzonych analiz rynku pracy oraz chęci przyciągnięcia potencjalnych uczniów jak i zainteresowaniem ofertą samych potencjalnych kandydatów. Kierunki uruchomione w ostatnich dwóch latach i powody ich uruchomienia to:

- Technik żywienia i usług gastronomicznych – zmiana kwalifikacji szkolnictwa zawodowego,
- Technik obsługi turystycznej – chęć przyciągnięcia większej liczby uczniów,

²⁰ Placówka odmówiła udziału w badaniu i prezentowane dane są w oparciu o informacje pozyskane ze stron internetowych uczelni.

- Ogrodnik – w wyniku diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje,
- Dekarz - w wyniku diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje,
- Technik eksploatacji portów i terminali – duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów oraz w wyniku diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje.

O ile w pierwszym przypadku zmiana spowodowana była uregulowaniami prawnymi, o tyle w pozostałych przypadkach decyzje zainicjowane zostały na szczeblu placówek lub ich organów prowadzących. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że powstanie nowych kierunków następowało w oparciu o diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje.

Również szkolnictwo wyższe oferujące różne kierunki kształcenia wpisuje się zarówno w zapotrzebowanie na konkretne specjalności wyrażone w raporcie „*Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości*”, jak i w strategii rozwoju miasta. Autorzy raportu zwracają uwagę na potrzebę rozwoju i wzbogacenia oferty edukacyjnej o kierunki związane z branżą budowlaną, mechaniczną oraz medyczną, natomiast strategia zwraca uwagę na rozwój szkolnictwa zawodowego i wyższego inżynierskiego (Cel strategiczny 1 – *Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki*) oraz poprawę jakości i dostępności usług medycznych oraz opiekuńczych (Cel strategiczny 2 – *Wysokiej jakości kapitał społeczny*). W dwóch pierwszych przypadkach (kierunki związane z branżą budowlaną i mechaniczną) znaczącą rolę na elbląskim rynku pracy odgrywa Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, natomiast niekwestionowanym liderem w zakresie szeroko rozumianej opieki medycznej jest Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna.

IV.2.3. Profil kształcenia w stosunku do potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki

Badania przeprowadzone wśród zawodowych szkół ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie miasta Elbląga wykazały, iż najliczniej reprezentowanym kierunkiem nauczania w technikach są:

- technik informatyk,
- technik logistyk,
- technik analityk,
- technik organizacji reklamy,
- technik informatyk z innowacją wojskową,
- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik mechatronik.

Wyżej wymienione kierunki są najczęściej wybieranymi przez młodzież kontynuującą naukę na poziomie średnim technicznym. Również najliczniej na rynek pracy wejdą osoby o tym wykształceniu w najbliższym czasie bowiem ich liczebność jest również największa na ostatnim roku nauki. Pewnym wyjątkiem jest stosunkowo duża liczba kucharzy, którzy również w niedługim czasie trafią na rynek pracy.

Zawodami najmniej chętnie wybieranymi przez młodzież po ukończeniu szkoły gimnazjalnej lub zawodowej są:

- technik pojazdów samochodowych,
- technik żywienia i gospodarstwa domowego,
- technik hotelarstwa,
- technik handlowiec.

Osoby te, również w najmniejszym stopniu zasilą rynek pracy w najbliższym okresie czasu z uwagi na fakt, iż ich liczebność na ostatnim roku nauczania jest także najmniejsza. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na liczbę osób uczących się w zawodzie technik eksploatacji portów i terminali (15 osób) – ich niewielka liczebność wynika z tego, że jest to kierunek nowy, uruchomiony dopiero w ubiegłym roku.

Prezentowane poniżej dane, dotyczące liczebności uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach na poziomie zasadni-

czej szkoły zawodowej nie obejmują uczniów Zespołu Szkół Zawodowych, gdzie nie uzyskano zgody na udział w badaniu. W szkołach tych, naukę pobiera łącznie 344 uczniów, z czego najliczniej reprezentowanymi zawodami są fryzjer, kucharz i stolarz. Najliczniej rynek pracy w najbliższym czasie zasilą jednak fryzjerzy. Niestety, wyniki te nie pokazują pełnego obrazu sytuacji w Elblągu w tym zakresie z uwagi na brak danych ZSZ. Pomimo prób odnalezienia informacji o liczebności uczniów tej placówki na stronach internetowych szkoły, nie powiodło się zebranie danych z uwagi na brak udostępniania przez ZSZ takich informacji.

Również dane dotyczące liczby studentów pobierających naukę na tym poziomie kształcenia nie odzwierciedlają pełnego obrazu szkolnictwa wyższego w Elblągu bowiem dotyczą tylko dwóch szkół wyższych – Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej oraz Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych, pozostałe szkoły wyższe odmówiły udziału w badaniu. Również szkoły, które wzięły udział w badaniu nie udostępniły danych o liczbie studentów na wszystkich latach nauczania, stąd jedynymi informacjami są dane dotyczące liczby studentów na ostatnim roku studiów. Z tego wynika, że spośród 654 studentów najliczniej rynek pracy zasilą osoby reprezentujące takie zawody, jak:

- ekonomia,
- pedagogika,
- filologia angielska,
- informatyka.

