

Wyzwania wobec samorządów związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego na przykładzie miasta i powiatu Gorzów Wielkopolski

dr hab. Jan Fazlagić, ekspert NIST, prof. nadzw. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Wprowadzenie

W Polsce miasta średniej wielkości tzn. posiadające około 100 tys. mieszkańców są obecnie narażone na zjawisko odpływu ludności. W czasach PRL lokalizowano w takich miastach wiele zakładów przemysłowych, które po 1989 roku bardzo często z przyczyn ekonomicznych i politycznych były likwidowane lub też w najlepszym przypadku drastycznie ograniczały skalę zatrudnienia. Globalizacja światowego rynku pracy i globalne przepływy kapitału odcisnęły swoje piętno na lokalnych rynkach pracy w średnich miastach. O ile regiony metropolitarne takie jak Kraków, Wrocław czy Trójmiasto stały się beneficjentami globalizacji o tyle wiele byłych miast wojewódzkich takich, jak Słupsk, Koszalin, Kalisz, Radom i inne stało się ofiarami tego trendu. Jednym ze sposobów na poprawę sytuacji jest odbudowa bazy przemysłowej w Polsce w oparciu o dobrze wykształconą młodą kadrę techniczną. Dobrze wykwalifikowani i zmotywowani pracownicy w dobrze zarządzanym zakładzie przemysłowym w Polsce mogą nadal skutecznie konkurować na globalnym rynku towarów i usług nawet jeżeli poziom płac w Polsce będzie wyższy niż w krajach azjatyckich i afrykańskich, które są obecnie naturalnym konkurentem dla polskiego przemysłu (Fazlagić 2018).

Wiele samorządów w ostatnich latach uruchomiło projekty służące wspieraniu rozwoju szkolnictwa zawodowego. dodatkowym impulsem w 2018 r. który może spowodować rozwój szkolnictwa zawodowego jest nowa ustawa o szkolnictwie wyższym która będzie faworyzować silne ośrodki akademickie. Miasta średniej wielkości będą miały natomiast szanse na rozwój szkolnictwa zawodowego zarówno na poziomie średnim jak i wyższym. W opracowaniu niniejszym przedstawiona zostanie sytuacja związana z rynkiem pracy i szkolnictwem zawodowym na przykładzie miasta i powiatu Gorzów Wielkopolski. Prezentowane tutaj informacje mogą posłużyć jako przykład analizy danych statystycznych na potrzeby urzędu miasta średniej wielkości (a takich miast

mamy w Polsce kilkadziesiąt). Przy opracowywaniu tego rodzaju analiz samorządy powinny zaangażować we współpracę następujące podmioty:

- 1). Powiatowy Urząd Pracy (PUP)
- 2). Wydział Edukacji lub jego odpowiednik w urzędzie miasta,
- 3). Dyrektorów szkół zawodowych na terenie samorządu,
- 4). Nauczycieli przedmiotów zawodowych zatrudnionych w szkołach,
- 5). Przedstawicieli pracodawców.

Rynek pracy przyszłości

Według Raportu OECD (2016) stoimy przed nową rewolucją przemysłową, której uosobieniem będą m.in. druk 3D (produkcja przyrostowa, Internet rzeczy i wykorzystanie robotów). W przemyśle wykorzystywane będą nowe materiały m.in. (z wykorzystaniem nanotechnologii) oraz nowe procesy produkcji. Nowe technologie będą miały wpływ na produkcję i dystrybucję towarów i usług. Przyszłość gorzowskiego rynku pracy zależy od zmian zachodzących w globalnej gospodarce. Im lepiej władze samorządowe, system edukacji i pracodawcy przygotują się na ich nadejście tym lepiej poradzi sobie miasto Gorzów Wielkopolski w ciągu 10-15 lat w ramach wychodzenia polskiej gospodarki tzw. pułapki średniego dochodu. Gorzowski rynek pracy bardzo niedługo przestanie być konkurencyjny ze względu na niskie koszty pracy a więc należy dostosować szkolnictwo zawodowe do kształcenia pracowników zdolnych do wykonywania zawodów przyszłości i wyposażyć absolwentów szkół w umiejętności przyszłości. Słowem kluczem do nowoczesnego rynku pracy jest produktywność. Tak naprawdę poziom płac w przemyśle nie jest tak istotny jak to, jakie produkty i usługi będzie w stanie wykonać pracownik. Wzrost produktywności oznacza, że dany pracownik wytwarza produkty i usługi o rosnącej wartości dodanej. Nowe technologie, informatyzacja procesów produkcji, nowe materiały

i nowe metody zarządzania pozwalają na zwiększenie produktywności w przemyśle. Lecz aby je wykorzystać należy zadbać o podaż dobrze wykształconych pracowników. To zadanie leży po stronie systemu edukacji, na który bardzo duży wpływ mają władze samorządowe. W przeciwieństwie do poprzednich rewolucji przemysłowych¹ tempo wdrażania innowacji będzie znacznie szybsze. Decyzja o lokalizacji nowoczesnej fabryki wykorzystującej najnowocześniejsze technologie jest podejmowana przez inwestora w oparciu o aktualną podaż wykwalifikowanej siły roboczej. Nie można liczyć na bieg wypadków w odwrotnej kolejności to znaczy, że najpierw pojawia się inwestor a później w oparciu o zgłaszane zapotrzebowanie kształceni są spełniający wymagania inwestora pracownicy. Także władze samorządowe powinny podnosić swoje kompetencje w zakresie znajomości trendów na globalnym rynku pracy tak, aby być atrakcyjnym partnerem dla potencjalnych inwestorów w Gorzowie Wielkopolskim.