Interesującą informacją, szczególnie z punktu widzenia planowania kierunków rozwoju placówek edukacyjnych w krótko- i długoterminowej perspektywie, jest analiza kierunków kształcenia pod kątem wyborów dokonywanych przez młodzież decydującą się na wybór zawodu. Tego typu analiza możliwa jest w oparciu o dane dotyczące kierunków, na których jest więcej bądź mniej kandydatów aniżeli oferowanych miejsc oraz kierunków, na których nie ma naboru z uwagi na niewielkie zainteresowanie młodzieży. Z uzyskanych w trakcie badań informacji wynika, że najbardziej „obleganymi” kierunkami na wszystkich poziomach nauczania są te, które

zgodnie z opracowaną mapą zawodów i umiejętności przyszłości²¹ oraz *Strategią rozwoju Elbląga 2020+*, wskazywane są jako zawody przyszłościowe, na które będzie największe zapotrzebowanie rynku pracy. Jednocześnie zawody przyszłościowe można również „spotkać” w grupie tych, na które jest mniej kandydatów aniżeli oferowanych miejsc pracy – dotyczy to np. zawodu technik informatyk, który występuje w obu grupach. Jedynym wytłumaczeniem tego faktu może być sytuacja, gdzie przyszli uczniowie wybierając naukę w konkretnym zawodzie kierują się przy wyborze również poziomem nauczania w danej szkole. W takiej sytuacji może zdarzyć się, że jedna szkoła ma znacznie więcej kandydatów na dany kierunek niż może przyjąć uczniów, a w drugiej na tym samym kierunku nie ma wystarczającej liczby chętnych do nauki.

Przypadki, gdzie szkoły nie mogą uruchomić nauki w pierwszych klasach z powodu braku chętnych są stosunkowo nieliczne i dotyczą tylko czterech zawodów o stosunkowo niewielkim znaczeniu dla sytuacji na lokalnym rynku pracy w Elblągu – technik technologii drewna, kelner, piekarz i germanista.

Ocena potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki możliwa jest poprzez powiązanie ze sobą informacji pochodzących z różnych źródeł. Z jednej strony dostępne są dane Powiatowego Urzędu Pracy, opisujące bezrobocie na analizowanym obszarze, w tym m.in. struktura osób bezrobotnych wg. wykształcenia i napływające oferty pracy, które umożliwiają określenie zawodów nadwyżkowych i deficytowych na rynku pracy. Ocena potrzeb lokalnej gospodarki na tej podstawie obarczona jest jednak dużym błędem bowiem nie wszyscy bezrobotni o określonych kwalifikacjach, zarejestrowani w PUP, są zainteresowani podjęciem pracy, a dodatkowo oferty pracy wpływające do PUP stanowią stosunkowo niewielki odsetek wszystkich ofert pracy z danego obszaru.

Dostępne są również dane statystyczne odnośnie wolnych stanowisk pracy i trudności związanych z ich obsadzeniem w zakła-

²¹ Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości, listopad 2011 r., Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

dach pracy. Badaniem tym nie objęto najliczniejszej grupy przedsiębiorstw – firm mikro, a więc również dane te są mało wiarygodne, szczególnie dla lokalnych rynków pracy.

Innymi źródłami informacji o potrzebach lokalnej gospodarki są dokumenty planistyczne i strategiczne opracowane na podstawie wieloletnich obserwacji, znajomości zachodzących zmian i ich tendencji, specyfiki danego rynku i kompleksowych, systematycznych badań rynku pracy. I właśnie te dokumenty stanowią, wraz z bieżącymi badaniami rynku pracy i jego potrzeb, najbardziej wiarygodne źródło danych, umożliwiające określenie potrzeb edukacyjnych rozwijającej się gospodarki.

Badanie przeprowadzone w 2011 roku pn.: „*Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności*”²² pozwoliło zidentyfikować pożądane przez pracodawców w przyszłości zawody i umiejętności.

Badania przeprowadzone w ramach niniejszego projektu na reprezentatywnej próbie 1000 pracodawców (z badania zostały wykluczone firmy jednoosobowe, funkcjonujące na zasadzie samozatrudnienia) pozwoliły określić listę poszukiwanych zawodów w perspektywie najbliższych siedmiu lat. Z uzyskanych danych wynika, że pracodawcy poszukiwać będą w głównej mierze kasjerów/sprzedawców, pracowników fizycznych, handlowców, operatorów maszyn specjalistycznych, pracowników biurowych oraz monterów i barmanów-kelnerów.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, należy stwierdzić iż system edukacji na terenie Elbląga jest w miarę dopasowany do potrzeb rozwijającej się gospodarki i aktualnych potrzeb rynku pracy, jednakże w przyszłości należy zwrócić szczególną uwagę na podniesienie i wyrównanie pomiędzy szkołami poziomu i jakości kształcenia.

²² *Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości*, listopad 2011 r., Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

IV.2.4. Plany dotyczące zmian kierunków kształcenia w szkołach na terenie Miasta Elbląga

W trakcie realizacji niniejszego projektu badawczego jednym z bloków pytań skierowanych do respondentów reprezentujących system szkolnictwa wyższego oraz szkolnictwa zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym w Elblągu był ten, odnoszący się do planów na przyszłość odnośnie uruchamiania nowych kierunków kształcenia w perspektywie jednego roku oraz kolejnych siedmiu lat. W przypadku szkół wyższych sprecyzowane plany w krótkiej perspektywie czasu ma tylko jedna uczelnia, która planuje uruchomić kierunek informatyczny na poziomie licencjackim. Decyzja ta, w opinii respondenta, spowodowana jest w głównej mierze dużym zainteresowaniem tym kierunkiem ze strony rynku pracy oraz dużymi możliwościami organizowania zajęć praktycznych. Na kierunki informatyczne jako zawody przyszłościowe zwracają również uwagę autorzy wcześniej wspomnianego raportu²³, jak również kierunek ten uznawany jest jako przyszłościowy w *Strategii rozwoju Elbląga 2020+*, na co wskazuje Cel strategiczny 1 „Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki” poprzez odbudowę idei „złotego trójkąta” dla firm z branży technologii teleinformatycznych²⁴.