Do 2020 roku kompetencje pracowników w Europie będą rosły. W tym samym okresie oczekuje się spadku bezrobocia – do roku 2030 poziom bezrobocia ma spaść do poziomu z 2008 roku. Przewiduje się dalszy wzrost udziału sektora usług w PKB Europy. Wzrośnie zapotrzebowanie na mniej wykwalifikowanych pracowników szczególnie w sektorze usług. Pracownicy ci będą otrzymywać niskie wynagrodzenie. Będą istniały napięcia pomiędzy podażą a popytem na pracę. Ruchy migracyjne będą nadal istotnym czynnikiem w dopasowywaniu popytu na pracę.²

W przyszłości nowe technologie będą miały większy wpływ na produktywność pracowników niż obecnie. Dane powinny być traktowane jako nowy element infrastruktury. Będzie rosło znaczenie umiejętności interdyscyplinarnych.³

Żeby zilustrować przedstawione wyżej tezy warto posłużyć się kilkoma przykładami:

- Nowoczesne centra logistyczne nie zatrudniają pracowników magazynowych - w nieoświetlonych halach pracują jedynie roboty przemieszczające paczki. Zautomatyzowane magazyny potrafią obsługiwać do 4 razy więcej zamówień niż magazyny obsługiwane przez ludzi.
- Druk 3D pozwala na produkowanie gotowych złożonych elementów. Eliminuje to konieczność tworzenia komponentów cząstkowych wielu mechanizmów a więc redukuje zapotrzebowanie na pracę przy obróbce np. metalu.
- Dzięki nanotechnologii można wytwarzać materiały z plastiku, które przewodzą prąd. Dzięki temu koszt produkcji samochodu może zostać obniżony o 100 dolarów.
- Powszechne wykorzystanie czujników i sztucznej inteligencji obniża koszty serwisowania linii produkcyjnych.

Analicyści brytyjskiego pisma The Guardian zidentyfikowali pięć kluczowych zmian, jakie zajdą na rynku pracy

w przyszłości.⁴ Pierwszą z rewolucyjnych zmian na rynku pracy będzie stopniowe zanikanie sztywnych struktur organizacyjnych. W XXI wieku przedsiębiorstwa nie będą potrzebowały struktur organizacyjnych. Według niektórych badań w ciągu ostatniego ćwierćwiecza przedsiębiorstwa na świecie „spłaszczyły się” o około 25%. Zniknęło kilka warstw struktury organizacyjnej. W ich miejsce powstały struktury sieciowe. Z tego też powodu zmienia się kształt ścieżek kariery. Ścieżka kariery przeszłości będzie miała kształt zygzakowaty. Ścieżka kariery przyszłości będzie dawała wiele nowych doświadczeń i wymagała od pracownika nowych ról, wchodzenia w nowe sieci powiązań. Świat staje się coraz mniej przewidywalny co oznacza, że pracownicy będą zdobywać umiejętności przydatne u różnych pracodawców. Jedną z konsekwencji tych zmian będzie potrzeba zacieśniania współpracy pomiędzy pracodawcami. Pracodawcy w przyszłości będą wymieniali się zespołami pracowników do rozwiązywania wspólnych problemów.

Drugim ważnym czynnikiem, który będzie miał wpływ na zmiany na rynku pracy jest rozwój sztucznej inteligencji. W samych Stanach Zjednoczonych szacuje się, że w latach 2015-2035 45% wszystkich stanowisk pracy będzie zagrożonych przez możliwość ich automatyzacji. W tym samym okresie może zniknąć nawet 75 mln miejsc pracy na całym świecie. Nie można lekceważyć tych prognoz w kontekście rynku pracy w Gorzowie Wlkp. Roboty i inteligentne systemy komputerowe mogą mieć większy wpływ na nasze życie, niż to było w przypadku pojawienia się Internetu. Informatyzacja będzie przyspieszała dzięki postępom w uczeniu się maszynowym (*machine learning*) oraz dzięki wzrostowi liczby danych, jakie gromadzimy wokół nas. Powstają już roboty które potrafią wykonywać proste prace ręczne np. pakowanie i przenoszenie towaru. Magazyny przyszłości będą pozbawione światła ponieważ będą w nich pracować wyłącznie maszyny. Komputery wkroczą do medycyny pozwalając na diagnozowanie raka u chorych. Być może w przyszłości rola lekarza będzie polegała wyłącznie na rozmowie z pacjentem i okazywaniu mu empatii. Niektórzy uważają, że ludzie będą w przyszłości wyłącznie do wykonywania prac wymagających kreatywności (Fazlagić 2015). Jednak liczba zawodów, które będą wymagały kreatywności nie zwiększy się znacznie. Najbardziej na zmianach skorzystają te przedsiębiorstwa i kraje, które już są bogate ponieważ będą w stanie zainwestować w robotyzację. Z tego powodu możemy się spodziewać powiększania różnic dochodowych na świecie.

Brytyjscy eksperci od rynku pracy stworzyli listę kompetencji przyszłości, która pod wieloma względami pokrywa się z najczęściej cytowanymi kompetencjami w źródłach polskich (np. umiejętność komunikacji, pracy zespołowej, samoorganizacji oraz kompetencji cyfrowych). Wymieniono także kompetencje mniej oczywiste aczkolwiek bardzo istotne:

- 1). Zrozumienie istoty funkcjonowania biznesu.
- 2). Umiejętność pracy zespołowej może objawiać się w wielu różnych sytuacjach wśród których można wymienić np. pracę nad kilkoma projektami jednocześnie dla kilku zlecających, aktywność sportową, uczestnictwo w sto-

1 Np. od wynalezienia maszyny parowej do jej upowszechnienia w Europie minęło ponad 40 lat.

2 Cedefop (2016). *Future skill needs in Europe: critical labour force trends*, Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 59, <http://dx.doi.org/10.2801/56396>.

3 OECD, 2016, *Enabling the Next Production Revolution: the Future of Manufacturing and Services - Interim Report*, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 1-2 June 2016.

4 *Five ways work will change in the future*, 2017, The Guardian, <https://www.theguardian.com/society/2015/nov/29/five-ways-work-will-change-future-of-workplace-ai-cloud-retirement-remote>, [10.10.2017].

warzyszeniach, harcerstwie, zbiórkach publicznych na cele charytatywne itd.

- 3). Zdolność i chęć do uczenia i adaptowania do nowych realiów. Pracodawcy nie mogą zagwarantować obecnie stabilności zatrudnienia ale pracownicy którzy będą w stanie dostosować się do zmieniających się ciągle modeli biznesowych nawet u tego samego pracodawcy mają największą szansę na utrzymanie zatrudnienia.

W raporcie Światowego Forum Ekonomicznego czytamy, że do 2020 roku zniknie 5 mln miejsc pracy z powodu wprowadzenia do procesów produkcyjnych sztucznej inteligencji, robotów, nanotechnologii itp. z drugiej strony dokładnie z tego samego powodu powstanie 2,1 mln nowych miejsc pracy.⁵ Profesor David Deming z Uniwersytetu Harvarda uważa, że najważniejsze będą umiejętności miękkie, takie jak dzielenie się i negocjowanie. Jego zdaniem w nowoczesnych miejscach pracy pracownicy będą musieli odgrywać różne role- będzie to nieco przypominało funkcjonowanie dzieci w przedszkolu (wiele różnych ról, niska stabilność struktur społecznych, duże znaczenie empatii i współpracy). Deming zaproponował typologię różnych zawodów ze względu na dwie zmienne. Na osi X oznaczył umiejętności matematyczne a na osi Y umiejętności społeczne. Poniżej przedstawiono przykłady zawodów ze względu na: intensywność wykorzystania umiejętności matematycznych oraz społecznych. Zawody w lewej dolnej ćwiartce nie wymagają ani zaawansowanych umiejętności społecznych ani matematycznych. Z kolei zawody oznaczone w górnej prawej ćwiartce wymagają zarówno umiejętności społecznych jak i matematycznych (schemat 1.).

Schemat 1. Popyt na kompetencje matematyczne i społeczne wg zawodów.

<ul style="list-style-type: none"> • Prawnicy i sędziowie • Policjanci • Dentyści 	<ul style="list-style-type: none"> • Dyrektorzy finansowi • Ekonomiści • Lekarze
<ul style="list-style-type: none"> • Kierowcy ciężarówek • Mechanicy samochodowi • Spawacze 	<ul style="list-style-type: none"> • Matematycy • Kasjerzy bankowi • Księgowi • Operatorzy maszyn

Źródło: *The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, styczeń 2016, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf, [25.01.2018].

Sytuacja na gorzowskim rynku pracy

Gorzów Wlkp. w czasach PRL (a także wcześniej, przed 1945 rokiem, gdy był częścią Niemiec, zaledwie kilka kilometrów od granicy Rzeczypospolitej) był prężnym ośrodkiem przemysłowym. W mieście tym zlokalizowano m.in. zakłady URSUS oraz słynny na całą Polskę Stilon-Gorzów. Obie ikony przemy-

ślu z czasów PRL upadły a ich upadek można w dużej części przypisywać niezdolności krajów byłego bloku wschodniego do stworzenia silnej marki międzynarodowej na bazie post-socjalistycznego przemysłu. Obecnie sytuacja na rynku pracy w Gorzowie jest znacznie lepsza niż 10-15 lat temu. Dzięki powstaniu strefy ekonomicznej w mieście powstają nowe inwestycje przemysłowe (głównie zagraniczne). Trzeba jednak mieć na uwadze fakt, że stopa bezrobocia na świecie jest generalnie rzecz biorąc bardzo wysoka a to oznacza, że istnieje duża podaż pracy, czyli konkurencja płacowa na globalnym rynku. **W globalnej gospodarce konkurentem Gorzowa Wlkp. nie są już tylko nieodległe miasta takie, jak Berlin, Poznań, Zielona Góra czy Szczecin ale także np. Batosani w Rumunii (populacja 106 tys.) czy Cam Ranh w Wietnamie (populacja 128 tys.).**