W przypadku innej uczelni elbląskiej, biorącej udział w badaniu, Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych, jak już wcześniej wspomniano szkoła ta nie prowadzi już naboru i w bieżącym roku jej działalność będzie wygaszana. Pozostałe szkoły wyższe z Elbląga odmówiły udziału w badaniu argumentując swoje stanowisko m.in. tym, że jako placówki zamiejscowe nie dysponują wiedzą w zakresie planów rozwojowych swoich jednostek nadrzędnych.

Respondenci reprezentujący w badaniu ponadgimnazjalne szkoły zawodowe mieli problemy z określeniem planów rozwojowych swoich placówek. W zdecydowanej większości, zarówno w przypadku planów krótko- jak i długookresowych, nie potrafili spre-

²³ *Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości, listopad 2011 r.*, Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

²⁴ *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*.

czywać czy w szkole będą otwierane nowe kierunki nauczania. Natomiast nieliczne szkoły, które takie plany miały sprecyzowane, jako kierunki, które zamierzają uruchomić w perspektywie 1 roku wskazywali na:

- Technik dietetyk – z uwagi na duże zainteresowanie ze strony rynku pracy,
- Technik drogownictwa – na decyzję o powołaniu w przyszłości tego kierunku nauczania wpłynęły przede wszystkim duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i zapotrzebowanie rynku pracy, plany rozwoju placówki, duże możliwości organizacji praktyk zawodowych oraz diagnozy rynku pracy wskazujące na potrzebę kształcenia w tym kierunku,
- Technik energetyk – z uwagi na plany rozwojowe placówki,
- Technik hotelarstwa – z uwagi na duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i rynku pracy.

Z kolei w perspektywie kolejnych 7 lat plany rozwojowe placówek są mało precyzyjne. Tylko w jednym wypadku respondent potrafił wskazać kierunek, który zostanie uruchomiony, a mianowicie - technik reklamy, a powodem jego uruchomienia jest duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i zapotrzebowanie rynku pracy. W pozostałych szkołach najczęściej pojawiającą się odpowiedzią na pytanie o plany rozwojowe była odpowiedź „trudno powiedzieć”, chociaż pojawiały się również odpowiedzi twierdzące, ale mało sprecyzowane.

Analizując powyższe dane należy zauważyć, że plany rozwojowe w zakresie uruchomienia nowych kierunków kształcenia dotyczą jedynie szkół na poziomie technikum. Zastanawiające jest, że na poziomie szkoły zawodowej takich planów nie ma. Jest to o tyle interesujące, że pracodawcy często zwracają uwagę na brak kadry fachowców na poziomie wykwalifikowanych robotników. Kwestia ta została uwypuklona w raporcie *„Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości”*, gdzie autorzy podkreślają, że „liczebność techników zawodowych i uczelni wyższych utrzymuje się zdaniem badanych

na właściwym poziomie, zdecydowanie zwiększyć natomiast należy dostępność zasadniczych szkół zawodowych”.

Respondenci zapytani o kierunki, które szkoły zamierzają zamknąć w perspektywie kilku najbliższych lat najczęściej odpowiadali, że takich planów nie mają, lub że na obecnym etapie nie są w stanie ich określić. Z jednej strony jest to odpowiedź oczywista z uwagi na stabilność zatrudnionej kadry, która w przypadku likwidacji niektórych kierunków straciłaby pracę, ale z drugiej strony, jak wynika z danych zamieszczonych w poprzednim podrozdziale, istnieją kierunki na które nie można zapewnić naboru uczniów. Również analiza zawodów nadwyżkowych wskazuje, że są kierunki, które „produkują” bezrobotnych absolwentów. Przygotowując swoje plany rozwojowe placówki edukacyjne powinny brać pod uwagę wszystkie te czynniki.

IV.2.5. Podsumowanie

Ocena potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki w zakresie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje możliwa jest poprzez powiązanie ze sobą informacji pochodzących z różnych źródeł. Rozpatrując poziom dopasowania lub niedopasowania oferty szkół z wymaganiami rynku należy pamiętać, iż np. tylko sama analiza ofert pracy z powiatowych urzędów pracy nie pokazuje pełnego obrazu zapotrzebowania na pracowników. Pracodawcy zamieszczają bowiem również ogłoszenia w prasie, w Internecie, korzystają z biur pośrednictwa pracy, jak również poszukują pracowników drogami mniej formalnymi – z pomocą znajomych i rodziny. Takim dokumentem, który stanowi najbardziej kompleksowe, oparte na różnorodnych źródłach danych, kompendium wiedzy w tym zakresie jest *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*. Jest to dokument opracowany i konsultowany przez szerokie grono fachowców dysponujących wiedzą i ogromnym doświadczeniem. Wiedza ta poparta jest również prowadzonymi systematycznie badaniami rynku pracy, o czym świadczy m.in. przygotowany w 2011 roku, na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu raport pn. „*Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności*”.