Ministerstwo Pracy RP publikowało raport, w którym zawarto opis zawodów deficytowych i nadwyżkowych w skali całego kraju.⁶ Poniżej przedstawiona jest lista zawodów deficytowych:

- 1). Projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów
- 2). Pośrednicy pracy i zatrudnienia
- 3). Lekarze weterynarii specjaliści
- 4). Analitycy systemów komputerowych
- 5). Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
- 6). Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
- 7). Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
- 8). Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
- 9). Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
- 10). Projektanci i administratorzy baz danych
- 11). Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych
- 12). Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
- 13). Pracownicy świadczący usługi na ulicach
- 14). Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
- 15). Agenci i administratorzy nieruchomości
- 16). Doradcy finansowi i inwestycyjni
- 17). Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
- 18). Technicy sieci internetowych
- 19). Technicy archiwiści i pokrewni
- 20). Operatorzy maszyn do szycia
- 21). Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
- 22). Magazynierzy i pokrewni
- 23). Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych
- 24). Kierownicy do spraw finansowych
- 25). Przedstawiciele handlowi
- 26). Specjaliści do spraw sieci komputerowych
- 27). Agenci sprzedaży bezpośredniej
- 28). Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
- 29). Układacze towarów na półkach
- 30). Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani

⁵ *The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, styczeń 2016, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf, [25.01.2018].

⁶ Najnowsze dostępne dane pochodzą z l. poł. 2017r. Patr: <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/rok-2017/>, [15.01.2018].

31). Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani

32). Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji

Jeśli spojrzymy na dane w rozbięciu regionalnym, to stwierdzimy, że w województwie lubuskim (raport Ministerstwa obejmuje jedynie poziom województw i całego kraju) można wyróżnić następujące grupy elementarne deficytowe (kursywą oznaczono te zawody, których deficyt jest: w województwie lubuskim i najwyższej trzech innych województwach kraju):

- *Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych*
- Pośrednicy pracy i zatrudnienia
- Lekarze weterynarii specjaliści
- Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
- Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
- Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
- Doradcy finansowi i inwestycyjni
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
- Technicy sieci internetowych
- Operatorzy maszyn do szycia
- *Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)*
- Magazynierzy i pokrewni
- Kierownicy do spraw finansowych
- Przedstawiciele handlowi
- *Układacze towarów na półkach*
- Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani

Jeśli chodzi o **grupy elementarne zrównoważone** to dla województwa lubuskiego są to przedstawiciele następujących zawodów:

- Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
- Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
- Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży

Okazuje się więc, że w województwie lubuskim nie ma grup nadwyżkowych.

Podstawowym miernikiem jakości rynku pracy jest poziom bezrobocia mierzony liczbą bezrobotnych. Na potrzeby niniejszego opracowania pozyskano dane z Powiatowego Urzędu Pracy w Gorzowie Wlkp. Na koniec 2011 roku w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. bez pracy pozostawało 717 osób bez stażu pracy. W 2016 roku ich liczba zmniejszyła się do 209 osób, co oznacza spadek o 50,9% w stosunku do 2011 roku. W powiecie gorzowskim liczba osób bezrobotnych bez stażu pracy na koniec 2011 roku wynosiła 500. Po pięciu latach (w 2016 roku) ukształtowała się na poziomie niższym o 56,8% i wynosiła 216 osób. Korzystne, spadkowe tendencje występowały również w analizowanym okresie (2011-2016) w zakresie udziału osób bezrobotnych bez stażu pracy w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w obu powiatach. W powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. na koniec 2011 roku udział takich osób wynosił 13,4%, zaś w 2016 roku był na poziomie 9,4%. Z kolei w powiecie gorzowskim udział osób bezrobotnych bez stażu pracy w ogólnej liczbie osób bezrobotnych na koniec 2011 był nieco wyższy, gdyż wynosił 16,1%. W 2016 roku ukształtował się na poziomie 12,3%, co oznacza obniżenie udziału o 3,8 punktu procentowego.

Większą wartością informacyjną od poziomu bezrobocia zawiera w sobie informacja o liczbie i strukturze pracujących według grup sekcji. Liczba pracujących w obu analizowanych powiatach wykazywała w latach 2011-2016 nieznaczną tendencję wzrostową. W powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. nastąpił wzrost liczby pracujących o 1617 osób, czyli 4,1% (z 39 489 osób w 2011 roku do 41 106 osób w 2016 roku). W powiecie gorzowskim liczba pracujących kształtowała się na znacznie niższym poziomie, gdyż w 2011 roku wynosiła 16 002, a w 2016 ukształtowała się na poziomie 17 855, co oznacza wzrost o 1853 osoby, czyli o 11,6%.

Analiza liczby pracujących według grup sekcji PKD (tabela 1.) wskazuje na pewne różnice między oboma analizowanymi powiatami. W powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. największy odsetek pracujących (w latach 2011-2013 oraz 2015-2016) obserwowano w grupie sekcji „pozostałe usługi” (od 36,5% do 38,5%). Na drugim miejscu pod względem udziału zatrudnionych znajduje się grupa sekcji „przemysł i budownictwo” (udział od 35,2% do 37,2%). Z kolei w powiecie gorzowskim dominującą grupą sekcji pod względem udziału pracujących jest „przemysł i budownictwo” z udziałem wynoszącym w poszczególnych latach od 41,1% do 44,1%, a drugie miejsce zajmuje grupa sekcji określona „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” z udziałem od 26,2% do 27,7%.

Ponadto należy podkreślić, iż w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. największy przyrost liczby osób pracujących pomiędzy 2011 i 2016 rokiem dotyczył grupy sekcji „pozostałe usługi” - wzrost o 860 osób, czyli 5,9%. Na drugim miejscu znalazła się grupa sekcji „handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja” - wzrost liczby pracujących o 806 osób, czyli 10,6%. Liczba osób pracujących zwiększyła się ponadto w przemyśle i budownictwie o 230 osób, czyli 1,6%. W pozostałych dwóch grupach sekcji miał miejsce spadek liczby osób pracujących. W grupie sekcji „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” liczba zatrudnionych zmniejszyła się o 61 osób (5,5%), zaś w grupie sekcji „działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości” spadek liczby osób pracujących był jeszcze większy i wyniósł 218 (11,2%).

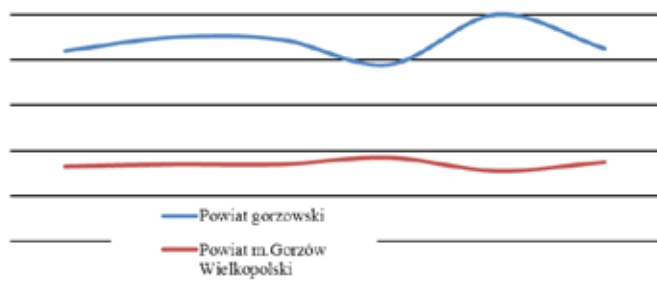
W powiecie gorzowskim na pierwszym miejscu znalazła się grupa sekcji „przemysł i budownictwo”, ze wzrostem zatrudnienia o 1153 osoby (17,5%). Drugie miejsce zajmuje grupa sekcji „handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja”, w której nastąpił wzrost liczby pracujących o 373 osoby (18,8%). Kolejne dwa miejsca zajmują grupy sekcji „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” ze wzrostem zatrudnienia o 242 osoby (5,5%) oraz „pozostałe usługi” - wzrost o 187 osób (7,0%). Jedynie w grupie sekcji „działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości” nastąpił spadek liczby pracujących o 102 osoby (29,9%).

O ile 5-10 lat temu władze samorządowe były zatroskane o ogólny poziom bezrobocia o tyle obecnie w warunkach koniunktury gospodarczej liczy się nie tylko liczba miejsc pracy ale także ich jakość. Wysoka wartość wynagrodzeń ma pozytywny wpływ na lokalny sektor usług. Dobrze wynagradzani pracownicy korzystają z oferty gastronomicznej, rozrywkowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

rok	grupy sekcji				
	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	przemysł i budownictwo	handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	pozostałe usługi
powiat m. Gorzów Wielkopolski					
2011	2,8%	36,0%	19,2%	4,9%	37,0%
2012	2,8%	35,1%	19,0%	4,7%	38,5%
2013	2,6%	35,2%	19,7%	4,6%	37,9%
2014	2,5%	37,2%	19,4%	4,3%	36,5%
2015	2,6%	35,8%	19,7%	4,4%	37,5%
2016	2,6%	35,2%	20,4%	4,2%	37,6%
powiat gorzowski					
2011	27,7%	41,1%	12,4%	2,1%	16,6%
2012	26,7%	42,0%	12,4%	1,7%	17,1%
2013	27,1%	42,1%	13,0%	1,8%	16,0%
2014	26,3%	43,7%	12,8%	1,4%	15,8%
2015	26,7%	44,1%	12,2%	1,3%	15,7%
2016	26,2%	43,3%	13,2%	1,3%	16,0%

Tabela 1. Struktura pracujących według grup sekcji PKD w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. oraz w powiecie gorzowskim w latach 2011-2016



Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100) w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. oraz w powiecie gorzowskim w latach 2011-2016

i handlowej. W związku z tym o jakości rynku pracy świadczyć powinny wynagrodzenia. Na wykresie 1 przedstawiono przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100) w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. oraz w powiecie gorzowskim.

Pod względem atrakcyjności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto korzystniej prezentuje się powiat gorzowski, w którym stanowiło ono od 89,9% do 92,0% średniej krajowej w analizowanych latach 2011-2016. Z kolei w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. wynosiło od 85,1% do 85,7% średniej krajowej. Niekorzystnie natomiast należy ocenić brak tendencji wzrostowej w obu powiatach, co oznacza, że dystans względem średniej krajowej nie ulega zmniejszeniu i zarówno w 2011 jak i 2016 roku był zbliżony.