ści przyszłości” oraz niniejszy dokument, również opracowany na zlecenie PUP – „Elbląski rynek pracy – dziś i perspektywy rozwoju do 2020 roku”.

Analizując zaprezentowane w tym rozdziale dane, szczególnie w kontekście wyników badań prowadzonych w 2011 roku, wyników niniejszego badania i zapisów strategii rozwoju Elbląga wysnuć można wnioski, iż system edukacji na terenie Miasta jest w miarę dopasowany do potrzeb rozwijającej się gospodarki i aktualnych potrzeb rynku pracy, jednakże w przyszłości należy zwrócić szczególną uwagę na podniesienie i wyrównanie pomiędzy szkołami poziomu i jakości kształcenia. W tym ostatnim przypadku nie ma żadnych wątpliwości, pomimo że wszystkie szkoły przygotowanie swoich absolwentów oceniają na poziomie bardzo dobrym i dobrym, jednakże w przypadku samego dopasowania systemu do potrzeb istnieją pewne przesłanki aby to stwierdzenie nie było w pełni prawdziwe. W ramach niniejszego projektu badawczego, poza badaniami ilościowymi przedsiębiorców i reprezentantów systemu edukacji, przeprowadzono również badania jakościowe wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego. Z badań tych wynika, iż system ten nie w pełni odpowiada potrzebom rozwijającej się, elbląskiej gospodarki. Zdaniem rozmówców oferta edukacyjna nie jest do końca dostosowana do potrzeb rynku pracodawców. Są oczywiście przykłady bardzo dobrej współpracy na linii pracodawca – szkoła, co przynosi wymierne korzyści dla obu stron. Doskonałym przykładem jest współpraca firmy Wójcik, która stworzyła program „zawód – stolarz”, z dedykowaną szkole zawodowej klasą, gdzie uczą się potencjalni pracownicy tej firmy. Zdaniem respondentów badań jakościowych, proces dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy dopiero się zaczyna. Trwają prace z obu stron, aby proces dostosowania przebiegał jak najlepiej i z korzyścią zarówno dla przedsiębiorców jak i dla szkół. Efekty tej współpracy będą widoczne dopiero po 3 – 4 latach. Największe problemy/bariery w tym zakresie, leżą jednak po stronie szkół, jak również tak naprawdę wynikają one z braku zrozumienia z obu stron:

*„Pracodawca nie rozumie edukacji a edukacja
nie rozumie przedsiębiorcy”*

Proces dostosowania systemu szkolnictwa do potrzeb pracodawców i rozwijającego się rynku pracy na obecnym etapie przebiega w skali mikro, natomiast potrzebna jest skala mezo. W tym celu wymaga to dalszej współpracy, wypracowania pewnego wspólnego systemu – współpracy na linii samorząd – edukacja – przedsiębiorcy.

Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe nie są bierne na oczekiwania rynku i samodzielnie dostosowują elastycznie ofertę kształcenia, tworzą nowe kierunki, bądź zaprzestają prowadzenia zajęć mniej popularnych jednakże w dużej mierze nie wynika to ze współpracy szkół z pracodawcami, a przede wszystkim z planów rozwojowych szkół, nie zawsze popartych wnikliwymi analizami rynku pracy.

Biorąc pod uwagę bliskość dużych ośrodków uniwersyteckich jakimi są przede wszystkim Gdańsk, jak również Olsztyn, nie ma potrzeby rozwijania w Elblągu nowych, wysokowyspecjalizowanych kierunków technicznych na uczelniach elbląskich. Wynika to z faktu stosunkowo niewielkiego zapotrzebowania na fachowców w tych dziedzinach, a koszty uruchomienia i utrzymania nierentownych wydziałów przewyższają korzyści z tego tytułu. Istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, iż oferta elbląskich szkół nie przyciągnie potencjalnych studentów z innych części kraju.

V. Podsumowanie

Rynek pracy jest strukturą dynamiczną, uzależnioną od wielu czynników na niego oddziałujących, przy czym rynek elbląski przeżywa szereg problemów związanych głównie z nadmierną podażą pracy i niedostatecznym popytem na pracę, co w połączeniu z częściowym niedopasowaniem systemu edukacji do potrzeb pracodawców sytuację tę potęguje. W perspektywie najbliższych lat sytuacja w tym zakresie poprawi się, ale z powodu niekorzystnych zmian demograficznych - rynek pracy będzie rynkiem pracowników. Zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym, coraz mniejsza liczba osób młodych, wkraczających na rynek pracy spowoduje, że zacznie brakować „rąk do pracy”. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera dopasowanie wykształcenia i kwalifikacji popytowej strony rynku pracy do zapotrzebowania pracodawców. Szczególna rola w tym zakresie przypada władzom samorządowym, którym w dużej mierze podlega system kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym oraz władzom szkół wyższych. Kierunki kształcenia muszą odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców, jednak żeby tak się stało również konieczne jest nie tylko zaangażowanie tych ostatnich w proces nauczania, ale również w proces dostosowywania kierunków kształcenia do ich potrzeb. Aby wykształcić specjalistów w danej dziedzinie potrzeba czasami wielu lat, potrzebna jest wiedza o tym kogo kształcić i potrzebna jest również kadra pedagogiczna, która będzie w stanie przygotować młode osoby do potrzeb rynku pracy.