Liczba podmiotów nowo zarejestrowanych w powiecie go-

rzowskim w latach 2011-2016 kształtowała się w przedziale od 643 (2014 rok) do 702 (2011 rok) i nie wykazywała ani tendencji wzrostowej, ani spadkowej. W powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. również można obserwować stabilizację zjawiska i jedynie relatywnie niewielkie wahania wokół pewnego stałego poziomu. Przeciętnie w latach 2011-2016 były rejestrowane 1382 nowe podmioty gospodarcze, przy czym w latach parzystych (2012, 2014 oraz 2016) zjawisko kształtowało się na poziomie niższym od średniej, a w pozostałych latach było na poziomie wyższym. W obu analizowanych powiatach liczba nowo zarejestrowanych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą z sektora prywatnego w latach 2011-2016 utrzymywała się na stabilnym poziomie i w przypadku powiatu gorzowskiego wynosiła od 559 do 628, zaś w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. kształtowała się w przedziale od 1082 do 1298 jednostek.

Bardzo niekorzystne zmiany nastąpiły w ostatnich trzech latach w zakresie liczby nowo zarejestrowanych spółek handlowych sektora prywatnego. W początkowym okresie - do 2013 roku w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. następowały bardzo korzystne zmiany i liczba nowo zarejestrowanych spółek handlowych sektora prywatnego zwiększyła się z 91 (2011r.) do 149 (2013r.), jednak w kolejnych latach nastąpił gwałtowny spadek i w 2016 roku zostało zarejestrowanych tylko 26 nowych spółek handlowych z sektora prywatnego. W powiecie gorzowskim również najkorzystniejsza sytuacja miała miejsce w 2013 roku, w którym zostały zarejestrowane 32 spółki handlowe sektora prywatnego, zaś w 2016 roku nastąpił spadek do zaledwie 3 spółek handlowych.

W latach 2012-2016 występowała nieznaczna tendencja wzrostowa w zakresie liczby osób fizycznych prowadzących

działalność gospodarczą w powiecie gorzowskim w wyniku której nastąpił wzrost z 5 751 osób do 6019 osób. W powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. zjawisko wykazywało tendencję spadkową i nastąpił spadek z 12 891 osób (w 2012r.) do 12 097 osób (w 2016 r.).

Struktura osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wg sekcji PKD 2007 wykazuje w powiecie gorzowskim stosunkowo wysoką stabilność, aczkolwiek można wskazać sekcje, których udział wzrósł oraz sekcje, w przypadku których nastąpił spadek udziału. Najważniejszą pod względem udziału jest sekcja G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), jednakże jej udział zmniejszył się w największym stopniu - spadł z 30,8% w 2012 roku do 28,1% w 2016 roku. Na drugim miejscu pod względem udziału klasyfikuje się sekcja F (budownictwo), a na dalszych miejscach sekcja H (transport i gospodarka magazynowa), sekcja C (przetwórstwo przemysłowe), sekcja M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) oraz sekcja Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna). Warto podkreślić, iż trzy spośród powyżej wymienionych sekcji wykazały największy przyrost udziału pomiędzy 2012 i 2016 rokiem - sekcja C (wzrost udziału o 1,6 punktu procentowego), sekcja M (wzrost udziału o 1,0 punktu procentowego) oraz sekcja Q (wzrost udziału o 0,8 punktu procentowego).

Podobne, aczkolwiek nie identyczne jak w przypadku powiatu gorzowskiego prawidłowości można zaobserwować analizując strukturę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wg sekcji PKD 2007 w powiecie grodzkim

Tabela 2. Struktura osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej wg sekcji PKD 2007 w powiecie gorzowskim w latach 2012-2016

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016
Sekcja A	4,2%	4,4%	4,3%	4,3%	4,2%
Sekcja B	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Sekcja C	15,4%	15,4%	15,2%	15,1%	15,1%
Sekcja D	0,6%	0,8%	0,7%	0,6%	0,6%
Sekcja E	1,3%	1,2%	1,1%	1,0%	1,0%
Sekcja F	5,3%	5,4%	5,4%	5,6%	5,9%
Sekcja G	18,3%	17,6%	17,3%	17,0%	16,9%
Sekcja H	2,6%	2,9%	2,9%	3,4%	3,7%
Sekcja I	2,7%	2,5%	2,3%	2,3%	2,3%
Sekcja J	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%
Sekcja K	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%
Sekcja L	14,7%	14,6%	13,6%	13,3%	13,2%
Sekcja M	2,7%	3,1%	3,2%	3,5%	3,3%
Sekcja N	1,8%	1,8%	1,9%	2,0%	1,9%
Sekcja O	3,1%	3,1%	3,0%	2,8%	2,8%
Sekcja P	7,3%	7,0%	6,9%	6,6%	6,5%
Sekcja Q	1,4%	1,4%	1,7%	1,8%	1,9%
Sekcja R	6,0%	5,8%	5,9%	6,1%	6,1%
Sekcje S, T	11,4%	11,8%	13,4%	13,4%	13,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Gorzów Wlkp. w latach 2012-2016. Największy udział posiada sekcja G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), przy czym również charakteryzuje się największym spadkiem udziału - z 27,9% w 2012 roku do 25,9% w 2016 roku. Na kolejnych miejscach pod względem udziału klasyfikują się: sekcja F (budownictwo), sekcja M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), sekcja H (transport i gospodarka magazynowa), sekcja Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) oraz sekcja C (przetwórstwo przemysłowe). Spośród wymienionych sekcji dwie wyróżniają się największym przyrostem udziału pomiędzy 2012 i 2016 rokiem - sekcja Q (wzrost udziału o 1,4 punktu procentowego) oraz sekcja M (wzrost udziału o 0,8 punktu procentowego).

Kolejnym miernikiem jakości rynku pracy są dane o liczbie podmiotów gospodarczych, zarówno osób prawnych, jak i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. W latach 2012-2016 występowała nieznaczna tendencja wzrostowa w zakresie liczby osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej w obu analizowanych powiatach. Nieco silniejszy był wzrost w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. w którym liczba osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej zwiększyła się z 5059 do 5711. Z kolei w powiecie gorzowskim nastąpił w tym czasie wzrost z 1423 do 1618 osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej. **W tabeli 2 przedstawiono osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej wg sekcji PKD 2007.**

Struktura osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej wg sekcji PKD 2007 w powiecie gorzowskim na przestrzeni analizowanych lat uległa relatywnie niewielkim zmianom. Można wskazać kilka sekcji PKD, których udział w całym analizowanym okresie przekraczał 10%. Wśród nich znajdują się sekcja G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), sekcja C (przetwórstwo przemysłowe), sekcje S i T⁷ (pozostała działalność usługowa oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) oraz sekcja L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości). Należy jednakże podkreślić iż dwie sekcje spośród powyżej wymienionych charakteryzowały się również największym spadkiem udziału w 2016 roku w porównaniu do roku 2012. Udział sekcji L zmniejszył się o 1,5 punktu procentowego, zaś udział sekcji G spadł o 1,4 punktu procentowego. Ponadto grupa sekcji S i T również wyróżnia się na tle innych sekcji największym wzrostem udziału na przestrzeni analizowanych lat - o 2,1 punktu procentowego (Tabela 2.).

W powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. w strukturze osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej wg sekcji PKD 2007 wyróżniają się wyraźnie dwie sekcje - sekcja L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości), której udział w 2016 roku wynosił 26,9% oraz sekcja G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) z udziałem na poziomie 19,3%. Obie sekcje jednakże charakteryzują się największym spadkiem udziału w okresie 2012-2016, wynoszącym odpo-

⁷ sekcje S i T sklasyfikowane są przez GUS jako jedna grupa

Tabela 2. Struktura osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej wg sekcji PKD 2007 w powiecie grodzkim Gorzów Wlkp. w latach 2012-2016

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016
Sekcja A	0,7%	0,9%	0,9%	1,1%	1,1%
Sekcja B	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja C	7,2%	7,2%	7,0%	6,8%	6,8%
Sekcja D	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%
Sekcja E	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
Sekcja F	8,4%	8,2%	8,0%	8,1%	8,3%
Sekcja G	20,0%	19,7%	19,5%	19,3%	19,3%
Sekcja H	3,0%	3,1%	2,9%	3,2%	3,5%
Sekcja I	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,4%
Sekcja J	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%
Sekcja K	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%
Sekcja L	28,8%	28,1%	28,0%	27,5%	26,9%
Sekcja M	5,1%	5,3%	5,3%	5,5%	5,6%
Sekcja N	1,5%	1,6%	1,9%	2,0%	2,2%
Sekcja O	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%
Sekcja P	3,3%	3,8%	4,0%	4,0%	4,1%
Sekcja Q	2,2%	2,2%	2,3%	2,2%	2,2%
Sekcja R	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%	3,1%
Sekcje S, T	9,0%	8,9%	9,1%	9,2%	9,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

wiednio 1,9 oraz 0,8 punktu procentowego. Warto ponadto zaznaczyć, iż sekcje, których udział wzrósł w największym stopniu (od 0,5 do 0,7 punktu procentowego) charakteryzują się relatywnie niskim udziałem (zwykle poniżej 5%). Grupa ta obejmuje sekcję N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca), sekcję P (edukacja), sekcję H (transport i gospodarka magazynowa), sekcję A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) oraz sekcję M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna).

Lista sekcji PKD 2007

- Sekcja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Sekcja B – górnictwo i wydobywanie
- Sekcja C – przetwórstwo przemysłowe
- Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Sekcja F – budownictwo
- Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Sekcja H – transport i gospodarka magazynowa
- Sekcja I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Sekcja J – informacja i komunikacja

- Sekcja K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Sekcja L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- Sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Sekcja N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- Sekcja P – edukacja
- Sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Sekcja R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- Sekcja S – pozostała działalność usługowa
- Sekcja T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- Sekcja U – organizacje i zespoły eksterytorialne

Podsumowanie

W opracowaniu niniejszym podjęto próbę ukazania kontekstu globalnego dla funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w miastach średniej wielkości na przykładzie miasta Gorzów Wielkopolski i powiatu gorzowskiego. Miasta średniej wielkości takie jak Gorzów Wlkp. nie są w stanie konkurować z metropoliami ani w Polsce ani też na świecie, jeśli chodzi o przyciąganie inwestorów tworzących miejsca pracy o najwyższej wartości dodanej. Mogą jednak z powodzeniem zapewnić warunki do lokalizacji i rozwoju przedsiębiorstw nie wymagających zatrudniania dużej liczby pracowników badawczo-rozwojowych. Wysokiej jakości oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych w mieście i powiecie może stanowić przeciwwagę dla sił wynikających z funkcjonowania globalnego rynku kapitału i pracy oraz być skutecznym instrumentem w staraniach o przyciągnięcie nowych inwestorów.