Równie ważne jak system edukacyjny dostosowany do potrzeb rynku pracy jest kształcenie ustawiczne – konieczność zmian kwa-

lifikacji, zmian zawodu w trakcie kariery zawodowej współczesnych pracowników jest wymogiem czasu. Rzadko się zdarza obecnie aby osoba rozpoczynająca swoją karierę zawodową w danym zakładzie pracy, w danym zawodzie również z tego zakładu przechodziła na emeryturę nie zmieniając swoich kwalifikacji czy wręcz wyuczonego zawodu. Coraz częściej również wymagana będzie od pracowników ich mobilność przestrzenna – konieczność podążania za pracą, szczególnie w przypadkach wysokospecjalizowanych zawodów.

Niniejszy raport wychodzi naprzeciw wszystkim tym wyzwaniom – z jednej strony przedstawia on stan obecny elbląskiego rynku pracy a z drugiej strony jest próbą przewidzenia tego, jak będzie się on kształtował za sześć lat. W niniejszym podrozdziale wykorzystano w głównej mierze dane pochodzące z Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych potwierdzające uzyskane wyniki w trakcie badań desk research oraz wywiadów kwestionariuszowych z pracodawcami i reprezentantami systemu edukacji w Mieście.

Ocena sytuacji na rynku pracy w Elblągu

Istnieje wiele źródeł informacji, które pozwalają na diagnozę rynku pracy w mieście – są to dane pochodzące z Urzędu Statystycznego, Powiatowego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy, raportów z badań prowadzonych przez firmy zewnętrzne. Zdaniem przedstawicieli Urzędu Miasta, wyrażonym w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych, czasami brakuje danych szczegółowych, opisujących kapitał ludzki w Mieście, przy czym nie dotyczy to tylko osób bezrobotnych ale również już pracujących – chodzi tu o praktyczne informacje o rzeczywistych kwalifikacjach tych osób, ich znajomości np. języków obcych – ale znajomości faktycznych/praktycznych a nie deklaracyjnych.

Zdaniem respondentów IDI Elbląg ma duży potencjał ilościowy osób, potencjalnych pracowników – stopa bezrobocia w mieście jest na poziomie około 17% więc jest dużo osób bezrobotnych, jednakże znacznie gorzej sytuacja się przedstawia w przypadku kwalifikacji tych osób. Są one na niskim poziomie a w mieście jest duże zapotrze-

bowanie na specjalistów, inżynierów, specjalistów w branżach wiodących – metalurgia, meblarstwo, IT. I tu pojawia się problem – firmy z Elbląga nie są konkurencyjne dla potencjalnych pracowników w porównaniu do firm z Trójmiasta albo Olsztyna. Osoby z wysokimi kwalifikacjami wyjeżdżają za pracę tam, gdzie są im oferowane lepsze warunki. W konsekwencji tego w rejestrach PUP jest liczna grupa osób bez wykształcenia specjalistycznego. Aby ten problem rozwiązać przydałby się w mieście chociaż jeden duży przedsiębiorca, który zatrudniłby ludzi przy pracach prostych – np. firma tekstylna.

Miasto jest na etapie tworzenia i aktualizacji strategii rozwoju, gdzie rozwój rynku pracy jest jednym z głównych kierunków rozwoju. Poza tym Miasto podejmuje kroki do przygotowania programów pomocowych *de minimis* dla przedsiębiorców zatrudniających osoby bezrobotne czy absolwentów elbląskich szkół. Miasto też współpracuje z instytucjami otoczenia biznesu, m.in. z Elbląską Izbą Gospodarczą czy Elbląską Radą Kłastrów. Do poprawy sytuacji na rynku pracy wykorzystywane są instrumenty rynku pracy jakimi dysponuje PUP. Według respondentów IDI skuteczność działania PUP jest na poziomie około 70%, jednakże jest to wynik „statystyczny”. W praktyce sytuacja wygląda nieco gorzej – stażyci traktowani są jako darmowa siła robocza, dostają pracę na 3 do 6 miesięcy a później pracodawcy z różnych względów przechodzą na umowy zlecenia, zmniejszają etaty albo wręcz zwalniają ich.

Jest też ścisła współpraca Miasta z organizacjami pozarządowymi, prowadzone są wspólne projekty przy współpracy np. Lufthansy. Duże możliwości rozwoju daje działalność Elbląskiego Parku Technologicznego. Miasto wspiera rozwój rynku pracy również poprzez rozwój ekonomii społecznej – powołany został zespół do spraw ekonomii społecznej, który jest na etapie wypracowywania planów działania.

Specyfika sektora przedsiębiorstw

Według danych pochodzących z urzędowego rejestru podmiotów gospodarczych REGON, na terenie Miasta funkcjonowało, we-

dług stanu na koniec grudnia 2013 roku, prawie 12 tys. podmiotów gospodarczych, z czego 95,4% stanowiły firmy mikro, 6,8% małe, 1,7% średnie i zaledwie 0,2% duże. Spośród ogółu podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie Elbląga najwięcej jednostek prowadziło działalność w sektorze usługowym (81,1%). Co piąty podmiot zarejestrowany w rejestrze REGON zajmował się działalnością przemysłową i budowlaną. Z kolei działalność rolniczą prowadziło 0,9% podmiotów gospodarczych w Elblągu. W strukturze podmiotów gospodarki narodowej w Elblągu przeważają trzy branże: meblarska, spożywcza i turystyczna. Branże te wpisują się w regionalne inteligentne specjalizacje, tj. ekonomię wody, drewno i meblarstwo oraz żywność wysokiej jakości. Ważny udział w gospodarce Elbląga mają również takie branże jak technologiczno-informacyjna, metalowo-maszynowa oraz budownictwo.