Zaprezentowane wyniki badań literaturowych oraz empirycznych wpisują się w nurt opisu rzeczywistości nazwany *glokalizacją*. Glokalizacja oznacza połączenie oddziaływania zjawisk globalnych (globalizacji) z lokalnymi uwarunkowaniami. Opracowane informacje prezentują miasto Gorzów Wielkopolski i okalający je powiat jako prężny ośrodek, który przynajmniej w najbliższych latach będzie skutecznie konkurował na rynku pracy. Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, że opisane w pierwszej części opracowania zjawiska w tym szczególnie Przemysł 4.0 nie wkroczyły jeszcze na rynek pracy. Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego w szkołach gorzowskich odbywa się obecnie w odpowiedzi na aktualne potrzeby pracodawców. Nie można jednak pominąć światowych trendów, które wyraźnie wskazują na zagrożenie utratą miejsc pracy w branżach, które są także obecne wśród gorzowskich pracodawców. Generalnie pozytywny obraz rynku pracy w Gorzowie może ulec dramatycznemu pogorszeniu w perspektywie 5-10 lat jeśli na spodziewane osłabienie koniunktury światowej nałoży się upowszechnienie przemysłu 4.0 w gospodarkach krajów wysoko rozwiniętych takich, jak pobliskie Niemcy. Dlatego warto już obecnie przygotowywać szkolnictwo zawodowe w Polsce do nowych wyzwań⁸.

⁸ Autor dziękuje za uwagi ze strony Pani Agnieszki Beszczyńskiej i Pani Beaty Wachowiak (Urząd Miasta Gorzowa Wlkp., Wydział Edukacji)

Podsumowanie

Nowoczesny samorząd powinien inwestować w tworzenie wysokiej jakości raportów i analiz. Bardzo często powszechnie dostępne dane statystyczne są niewystarczające. Podstawą do realizacji takich analiz są prawidłowo sformułowane oczekiwania i pytania badawcze. W opracowaniu niniejszym zaprezentowano syntetyczny przykład jak samorząd może przetwarzać i zbierać dane statystyczne na temat szkolnictwa zawodowego.

Zapotrzebowanie na pracę powinno być jednym z głównych czynników wpływających na kształt jakości oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego. Aby osiągnąć ten cel samorządy powinny aktywnie wspierać rozwój szkolnictwa zawodowego. Należy brać pod uwagę zarówno opinie pracodawców (które czasami mogą być nie w pełni obiektywne) jak i dane statystyczne zbierane przez powiatowe urzędy pracy oraz Główny Urząd Statystyczny. W opracowaniu niniejszym zaprezentowano niektóre z najważniejszych zjawisk związanych z globalnym rynkiem pracy.

Bibliografia:

Bartkowiak G., 2016, *Pracownicy 65+ - perspektywa pracowników i pracodawców. Korzyści i zagrożenia, postawy i dobre praktyki w ich zatrudnianiu*, Wydawnictwo AFiBF w Warszawie, s. 50.

Begum S., 2017, *Seven skills young people need to improve their job prospects*, Manchester Evening News, <https://www.manchestereveningnews.co.uk/business/business-news/seven-skills-improve-job-prospects--13329591>, [dostęp 26.01.2018].

Cedefop, 2017, *Future skill needs in Europe: critical labour force trends*, Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; nr 59, <http://dx.doi.org/10.2801/56396> [dostęp 23.12.2016].

Davies A., Fidler D., Gorbis M., 2011, *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, s.15.

Eberhard J., Patoine B., 2004, *Architecture With the Brain in Mind*. The Dana Foundation weblog, <http://www.dana.org/news/cerebrum/detail.aspx?id=1254>, [dostęp 10.09.2017].

Fazlagić J. 2015, *Kreatywni w biznesie*, Poltext, Warszawa.

Fazlagić J., 2018, *Kapitał Intelektualny w polskich powiatach*, Wydawnictwo UEP, Poznań 2018.

OECD, 2016, *Enabling the Next Production Revolution: the Future of Manufacturing and Services - Interim Report*, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, s.1.

PWC *Young Workers Index*, 2017, <https://www.pwc.co.uk/economic-services/YWI/pwc-young-workers-index-2017-v2.pdf>, [dostęp 18.11.2017].

The Deloitte Millennial Survey, 2016, *Winning over the next generation of leaders*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>, [dostęp 18.11.2017].

The Future of Jobs, Employment, 2016, *Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic

Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf, [dostęp 25.01.2018].

The Guardian, 2015, *Five ways work will change in the future, 2017*, <https://www.theguardian.com/society/2015/nov/29/five-ways-work-will-change-future-of-workplace-ai-cloud-retirement-remote>, [dostęp 10.10.2017].