Zdecydowana większość firm są to przedsiębiorstwa z długim stażem funkcjonowania na rynku – około 60% z nich zostało założonych w latach 1990–2004. Rynkiem na którym funkcjonują, jest w głównej mierze rynek lokalny, obejmujący swoim zasięgiem miasto Elbląg i powiat elbląski oraz kilka powiatów ościennych, jednakże jest również grupa przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach zagranicznych, eksportująca część, lub nawet w niektórych wypadkach całość, swojej produkcji towarów lub usług. Pomimo trwającego wiele lat kryzysu gospodarczego, który swoim zasięgiem objął wiele krajów, w tym również Polskę, większa część respondentów pozytywnie ocenia zmiany swojej sytuacji finansowej, które zaszły od ubiegłego roku i około 40% z nich jest w stanie inwestować w swój rozwój.

Zdaniem respondentów IDI struktura firm wskazuje, że dominują w gospodarce Miasta firmy mikro i jest to głównie branża usługowa, handel. Największe firmy produkcyjne działają w branży metalurgicznej, meblarskiej, budownictwie oraz IT, ale silny jest też sektor kaletniczy, przemysł skórzany. Największy wpływ na rynek pracy ma meblarstwo i metalurgia oraz budownictwo ale duże znaczenie ma też handel i usługi personalne. Największymi pracodawcami są dwie firmy – Szpital i firma ALSTOM

Główne atuty i bariery rozwojowe gospodarki Miasta

Elbląg jest drugim co do wielkości miastem województwa warmińsko-mazurskiego jednak specyfiką położenia Elbląga jest bliskość Aglomeracji Trójmiejskiej. Takie położenie sprawia, że mimo powiązań administracyjnych z Olsztynem, silniejsze związki gospodarcze i społeczne posiada z Gdańskiem. Bliskość Trójmiasta, przy rosnącej w kolejnych latach jakości połączeń komunikacyjnych, może powodować wzrost atrakcyjności Elbląga dla inwestorów z terenów województwa pomorskiego.

Miasto zlokalizowane jest też w odległości zaledwie 50 km od granicy państwowej Polski z Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej. Takie położenie powinno sprzyjać intensyfikacji kontaktów społecznych oraz podejmowaniu różnych inicjatyw gospodarczych. Miasto stanowi także centrum usług publicznych – zdrowotnych, edukacyjnych oraz kulturalnych dla sąsiadujących z nim gmin a może być również takim centrum dla mieszkańców Obwodu Kaliningradzkiego.

Duży potencjał gospodarczy Elbląga tkwi przede wszystkim w branżach będących specjalizacją regionu, tj. meblarskiej, spożywczej i turystycznej. Silne są również branże: informatyczna, budownictwo i przemysł metalowo-maszynowy. Na terenie miasta działalność prowadzi kilka dużych i rozpoznawalnych firm zagranicznych i krajowych.

Także lokalizacja na terenie Miasta portu morskiego o dużym potencjale rozwojowym, który spełnia również funkcje w zakresie wodnego transportu śródlądowego stwarza możliwości rozwoju gospodarczego Elbląga. Port ten jest największym polskim portem Zalewu Wiślanego. Wyposażony jest w odpowiednią infrastrukturę magazynowo-przeładunkową i transportową. Na terenie portu znajdują się także dwa terminale: pasażersko-promowy i towarowy. Mimo dużego potencjału możliwości portu nie są w pełni wykorzystywane. Należy jednak zauważyć, że od kilku lat notowana jest systematyczna poprawa sytuacji w przypadku transportu towarowego. Natomiast natężenie ruchu pasażerskiego utrzymuje się na

mniej więcej podobnym, ale niskim poziomie. Rozwój portu morskiego w Elblągu jest uzależniony od stosunków międzypaństwowych z Federacją Rosyjską. Bariere wyższego wykorzystania tego potencjału tworzą również inne niż portowe elementy infrastrukturalne, np. most w Nowakowie, który znacząco utrudnia sprawne wpływanie i wypływanie z portu. Ponadto na potencjał żeglugowy portu wpływa sezonowość ruchu na Zalewie Wiślanym, wynikająca z jego zamarzania.²⁵

W mieście funkcjonuje również dobrze rozbudowany system wspierania rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności oraz oferowane są wolne, atrakcyjne tereny inwestycyjne.

Atutem turystycznym Elbląga jest położenie blisko Zalewu Wiślanego i Zatoki Gdańskiej. W pobliżu znajduje się także Kanał Elbląski z unikalnym w skali światowej systemem pochylni. Położenie Elbląga na przecięciu szlaków wodnych między Zatoką Gdańską, Zalewem Wiślanym i jeziorami mazurskimi czyni z Elbląga znakomite miejsce na rozwój branży turystyki wodnej. Elbląg atrakcyjnie wpisuje się także w sieć tras rowerowych o znaczeniu ponadregionalnym. Ponadto, Elbląg jest predestynowany do rozwoju turystyki krajoznawczej. Potencjał ten obecnie jest jednak wykorzystany tylko w niewielkim stopniu.

Wszystkie powyższe uwarunkowania stanowią potencjał rozwojowy Elbląga, który właściwie wykorzystany może przyczynić się do rozwoju gospodarczego miasta, a co za tym idzie wzrostu liczby miejsc pracy. Powyższe zalety, jak i pewne ograniczenia w rozwoju Elbląga potwierdzają również respondenci IDI, którzy jako największe atuty wskazywali:

- lokalizację – chodzi m.in. o połączenie z drogami ekspresowymi, możliwość transportu wodnego,
- port morski,
- dobrze rozwinięty sektor usług medycznych,
- sąsiedztwo z Obwodem Kaliningradzkim,
- potencjał turystyczny,

²⁵ *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*, s. 22–23.

- specjalną strefę ekonomiczną,
- atrakcyjną ofertę dla przedsiębiorców – m.in. ulgi i zwolnienia z podatków,
- prężnie działające Biuro Obsługi Inwestorów,
- nową *Strategię rozwoju Elbląga 2020+*.

Natomiast do najważniejszych barier rozwojowych zaliczyli:

- „ucieczkę” specjalistów do innych miast, gdzie oferowane są lepsze warunki pracy,
- niestabilność regulacji prawnych,
- zmiany cen usług i dostaw mediów,
- niestabilna sytuacja na rynku gospodarczym,
- niedostosowany system szkolnictwa do potrzeb rynku pracy,
- brak współpracy na linii biznes-nauka, brak postaw pro biznesowych w środowisku naukowym.

Kierunki rozwojowe Miasta

Zgodnie z celem głównym *Strategii rozwoju Elbląga 2020+* rozwój społeczno-gospodarczy Miasta i jego obszaru funkcjonalnego w kolejnych latach będzie bazował na wyspecjalizowanej, innowacyjnej gospodarce oraz wysokiej jakości kapitale ludzkim. Rozwój innowacyjnej gospodarki zwiększy konkurencyjność Miasta w skali województwa i kraju, ale także przyczyni się do wzrostu liczby miejsc pracy, co w przyszłości powinno również zagwarantować wzrost zainteresowania Elblągiem jako miejscem zamieszkania. Silny i konkurencyjny Elbląg w przyszłości może stać się więc ważnym ośrodkiem na mapie gospodarczej kraju. Aby jednak było to możliwe konieczne jest wsparcie dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Nie bez znaczenia jest również rozwój współpracy biznes – uczelnie – instytucje otoczenia biznesu. Ważne jest także, by poszukujący pracy posiadali zawody i umiejętności pożądane przez pracodawców, stąd też duży nacisk kładzie się na edukację i jej jakość, bowiem samo powstawanie miejsc pracy i ich dostępność bez odpowiednio wykwalifikowanej kadry nie wystarczy, by zapotrzebowanie na pracowników wyrównało się z wielkością podaży pracy. Z kolei zapewnienie odpowied-

niej jakości otoczenia infrastrukturalnego i społecznego pozwoli na utrzymanie wykwalifikowanych kadr w mieście i przeciwdziałanie tendencjom migracyjnym do większych miast w Polsce i za granicą. Realizacja powyższych założeń będzie możliwa dzięki priorytetowym przedsięwzięciom strategicznym wpisującym się w poszczególne cele strategiczne i operacyjne Strategii.

Również zdaniem respondentów IDI najważniejsze kierunki rozwojowe Miasta to dalszy rozwój infrastruktury i szkolnictwa, rewitalizacja miasta, w tym obszarów powojaskowych i centrum Miasta. Z uzyskanych informacji wynika, że Miasto prowadzi na szeroko zakrojoną skalę działania informacyjno-promocyjne ukierunkowane na rozwój współpracy gospodarczej i kulturalnej poza granicami kraju. W głównej mierze chodzi tu o promocję potencjału Miasta skierowaną na rynki wschodnie i skandynawskie oraz niemieckie i austriackie. Inicjowane są kontakty „B2B”, w tym między innymi poprzez organizowanie minimum dwóch spotkań w roku jak również udział w targach, gdzie przedsiębiorcy mogą nawiązać bliższą współpracę. Ponadto organizowane są misje przyjazdowe, cykle seminariów a w Internecie znajduje się najbardziej aktualna oferta nieruchomości inwestycyjnych. Biuro Obsługi Inwestora Urzędu Miasta w Elblągu w celu kojarzenia partnerów prowadzi swoje działania na poziomie zarówno lokalnym jak i regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Miasto promuje również potencjał turystyczny co skutkuje zwiększeniem liczby turystów, zwłaszcza z Rosji. Aby turystom tym, ale również przedsiębiorcom, ułatwić „poruszanie się” po elbląskim rynku wiele instytucji prowadzi swoje strony internetowe również w języku rosyjskim. W wyniku prowadzonych działań informacyjno-promocyjnych zwiększa się liczba turystów zakupowych i tych zainteresowanych usługami medycznymi, około medycznymi i pielęgnacyjnymi.

Działania Miasta ukierunkowane na jego rozwój to również inne inicjatywy, w tym m.in. powołanie Elbląskiej Rady Kłastrów czy też inicjowanie dialogu pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i wyższego z przedsiębiorcami.

Oferta edukacyjna a potrzeby pracodawców

Odpowiednio dopasowany do potrzeb pracodawców i potencjalnych pracowników system kształcenia, zwłaszcza na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, ma kluczowe znaczenie dla kwalifikacji i jakości oferowanej przez nich pracy. Jest to zadanie złożone, bo z jednej strony wymaga rozpoznania tych potrzeb i prognozowania zapotrzebowania na pracowników w przyszłości, a z drugiej strony zapewnienia zaplecza edukacyjnego – placówek i wykwalifikowanych nauczycieli, a wszystko to przy uwzględnieniu warunków zmieniającego się otoczenia gospodarczego, jak i przyszłych zasobów pracy.

Zadania edukacyjne w Elblągu świadczone są przez szeroko rozwiniętą sieć infrastruktury edukacyjnej – zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym. Duże znaczenie dla kształcenia przyszłych kadr ma działalność szkół zawodowych – zarówno wyższych, jak i niższych stopni kształcenia. Zawody deficytowe (poszukiwane przez pracodawców) wydają się mieć odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej placówek. Być może powodem, dla którego pracodawcy nie znajdują odpowiednich kandydatów do pracy, jest jakość kształcenia czy umiejętności i zdolności potencjalnych pracowników. Zauważalna jest również szeroka oferta kształcenia w zawodach, które są nadwyżkowe – m.in. specjaliści nauczania i wychowania (w tym nauczyciele szkół specjalnych, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych), technicy informatycy (w tym operatorzy sieci i systemów komputerowych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego), kierowcy i operatorzy pojazdów, specjaliści do spraw zdrowia (w tym pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji), specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (w tym ekonomiści, specjaliści do spraw społecznych, filolodzy i tłumacze).

Konstruując system edukacji tak, by był bardziej dopasowany do potrzeb rynku pracy należałoby położyć nacisk przede wszystkim na jakość kształcenia, a także na reorganizację kierunków kształcenia i chociaż częściową rezygnację z tych, których absolwenci już teraz nie mogą znaleźć pracy. Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe

nie są bierne na oczekiwania rynku i samodzielnie dostosowują elastycznie ofertę kształcenia, tworzą nowe kierunki, bądź zaprzestają prowadzenia zajęć mniej popularnych jednakże w dużej mierze nie wynika to ze współpracy szkół z pracodawcami, a przede wszystkim z planów rozwojowych szkół, nie zawsze popartych wnikliwymi analizami rynku pracy.

Biorąc pod uwagę bliskość dużych ośrodków uniwersyteckich jakimi są przede wszystkim Gdańsk, jak również Olsztyn, nie ma potrzeby rozwijania w Elblągu nowych, wysokowyspecjalizowanych kierunków technicznych na uczelniach elbląskich. Wynika to z faktu stosunkowo niewielkiego (wyrażonego w liczbach bezwzględnych) zapotrzebowania na fachowców w tych dziedzinach, a koszty uruchomienia i utrzymania nierentownych wydziałów przewyższają korzyści z tego tytułu. Istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, iż oferta elbląskich szkół nie przyciągnie potencjalnych studentów z innych części kraju.

Wyzwaniem przyszłego rynku pracy jest też specjalizacja w kierunkach technicznych i nowych technologii. Podniesienie jakości edukacji zostało wskazane w *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+* jako jeden z kierunków działań prowadzących do realizacji Celu Operacyjnego 2.2 – *Wzrost jakości usług publicznych*. W ramach Celu Operacyjnego 1.1 – *Wzrost konkurencyjności Miasta poprzez inteligentne specjalizacje* przewidziano działania związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego i wyższego inżynierskiego. W Elblągu identyfikacja potrzeb w zakresie zapotrzebowania na zawody już nastąpiła. Kolejnym krokiem jest zaplanowanie i przeprowadzenie zmian poprzez odpowiednio do tego przygotowane jednostki publiczne. Wsparcie takich działań niezbędne jest zarówno ze strony administracji Miasta, jak również władz województwa. Zdaniem respondentów IDI szkolnictwo wyższe, szkolnictwo zawodowe kształci głównie marketingowców, menadżerów, nauczycieli a gospodarka potrzebuje np. czeladników, którzy mogliby od razu wejść na rynek pracy. Urząd Miasta jest właśnie na etapie rozmów ze szkołami wyższymi na temat dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki co bardzo pozytywnie rokuje na przyszłość.

VI. Wykaz piśmiennictwa

1. *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*, Urząd Miejski w Elblągu, Elbląg 2014 r.
2. *Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga – raport diagnostyczny*.
3. www.wmsse.com.pl
4. <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio-wykaz-szkol-i-placowek.html>
5. <http://www.nauka.gov.pl/uczelnie-publiczne/>; polon.nauka.gov.pl/rejestr-uczelni-niepublicznych
6. *Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości*. Badanie przeprowadzone przez Instytut Badawczy IPC i Kantar Media w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „Wyższe kompetencje – skuteczniejsze działanie”, Elbląg 2012 r.
7. J. Czapiński, *Pojęcie wykluczenia społecznego*, [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I. E. Kotowska, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012 r.
8. *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Elblągu 2009–2020*, Załącznik do uchwały Nr XX/419/2009 z dnia 19 marca 2009 r. Prezydenta Miasta Elbląg, Elbląg 2009 r.
9. *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg*, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r.
10. *NSP 2011. Ludność i gospodarstwa domowe w województwie warmińsko-mazurskim. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2014 r., s. 30, Tablice Excel – Tabl. IV, Tabl. 24; www.stat.gov.pl/bdl.
11. *Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2011 r.*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2012 r.
12. http://mops.elblag.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=9&Itemid=23
13. www.pokl2014.mops.elblag.pl
14. *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg*, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r.
15. *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025*, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2013 r.

16. *Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Olsztyn 2006 r.
17. *Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2013 rok w Województwie Warmińsko-Mazurskim*, Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr XXV/499/13 Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 19 marca 2013 r., Olsztyn 2013 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego