

**ZAPOTRZEBOWANIE NA  
KIERUNKI KSZTAŁCENIA  
ZAWODOWEGO  
W BIAŁOSTOCKIM OBSZARZE  
FUNKCJONALNYM**

Rekomendacje „Nowe kierunki”

Redakcja naukowa:  
**Bogusław Plawgo**



### Zespół badawczy:

Katarzyna Baczyńska - Koc  
dr Paula Borowska  
Ewa Dawdo  
Katarzyna Filianowicz  
Beata Grygorczuk  
Andrzej Jurgilewicz  
Iwona Karczewska  
Magdalena Kochanowska  
Renata Kryńska  
Weronika Łuszczewska  
Tomasz Misiukiewicz  
Iwona Pietrzak  
Kinga Maja Rećko  
Karolina Rojecka  
dr Małgorzata Wenclik  
Justyna Żynel-Etel

Raport przygotowany w ramach projektu „Centrum Kompetencji BOF - kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego” realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020.

Copyright © by Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok 2018  
[www.bfkk.pl](http://www.bfkk.pl)

**ISBN: 978-83-64438-25-7**

### Korekta językowa:

Maja Sokołowska

### Opracowanie graficzne i druk:

Drukarnia cyfrowa: [druk-24h.com.pl](http://druk-24h.com.pl)



# SPIS TREŚCI

---

<b>1. Sytuacja na rynku pracy w zawodach w poszczególnych obszarach kształcenia.....</b>	<b>12</b>
1.1. ADMINISTRACYJNO-USŁUGOWY .....	12
1.1.1. Technik usług fryzjerskich .....	12
1.1.2. Fryzjer .....	13
1.1.3. Technik technologii odzieży/technik przemysłu mody .....	14
1.1.4. Technik technologii drewna .....	15
1.1.5. Stolarz .....	16
1.1.6. Technik organizacji reklamy .....	17
1.1.7. Technik grafiki i poligrafii cyfrowej .....	19
1.1.8. Fototechnik/Technik fotografii i multimedii .....	20
1.1.9. Technik handlowiec .....	22
1.1.10. Technik ekonomista .....	23
1.1.11. Technik logistyk .....	24
1.1.12. Kierowca mechanik .....	26
1.2. BUDOWLANY .....	27
1.2.1. Technik budownictwa .....	27
1.2.2. Technik drogownictwa/technik budowy dróg .....	29
1.2.3. Technik urządzeń sanitarnych/technik inżynierii sanitarnej .....	30
1.2.4. Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej .....	32
1.2.5. Technik robót wykończeniowych w budownictwie .....	33
1.2.6. Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie .....	34
1.2.7. Murarz-tylnkarz .....	35
1.2.8. Dekarz .....	36
1.3. ELEKTRYCZNO-ELEKTRONICZNY .....	38
1.3.1. Technik elektryk .....	38
1.3.2. Technik elektronik .....	39
1.3.3. Technik informatyk/tyfloinformatyk .....	40
1.3.4. Technik teleinformatyk .....	42
1.3.5. Technik mechatronik .....	43
1.3.6. Mechatronik .....	44
1.3.7. Elektryk .....	45
1.3.8. Elektronik .....	46
1.4. MECHANICZNY I GÓRNICZO-HUTNICZY .....	48
1.4.1. Technik mechanik .....	48
1.4.2. Technik pojazdów samochodowych .....	49

1.4.3. Mechanik pojazdów samochodowych . . . . .	50
1.4.4. Elektromechanik pojazdów samochodowych . . . . .	52
1.4.5. Blacharz samochodowy . . . . .	52
1.4.6. Mechanik motocyklowy . . . . .	54
1.4.7. Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki . . . . .	54
<b>1.5. ROLNICZO-LEŚNY Z OCHRONĄ ŚRODOWISKA . . . . .</b>	<b>54</b>
1.5.1. Technik rolnik . . . . .	54
1.5.2. Technik weterynarii . . . . .	55
1.5.3. Technik architektury krajobrazu . . . . .	57
1.5.4. Ogrodnik . . . . .	58
<b>1.6. TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNY . . . . .</b>	<b>59</b>
1.6.1. Technik hotelarstwa . . . . .	59
1.6.2. Technik obsługi turystycznej . . . . .	61
1.6.3. Technik turystyki wiejskiej . . . . .	61
1.6.4. Technik żywienia i usług gastronomicznych . . . . .	63
1.6.5. Kucharz . . . . .	64
1.6.6. Kelner . . . . .	66
1.6.7. Cukiernik . . . . .	67
1.6.8. Pracownik pomocniczej obsługi hotelowej . . . . .	69
<b>1.7. MEDYCZNO-SPOŁECZNY . . . . .</b>	<b>71</b>
1.7.1. Technik masażysta . . . . .	71
<b>1.8. ARTYSTYCZNY . . . . .</b>	<b>72</b>
1.8.1. Technik realizacji nagrań i nagłośnień . . . . .	72
<b>2. Skala i struktura kształcenia zawodowego w poszczególnych obszarach kształcenia na obszarze BOF . . . . .</b>	<b>73</b>
2.1. ADMINISTRACYJNO-USŁUGOWY . . . . .	73
2.2. BUDOWLANY . . . . .	74
2.3. ELEKTRYCZNO-ELEKTRONICZNY . . . . .	74
2.4. MECHANICZNY I GÓRNICZO-HUTNICZY . . . . .	75
2.5. ROLNICZO-LEŚNY Z OCHRONĄ ŚRODOWISKA . . . . .	76
2.6. TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNY . . . . .	76
2.7. MEDYCZNO-SPOŁECZNY . . . . .	77
2.8. ARTYSTYCZNY . . . . .	77
2.9. ANALIZA DOSTOSOWANIA KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA NA TERENIE BOF DO POTRZEB LOKALNYCH PRACODAWCÓW . . . . .	78

<b>3. Zapotrzebowanie na kwalifikacje w poszczególnych obszarach kształcenia na terenie BOF .....</b>	<b>80</b>
3.1. ADMINISTRACYJNO-USŁUGOWY .....	80
3.1.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	80
3.1.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	81
3.1.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach .....	82
3.1.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze. ....	84
3.1.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	84
3.1.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	87
3.2. BUDOWLANY .....	88
3.2.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	88
3.2.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	88
3.2.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach .....	90
3.2.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze. ....	91
3.2.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	92
3.2.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	94
3.3. ELEKTRYCZNO-ELEKTRONICZNY .....	95
3.3.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	95
3.3.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	96
3.3.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach .....	97
3.3.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze. ....	98
3.3.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	99
3.3.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	100
3.4. MECHANICZNY I GÓRNICZO-HUTNICZY .....	101
3.4.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	101
3.4.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	102
3.4.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach .....	104
3.4.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze. ....	105
3.4.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	106
3.4.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	107
3.5. ROLNICZO-LEŚNY Z OCHRONĄ ŚRODOWISKA .....	108
3.5.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	108
3.5.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	109
3.5.3. Liczba zatrudnionych pracowników na poszczególnych stanowiskach .....	110
3.5.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach .....	110
3.5.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	111
3.5.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	111

3.6. TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNY .....	112
3.6.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	112
3.6.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	113
3.6.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach .....	114
3.6.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze .....	115
3.6.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	116
3.6.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	117
3.7. MEDYCZNO-SPOŁECZNY .....	119
3.7.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	119
3.7.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	119
3.7.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach .....	120
3.7.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze .....	120
3.7.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	121
3.7.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	121
3.8. ARTYSTYCZNY .....	121
3.8.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy .....	121
3.8.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców .....	121
3.8.3. Liczba zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w obszarze .....	122
3.8.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze .....	123
3.8.5. Dostępność kandydatów do pracy .....	123
3.8.6. Trudności z rekrutacją pracowników .....	123
3.9. STANOWISKA PRACY A KIERUNKI KSZTAŁCENIA BOF .....	123
3.9.1. Obszar administracyjno-usługowy .....	123
3.9.2. Obszar budowlany .....	125
3.9.3. Obszar elektryczno-elektroniczny .....	126
3.9.4. Obszar mechaniczny i górniczo-hutniczy .....	127
3.9.5. Obszar rolniczo-leśny z ochroną środowiska .....	128
3.9.6. Obszar turystyczno-gastronomiczny .....	128
3.9.7. Obszar medyczno-społeczny .....	129
3.9.8. Obszar artystyczny .....	129
<b>4. Nowe kierunki kształcenia BOF .....</b>	<b>130</b>
4.1. STANOWISKA PRACY A KIERUNKI KSZTAŁCENIA .....	130
4.2. OBSZAR ADMINISTRACYJNO – USŁUGOWY .....	133
4.2.1. Krawiec .....	133
4.2.2. Drukarz .....	135
4.3. OBSZAR BUDOWLANY .....	137
4.3.1. Monter sieci i instalacji sanitarnych .....	137
4.3.2. Betoniarz-zbrojarz .....	138

4.4. OBSZAR MECHANICZNY I GÓRNICZO-HUTNICZY.....	140
4.4.1. Operator obrabiarek skrawających.....	140
4.4.2. Ślusarz.....	142
4.4.3. Lakiernik samochodowy.....	144
4.4.4. Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych.....	145
4.4.5. Mechanik operator maszyn do produkcji drzewnej.....	147
<b>SPIS TABEL .....</b>	<b>149</b>
<b>SPIS MAP .....</b>	<b>155</b>
<b>SPIS WYKRESÓW.....</b>	<b>159</b>

Współczesna rzeczywistość społeczno-gospodarcza charakteryzuje się niezwykle wysoką dynamiką zmian. Szybkie tempo innowacji, postępująca globalizacja, a także zmiany stylu życia czy wyznawanych wartości społeczeństw sprawiają, iż struktury gospodarcze krajów i regionów podlegają gwałtownym przemianom. Konsekwencją zmian struktur gospodarczych są także zmiany zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe. Kształtowane obecnie kwalifikacje zawodowe muszą nadążać za zmieniającymi się charakterystykami istniejących stanowisk pracy, ale także dostosowywać się do dopiero wylaniających się nowych stanowisk pracy. Wyzwaniem z punktu widzenia systemu kształcenia zawodowego jest bieżące monitorowanie dynamicznych potrzeb gospodarki w zakresie popytu na kwalifikacje i stałe dostosowanie do nich oferty edukacyjnej.

Należy przy tym podkreślić, iż zapewnianie takiego nadążania podaży oferty edukacyjnej do zmieniającego się popytu na kwalifikacje jest niezmiernie ważne z punktu widzenia jednostek systemu edukacji, w szczególności szkół zawodowych oraz uczestników systemu edukacji, głównie młodzieży, ale też z perspektywy odbiorców kształtowanych kwalifikacji, czyli przedsiębiorstw i instytucji. Z perspektywy uczestników systemu edukacji zawodowej warto zauważyć, iż zdolność do znalezienia zatrudnienia, nazywana czasem „zatrudnialnością” lub „atrakcyjnością zatrudnieniową” (od angielskiego słowa „employability”), staje się kluczowym problemem rynku pracy absolwentów, w tym absolwentów kształcenia zawodowego.

Rynek pracy, na który wchodzi absolwenci jest coraz bardziej złożony i niestabilny. Z tego względu liczni absolwenci mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym, który nie zawsze jest jednocześnie zawodem poszukiwanym przez pracodawców. Ważnym źródłem tych problemów jest wybieranie kierunku kształcenia, na który zapotrzebowanie na lokalnym czy regionalnym rynku pracy jest niskie czy wręcz malejące. Młodzież kierując się niecisłymi informacjami bądź pewnego rodzaju „modami” na pewne zawody podejmuje nietrafne decyzje edukacyjne, które przynoszą z perspektywy czasu negatywne konsekwencje. Szereg badań potwierdza, iż kompetencje absolwentów szkół zawodowych co najmniej nie w pełni odpowiadają potrzebom rynku pracy.

Z kolei, jeśli popatrzymy na popytową stronę rynku pracy, to wyraźnie rysuje się tu problem niedoboru pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Obecnie brak wykwalifikowanych kandydatów do pracy staje się kluczową barierą rozwoju wielu przedsiębiorstw, w tym na obszarze tak zwanego Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego.

W świetle powyższych spostrzeżeń można postawić tezę, iż przynajmniej część uczestników systemu kształcenia zawodowego nabywa kwalifikacje i praktyczne umiejętności, które nie są już poszukiwane na rynku pracy, a z drugiej strony brakuje w systemie kształcenia pewnych kierunków kształcenia pozwalających na zdobycie kwalifikacji i praktycznych umiejętności poszukiwanych przez pracodawców na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Istnienie powyższej rozbieżności może być także ważnym elementem obniżającym atrakcyjność samego systemu kształcenia zawodowego, które może przejawiać się ograniczonym zainteresowaniem kształceniem w szkołach zawodowych, szczególnie ze strony młodzieży osiągającej dobre wyniki nauczania.

Zrozumienie negatywnych konsekwencji oraz pojawiających się rozbieżności pomiędzy ofertą systemu kształcenia zawodowego a zmieniającym się popytem pracodawców na kwalifikacje uzasadnia potrzebę podejmowania działań, które przeciwdziałaliby takiej sytuacji i poprawiały sytuację zarówno młodzieży - uczestników systemu kształcenia jak i pracodawców odbiorców kwalifikacji jak i samych szkół zawodowych, których istotą jest kształcenie w zawodach zgodnych z potrzebami rynku pracy.

Celem relacjonowanych badań była identyfikacja luk kompetencyjnych na poziomie zawodów i kwalifikacji oraz systematyczne formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej systemu kształcenia zawodowego na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego (BOF) do potrzeb pracodawców. Na obszar BOF składa się: Miasto Białystok oraz 9 gmin należących do powiatu białostockiego, w tym gminy miejsko-wiejskie: Choroszcz, Czarna Białostocka, Łąpy, Supraśl, Wasilków, Zabłudów oraz gminy wiejskie: Dobryńniewo Duże, Juchnowiec Kościelny, Turośń Kościelna. Białostocki Obszar Funkcjonalny zlokalizowany jest w centralnej części województwa podlaskiego i zajmuje obszar 1 728,15 km<sup>2</sup>, co stanowi 8,6% powierzchni województwa. Białostocki Obszar Funkcjonalny zamieszkuje ponad 413 tys. osób, co stanowi ok. 34% potencjału ludnościowego województwa podlaskiego. Wysoki potencjał społeczny – gospodarczy badanego obszaru sprawia, iż wnioski z badania mogą być rozpatrywane także z perspektyw całego województwa podlaskiego.

Realizacja przyjętego celu badawczego wymagała analiz danych na temat sytuacji na rynku pracy w zakresie poszczególnych zawodów. Przy czym dane statystyczne dostępne są najczęściej na poziomie wojewódzkim. Przede wszystkim zatem niezbędne było przeprowadzenie badań empirycznych zapotrzebowania



na kwalifikacje ze strony pracodawców na terenie BOF. Przyjęto, iż konsekwentna realizacja celu badania wymaga systematycznego zbierania i analizowania danych. W ramach finansującego niniejsze badanie projektu założono przeprowadzenie badań w 5 edycjach w latach 2017-2021 – co roku, średnio na próbie 120 firm, w tym na 360 stanowiskach. Niniejszy raport zawiera wyniki pierwszego etapu badań – prowadzonych w roku 2017, które objęły 153 firmy, w tym 479 stanowisk.

Na potrzeby badania dokonano celowego doboru firm, kierując się kryterium ich udziału w generowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na terenie BOF, z uwzględnieniem ośmiu obszarów kształcenia zawodowego (zgodnie z projektem rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 2017 roku odnośnie do Podstawy Programowej Kształcenia w Zawodach), takich jak:

- 1) administracyjno-usługowy (AU),
- 2) budowlany (BD),
- 3) elektryczno-elektroniczny (EE),
- 4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG),
- 5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL),
- 6) turystyczno-gastronomiczny (TG),
- 7) medyczno-społeczny (MS),
- 8) artystyczny (ST).

Podstawą celowego doboru firm do badania była baza firm REGON, zaś źródłem uzupełniającym książka teledresowa „Panorama Firm” przy uwzględnieniu doboru największych pracodawców, czy typów firm generujących największe zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe. W wytypowanych firmach badania objęły analizę konkretnych stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego. Należy podkreślić przy tym znaczącą różnicę pomiędzy określonym zawodem, który nauczany jest w szkole a wymaganiami konkretnych stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci. Znajomość realiów pracy na faktycznych stanowiskach może być ważną przesłanką identyfikacji na jakie zawody istnieje zapotrzebowanie. W trakcie badań zebrano informacje dotyczące tego na czym polega praca na danych stanowiskach oraz jakie zadania są realizowane. Zebrano w szczególności informacje dotyczące tego:

- jakich zawodów wymagają faktyczne stanowiska pracy na lokalnym rynku pracy BOF,
- jak duże jest zatrudnienie na stanowiskach związanych z danym zawodem, czyli jak głęboki jest popyt na kwalifikacje danego zawodu,
- czy pracodawcy zamierzają zatrudniać nowych pracowników na stanowiskach związanych z danym zawodem,
- jaka jest dostępność kandydatów do pracy, określona przez liczbę kandydatów na 1 wolne miejsce.

Należy podkreślić, iż powyższe cechy rzutujące na zapotrzebowanie na kształcenie w określonych zawodach, kształtują się specyficznie na lokalnych rynkach pracy. W związku z tym, jeśli informacje w tym zakresie mają być użyteczne w procesie dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców powinny być rozpatrywane w takim wymiarze - w przypadku niniejszego opracowania w ramach Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. Ogromna liczba zróżnicowanych stanowisk pracy, z jednej strony i rozmiar próby badawczej oraz w konsekwencji brak doboru losowego wynikający z ograniczonych zasobów projektu finansującego relacjonowane badanie z drugiej strony sprawiają, iż nie można mówić o reprezentacyjności próby badawczej. Tym niemniej uzyskane informacje mają znaczny praktyczny walor informacyjny odnośnie przebadanych stanowisk i zawodów. Pozytywnie na interpretację wyników wpływa fakt, iż jak wzmiankowano wyżej do badania wytypowane zostały firmy oraz stanowiska o największym potencjale zatrudnieniowym, czyli dające możliwość zatrudnienia dla jak największej liczby absolwentów kształcenia zawodowego.

Badanie zostało przeprowadzone w formie bezpośrednich wywiadów z wykorzystaniem kwestionariusza badawczego (PAPI). Badania były przeprowadzone przez ankieterów – stałych pracowników Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr zaangażowanych i przeszkolonych jako Doradcy kompetencji. Dobór próby badanych stanowisk przebiegał w dwóch etapach. W pierwszym jak wzmiankowano wyżej, w sposób celowy dobrano typy firm, które tworzą najwięcej miejsc pracy dla absolwentów kształcenia zawodowego. W drugim kluczowym etapie respondenci -menedżerowie firm wskazywali w ramach struktur organizacyjnych własnych przedsiębiorstw stanowiska, które w ich przeświadczeniu tworzą obecnie i będą tworzyły w przyszłości największy potencjał zatrudnieniowy. Większość kluczowych wyników badania rozpatrywana jest w świetle informacji zebranych nie na temat firm, lecz na temat stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego.

Badanie stanowisk pracy oraz niniejsza książka zostały zrealizowane w ramach projektu „Centrum Kompetencji BOF - kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie

*Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego*”finansowanego z środków UE w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Oś priorytetowa III. Kompetencje i kwalifikacje, Działanie 3.3 Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki, Poddziałanie 3.3.2 Stworzenie Centrum Kompetencji BOF oraz środków budżetu państwa, a także wkładów własnych Miasta Białostok i partnera Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr.

Głównym celem Projektu jest utworzenie „Centrum Kompetencji BOF”, które będzie działało na rzecz dostosowania kompetencji osób uczących się, podejmujących decyzje edukacyjno-zawodowe do potrzeb regionalnej gospodarki.

Projekt jest realizowany w partnerstwie Miasta Białostok z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr, przy udziale Realizatorów: Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku i Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego.

W Rozdziale 1 została przedstawiona sytuacja na rynku pracy rozpatrywana w ramach zawodów w poszczególnych obszarach kształcenia. Przytoczono dane o liczbie bezrobotnych oraz zgłoszonych miejscach pracy w poszczególnych zawodach, w których występuje kształcenie na terenie BOF. Ze względu na brak dostępności do tego typu danych na poziomie BOF prezentowane dane dotyczą całego województwa podlaskiego. Ponieważ jednak jak wzmiankowano powyżej potencjał społeczno- gospodarczy BOF obejmuje znaczącą część całego województwa, to wyniki analizy danych na poziomie regionu mogą być ostrożnie odnoszone do sytuacji w samym Białostockim Obszarze Funkcjonalnym. Ponadto na podstawie analizy „Barometr Zawodów” zaprezentowano prognozy zmian w zapotrzebowaniu na poszczególne zawody w 2018 roku na poziomie poszczególnych powiatów województwa podlaskiego, w tym Miasta Białegostoku i powiatu białostockiego tworzących obszar BOF.

O ile Rozdział 1 koncentruje się na zagadnieniu „popytu na zawody” to w Rozdziale 2 przedstawiono „podaż zawodów” czyli skalę i strukturę kształcenia zawodowego w poszczególnych obszarach kształcenia na obszarze BOF. W paragrafie 2.8 dokonano próby odniesienia przedstawionych stron popytu i podaży na kwalifikacje w poszczególnych zawodach. W oparciu o dane na temat sytuacji na rynku pracy w poszczególnych zawodach przedstawione w Rozdziale 1 dokonano eksperckiej analizy zawodów, w których kształcą szkoły zawodowe BOF pod kątem możliwości podjęcia zatrudnienia przez absolwentów. Biorąc pod uwagę odsetek bezrobotnych absolwentów, którzy w ciągu roku podjęli pracę oraz liczbę ofert pracy w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych każdemu z zawodów przypisano jedną z czterech kategorii:

- Zawody deficytowe to te, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.
- Zawody zrównoważone to te, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).
- Zawody nadwyżkowe to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.
- Zawody do modernizacji to te, w których mimo dużej liczby ofert pracy i zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego przez pracodawców, duża liczba osób pozostaje w rejestrach bezrobotnych co jest spowodowane niedostosowaniem kompetencji osób poszukujących pracy do potrzeb przedsiębiorców.

Wśród zawodów kształconych w BOF część można zaliczyć do wyraźnie nadwyżkowych. Są to zawody takie jak technik usług fryzjerskich, technik informatyk, w których kształcą się bardzo duża liczba uczniów. Dotyczy to w szczególności technika informatyka, na tym kierunku uczy się największa liczba osób. Mimo iż branżę informatyczną można zaliczyć do jednych z najprężniej rozwijających się w BOF i generujących dużą ilość miejsc pracy, to pracodawcy poszukują głównie programistów czyli osób z wykształceniem wyższym. Równocześnie zidentyfikowano zawody deficytowe, w których od wielu lat pracodawcy mają problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, takie jak technik inżynierii sanitarnej, dekarz oraz kierowca mechanik. Największą liczbę zawodów można uznać za zrównoważone, jak wynika z danych, w ich przypadku zdecydowana większość absolwentów rejestrujących się jako bezrobotni znajduje pracę w ciągu roku. Ostatnią kategorię zawodów stanowią zawody takie jak technik mechanik oraz kucharz, w których pracodawcy zgłaszają znaczące zapotrzebowanie na pracowników, ale jednocześnie mają duże trudności ze znalezieniem pracowników o oczekiwanych kwalifikacjach. W tym przypadku szczególnie uzasadnione wydaje się podejmowanie działań na rzecz zwiększenia jakości kształcenia i lepszego dostosowania do aktualnych potrzeb rynku pracy poprzez modernizację bazy techno-dydaktycznej i programów kształcenia na kierunkach.

Rozdział 3 „Zapotrzebowanie na kwalifikacje w poszczególnych obszarach kształcenia na terenie BOF” zawiera prezentację wyników własnych badań empirycznych przedsiębiorstw zaliczonych na podstawie głównej działalności do poszczególnych obszarów kształcenia oraz zidentyfikowanych w ich ramach stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego. Zaprezentowano dane na temat:

- stanowisk związanych z wykształceniem zawodowym, na które badane firmy najczęściej poszukują pracowników,
- zatrudnienia na analizowanych stanowiskach związanych z wykształceniem zawodowym w badanych firmach,
- planów zatrudnieniowych na poszczególnych stanowiskach,
- dostępności kandydatów do pracy w różnych zawodach związanych z badanymi stanowiskami,
- powodów występowania trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach związanych z określonymi zawodami,
- preferowanego poziomu wykształcenia pracowników na stanowiskach związanych z wykształceniem zawodowym,
- preferowanych w kontekście badanych stanowisk zawodów kształcenia zawodowego,
- faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych na badanych stanowiskach,
- kierunków kształcenia, na których absolwenci są zatrudniani w przebadanych firmach.

Rozdział 4 ma charakter podsumowania i wyprowadzenia wniosków oraz w pewnym stopniu rekomendacji odnośnie potrzeb rozszerzenia oferty kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego o „Nowe kierunki kształcenia”. Punktem wyjścia w paragrafie 4.1 jest zestawienie wszystkich zidentyfikowanych w trakcie badania stanowisk i odpowiadających im zawodów, z wyszczególnieniem zawodów i w konsekwencji stanowisk, w przypadku których nie występuje kształcenie zawodowe na terenie BOF. Już samo zaprezentowane zestawienie powinno być ważną przesłanką podejmowania starań w zakresie rozpoczynania kształcenia w takich zawodach nieobecnych jeszcze w kształceniu BOF. Jednak przy podejmowaniu w tym zakresie decyzji należy uwzględniać dodatkowe dane. Z jednej strony ważne są informacje pozyskane z badanych firm z drugiej dane o sytuacji na rynku pracy. Takie szczegółowe informacje zostały opracowane dla zawodów nie występujących w aktualnej strukturze kształcenia w BOF, jest to:

- krawiec,
- drukarz,
- monter sieci i instalacji sanitarnych,
- betoniarz-zbrojarz,
- operator obrabiarek skrawających,
- ślusarz,
- lakiernik samochodowy,
- operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych,
- mechanik operator maszyn do produkcji drzewnej.

Należy podkreślić, iż poza popytem na określone zawody i danymi o sytuacji kształcenia absolwentów mając na uwadze sytuację na rynku pracy, decyzje o uruchamianiu kształcenia muszą uwzględniać sytuację oraz potencjał konkretnych szkół zawodowych. Stąd zaprezentowane w rozdziale 4 rekomendacje, co do zasadności tworzenia nowych kierunków kształcenia powinny być traktowane przez poszczególne szkoły jako podpowiedź czy inspiracja, nie zaś jako ścisła dyrektywa.

Niniejsza publikacja jako całość i zaprezentowane w niej wyniki badań własnych powinny być uwzględniane szczególnie przez szkoły zawodowe w zakresie oceny zapotrzebowania na obecnie prowadzone kierunki kształcenia, co może być wykorzystane przy ustalaniu rozmiarów kształcenia. Przede wszystkim jednak opracowanie ma służyć jako inspiracja do podejmowania decyzji o otwieraniu nowych kierunków.

Warto aby z przedstawionych analiz korzystały placówki kształcenia ustawicznego, szczególnie w zakresie kształtowania oferty Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych (KKZ). Opracowanie powinno być brane pod uwagę przez samorząd miejski i powiatowy - organy prowadzące szkół zawodowych na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego, które powinny optymalizować system kształcenia na swoim terenie. Ważnym odbiorcą prezentowanych analiz może być Wojewódzka Rada Rynku Pracy, opiniująca plany poszczególnych szkół zawodowych w zakresie nowo uruchamianych kierunków kształcenia.

# 1. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W ZAWODACH W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH KSZTAŁCENIA

## 1.1. Administracyjno-usługowy

### 1.1.1. Technik usług fryzjerskich

Technik usług fryzjerskich jest zawodem nadwyżkowym. Wysokiej liczbie osób zarejestrowanych jako bezrobotni (218 osób w 2016 roku, z czego 71 osób to absolwenci) towarzyszył brak ofert pracy. Na koniec 2016 roku w rejestrze osób bezrobotnych pozostawało 96 przedstawicieli analizowanego zawodu, w tym 19 absolwentów. Technik usług fryzjerskich zajął pierwsze miejsce na liście zawodów o najmniejszej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>1</sup>.

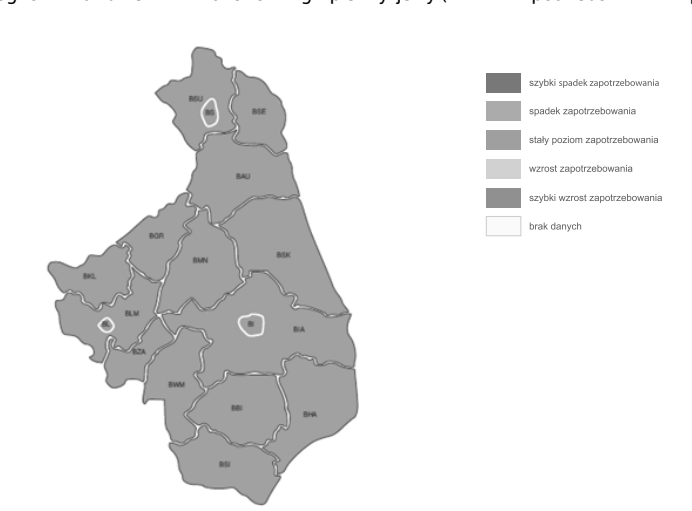
**Tabela 1.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika usług fryzjerskich w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	146	84	50	18	0
2015	179	96	49	19	3
2016	218	86	71	19	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

„Barometr Zawodów” nie przewiduje zmian w zapotrzebowaniu na fryzjerów w 2018 roku. Relacja popytu i podaży ma być bardzo zróżnicowana na poziomie lokalnym. W 7 powiatach przedstawiciele tego zawodu nie powinni mieć problemów ze znalezieniem pracy, z powodu dużego zapotrzebowania na pracowników i małej liczby kandydatów gotowych do jej podjęcia. W powiecie kolneńskim i augustowskim duży odsetek osób poszukujących pracy i mała liczba ofert spowoduje wystąpienie trudności w znalezieniu zatrudnienia. W pozostałych powiatach (również białostockim) utrzymać ma się równowaga między popytem a podażą. Pomimo różnic lokalnych wspólnym problemem pracodawców ma być brak osób z aktualnymi umiejętnościami i doświadczeniem.

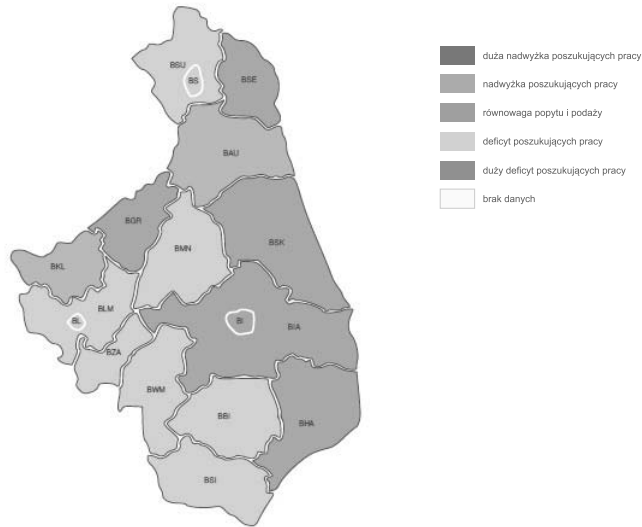
**Mapa 1.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

<sup>1</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016, s. 46

**Mapa 2.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.2. Fryzjer

Analizując dane zawarte w Tabeli 2 zauważyć można wzrost liczby osób, wykształconych w zawodzie fryzjera rejestrujących się jako bezrobotne. W 2014 roku osób takich było 581 (w tym 87 absolwentów), a w 2016 roku 670 (w tym 84 absolwentów). Na koniec roku 2016 zarejestrowanych pozostało 535 osób, z czego 38 stanowili absolwenci. Liczba ofert pracy zgłoszonych w 2016 roku wyniosła 176.

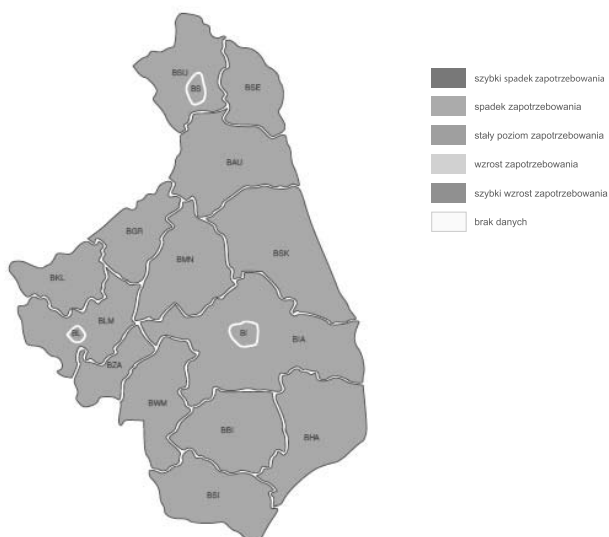
**Tabela 2.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie fryzjera w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	581	571	87	36	171
2015	652	550	103	44	190
2016	670	535	84	38	176

Źródło: dane WUP w Białymstoku

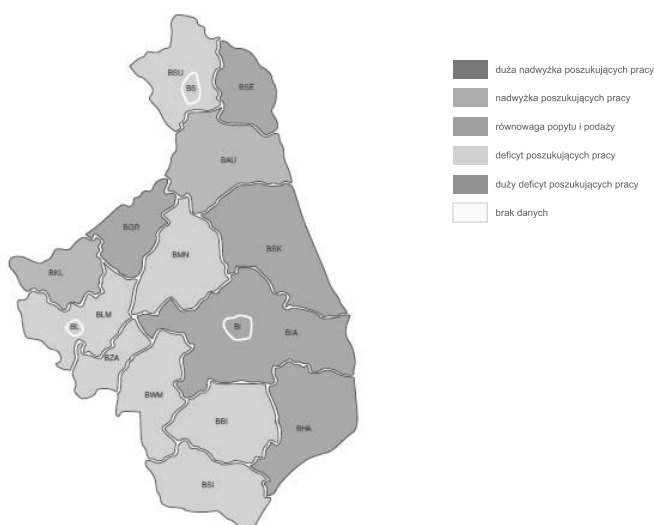
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok przewiduje stały poziom zapotrzebowania na fryzjerów na terenie całego województwa podlaskiego. Relacja popytu i podaży jest zróżnicowana na poziomie lokalnym. Na obszarze 7 powiatów pojawić ma się deficyt osób poszukujących pracy. W powiatach augustowskim i kolneńskim przewiduje się wystąpienie nadwyżki kandydatów gotowych do podjęcia zatrudnienia. Na terenie powiatu białostockiego, sokólskiego, grajewskiego, sejneńskiego i hajnowskiego popyt i podaż będą zrównoważone.

**Mapa 3.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 4.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



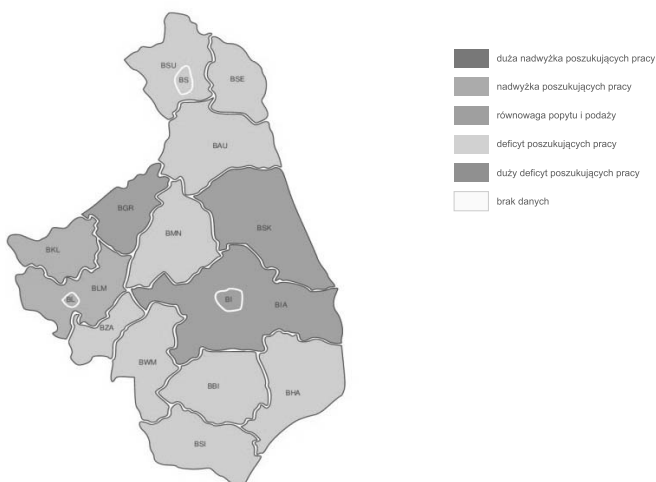
Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.3. Technik technologii odzieży/technik przemysłu mody

W 2016 roku w zawodzie projektanta mody w województwie podlaskim małej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych towarzyszył brak ofert pracy. W omawianym roku zarejestrowane były 4 osoby z czego 2 to absolwenci. Na koniec roku w rejestrze pozostawały 2 osoby, w tym 1 absolwent.



**Mapa 6.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.5. Stolarz

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie stolarza wzrosła na przestrzeni lat – z 817 zarejestrowanych osób w 2014 roku do 921 w 2016 roku, w tym 41 absolwentów. Na koniec roku w rejestrze pozostawało 616 osób, wśród nich znalazło się 14 absolwentów. Jednocześnie pracodawcy zgłosili jedynie 305 wolnych miejsc pracy. Na tej podstawie zawód stolarza można uznać za nadwyżkowy w województwie podlaskim.

**Tabela 5.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie stolarza w województwie podlaskim

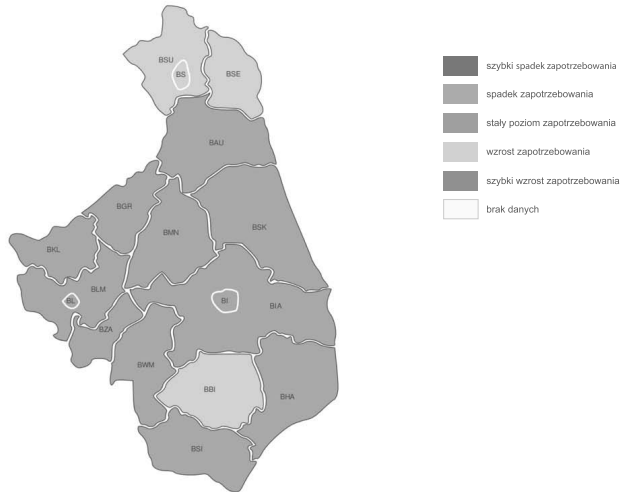
Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	817	655	31	7	215
2015	926	718	48	26	194
2016	921	616	41	14	305

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia na rok 2018 przewiduje, że nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników z grupy zawodów robotników obróbki drewna i stolarzy, w powiatach suwalskim, sejneńskim i bielskim. Spowodowane będzie to m.in. rozwojem branży budowlanej i planowanymi nowymi inwestycjami. Na pozostałym terenie województwa, w tym w powiecie białostockim, poziom zapotrzebowania utrzymać ma się na stałym poziomie. Dość różnorodnie przedstawia się relacja pomiędzy popytem a podażą. Na terenie 9 powiatów doświadczymy deficytu osób poszukujących pracy. Problemem pracodawców będzie też brak osób posiadających aktualne kwalifikacje i doświadczenie. Na terenie dwóch powiatów kolneńskiego i łomżyńskiego wystąpi nadwyżka osób poszukujących pracy. Trudności spowodowane są posiadaniem przez kandydatów nieaktualnych umiejętności oraz nadwyżką edukacyjną z lat poprzednich. W pozostałych powiatach utrzymywać ma się równowaga między popytem a podażą.

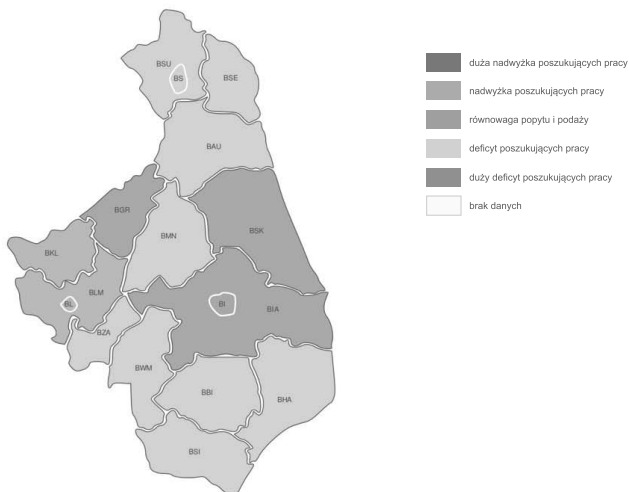


**Mapa 7.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 8.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.6. Techniki organizacji reklamy

W zawodzie technika organizacji reklamy również można zauważyć niewielki spadek liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotni (z 39 osób w 2015 roku na 32 osoby w 2016 roku). Na koniec 2016 roku w rejestrach pozostawało 20 osób, w tym 2 absolwentów. Jest to zawód, na który podlascy pracodawcy zgłaszają niewielkie zapotrzebowanie, co skutkuje większą liczbą nowych rejestracji bezrobotnych w porównaniu ze zgłaszanymi wolnymi miejscami pracy.

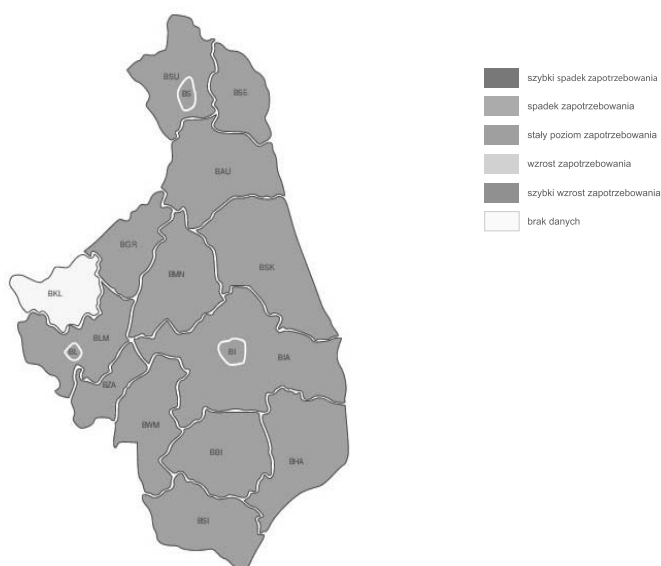
**Tabela 6.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika organizacji reklamy w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	27	23	10	7	7
2015	39	21	9	4	4
2016	32	20	4	2	6

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia na rok 2018 wskazuje na stały poziom zapotrzebowania na technika organizacji reklamy<sup>2</sup> na terenie województwa podlaskiego w kolejnych latach (Mapa 9). Jednocześnie przewiduje się poprawę sytuacji na rynku pracy w tym zawodzie. Grupę specjalistów ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży zaliczono do deficytowych na terenie powiatu łomżyńskiego i sokólskiego, wynika to z braku osób z doświadczeniem zawodowym. W pozostałych powiatach przewiduje się równowagę popytu i podaży na dany zawód (Mapa 10).

**Mapa 9.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży (zmiana zapotrzebowania na pracowników)

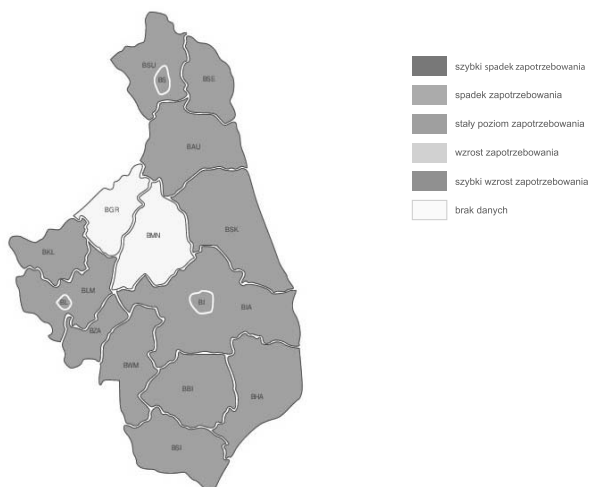


Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

<sup>2</sup> Zawód technik organizacji reklamy został ujęty w grupie parametrowej: specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży.

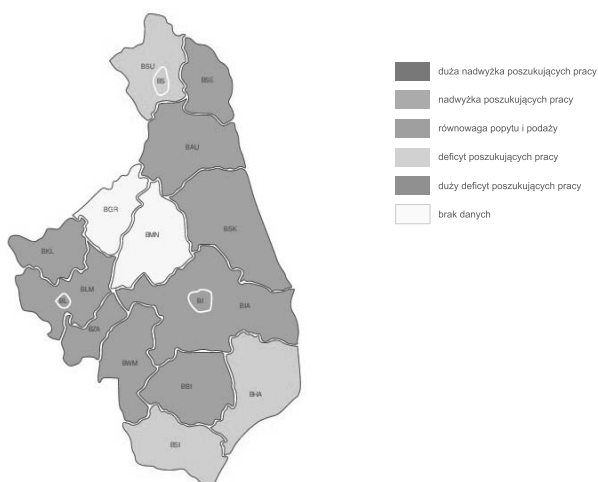


**Mapa 11.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: graficy komputerowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 12.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: graficy komputerowi (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.8. Fototechnik/Technik fotografii i multimediiów

W zawodzie fotografa liczba ofert pracy w latach 2014-2016 utrzymywała się na poziomie 6 miejsc. Zdecydowanie więcej pojawia się osób zarejestrowanych jako bezrobotne. W 2016 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 28 osób, co ciekawe wśród nich nie pojawili się absolwenci szkół zawodowych. Na koniec opisywanego roku liczba zarejestrowanych osób wzrosła do 35.

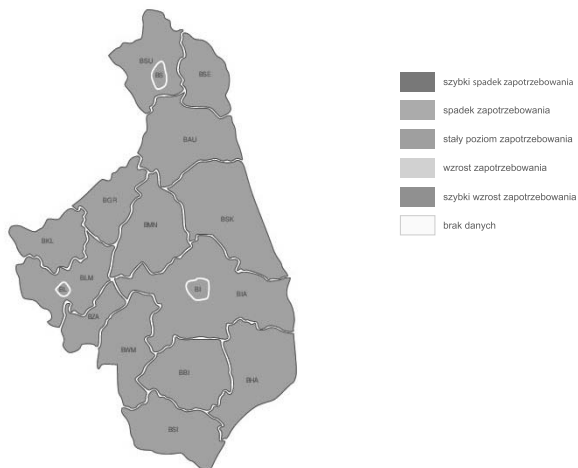
**Tabela 8.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie fotografa w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	32	33	6	1	6
2015	28	43	3	1	6
2016	28	35	0	0	6

Źródło: dane WUP w Białymstoku

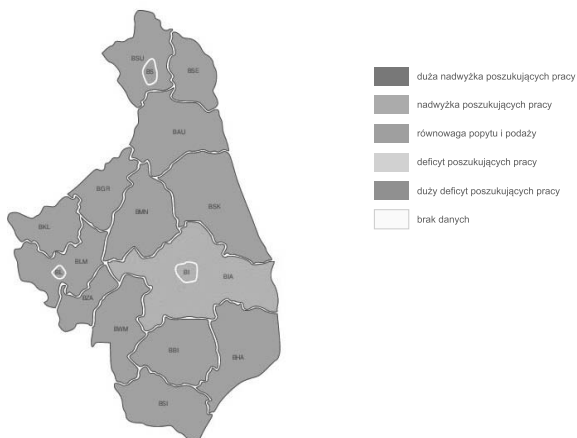
W 2018 roku w zawodzie fotografa przewiduje się utrzymanie równowagi pomiędzy popytem a podażą w większości powiatów. Jedyny wyjątek stanowił będzie powiat białostocki, gdzie wystąpi nadwyżka osób poszukujących pracy. W zawodzie tym nie przewiduje się zmian w zapotrzebowaniu na pracowników – ma się ono utrzymać na stałym poziomie.

**Mapa 13.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fotografowie (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 14.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fotografowie (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.9. Technik handlowiec

Analizując dane zawarte w Tabeli 9 można zauważyć minimalny wzrost liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne w zawodzie technika handlowca. W 2016 roku zarejestrowanych było 292 bezrobotnych, z których 51 było absolwentami. Na koniec roku w rejestrze pozostawały 192 osoby, w tym 15 absolwentów. Nastąpił nieznaczny spadek liczby wolnych miejsc pracy z 106 w 2015 roku na 75 w 2016 roku.

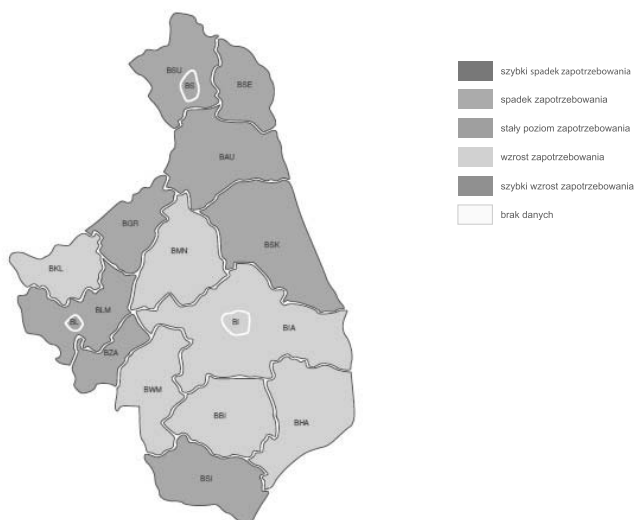
**Tabela 9.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika handlowca w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	253	197	28	15	87
2015	262	212	32	16	106
2016	292	192	51	15	75

Źródło: dane WUP w Białymstoku

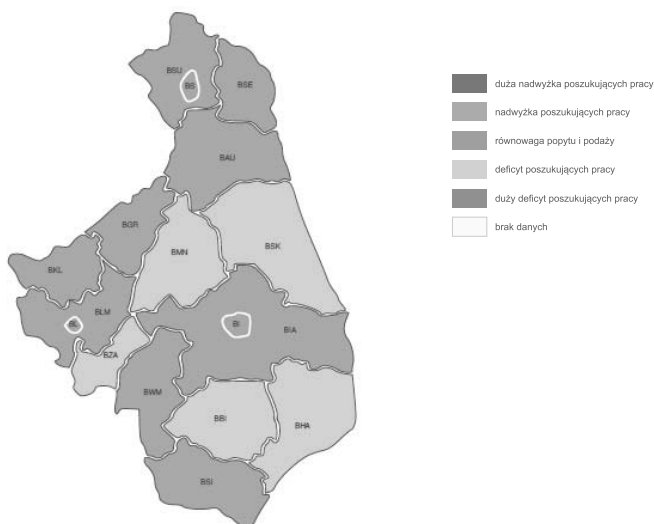
Optymistycznie przedstawia się prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie zawodów sprzedawcy i kasjerzy, do której w badaniu zaliczony został również technik handlowiec. Na terenie 6 powiatów, w tym powiatu białostockiego, ma nastąpić wzrost zapotrzebowania na pracowników tej grupy zawodów spowodowany rozwojem branży handlowej. 5 powiatów: sokólski, moniecki, zambrowski, bielski i hajnowski doświadczy deficytu dostępnych pracowników. Na pozostałym obszarze województwa podlaskiego utrzymać ma się równowaga popytu i podaży.

**Mapa 15.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzedawcy i kasjerzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 16.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzedawcy i kasjerzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.10. Technik ekonomista

Zawód technika ekonomisty należy do skrajnie nadwyżkowych w województwie podlaskim. W 2016 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła aż 1038 osób, z czego 84 stanowili absolwenci. Na koniec roku liczba zarejestrowanych osób zmalała do 786 (w tym 19 absolwentów). W porównaniu z tak dużą liczbą kandydatów pozostających bez pracy liczba ofert na przestrzeni lat 2014-2016 utrzymywała się na poziomie 3-5 ofert pracy.

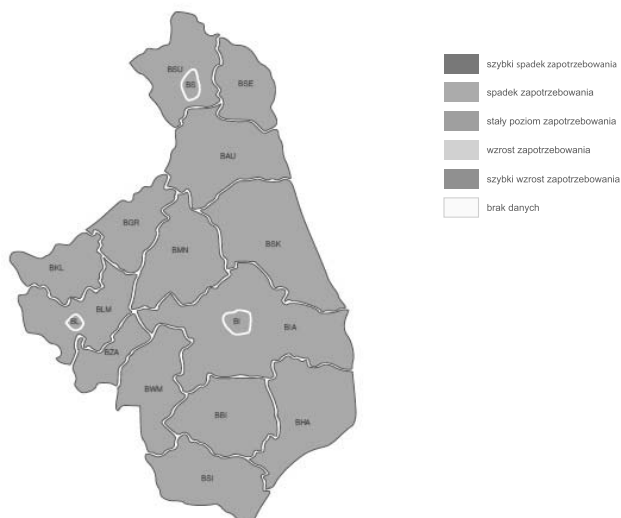
**Tabela 10.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika ekonomisty w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	1099	952	79	24	3
2015	1133	884	65	24	3
2016	1038	786	84	19	5

Źródło: dane WUP w Białymstoku

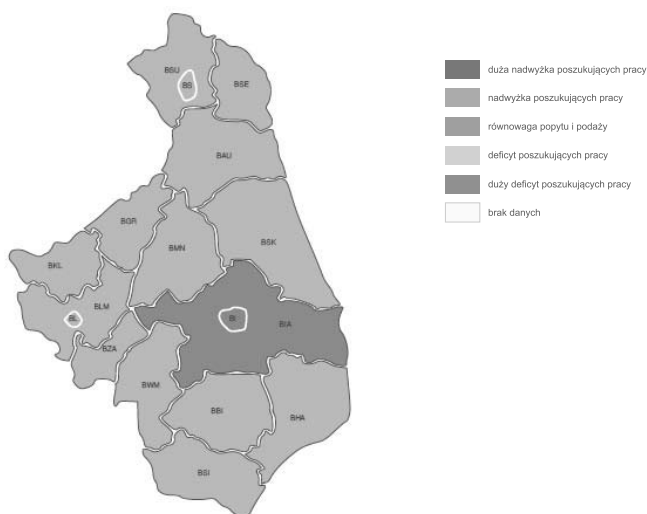
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok zapowiada stały poziom zapotrzebowania na pracowników w zawodzie technika ekonomisty. Niekorzystnie dla kandydatów poszukujących zatrudnienia przedstawia się natomiast relacja popytu i podaży, szczególnie w powiecie białostockim, gdzie wystąpić ma duża nadwyżka osób poszukujących pracy - będą oni niechętnie zatrudniani z powodu nieaktualnych kwalifikacji. Nadwyżka edukacyjna z lat poprzednich spowoduje, że trudności w znalezieniu pracy z powodu małego zapotrzebowania na pracowników, pojawią się również w pozostałych 13 powiatach.

**Mapa 17.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ekonomiści (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzasowodow.pl>

**Mapa 18.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ekonomiści (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzasowodow.pl>

### 1.1.11. Technik logistyki

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie technika logistyka w 2016 roku wynosiła 5. W tym samym roku odnotowano 39 osób, które zarejestrowały się jako bezrobotne, wśród nich znalazło się 16 absolwentów. Na koniec okresu sprawozdawczego zarejestrowanych było 11 osób, w tym 3 absolwentów.



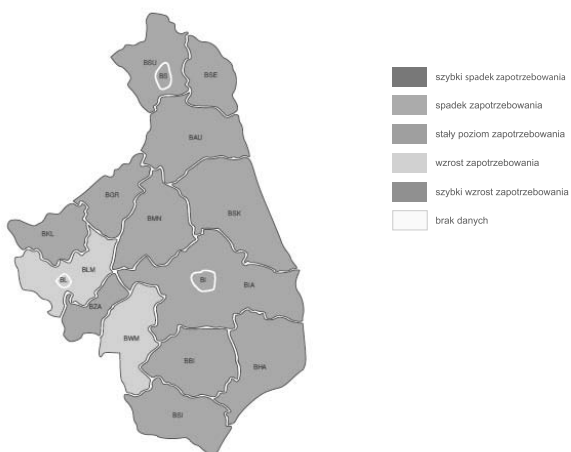
**Tabela 11.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika logistyka w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	28	22	5	2	0
2015	33	16	9	4	9
2016	39	11	16	3	5

Źródło: dane WUP w Białymstoku

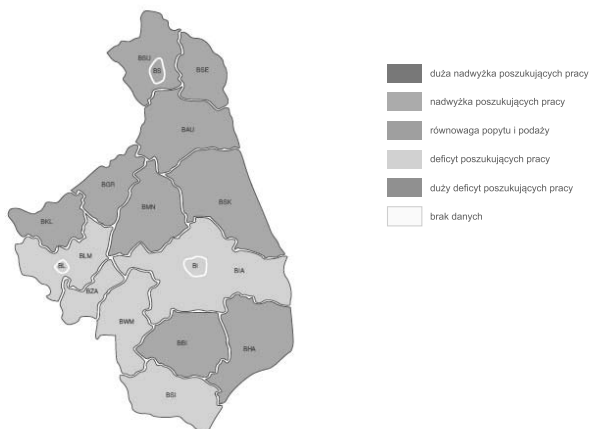
Jak wynika z prognozy zatrudnienia na 2018 rok zapotrzebowanie na grupę zawodów wśród, których znalazł się technik logistik wzrosnąć w powiecie fomyńskim i wysokomazowieckim. W pozostałych powiatach nie przewiduje się zmian. Spedytorzy i logistycy staną się deficytową siłą roboczą na obszarze 5 powiatów, w tym białostockiego. Poszukiwane będą osoby znające języki obce i programy branżowe oraz posiadające doświadczenie zawodowe. W pozostałych powiatach technik logistyki znajdzie się wśród zawodów zrównoważonych.

**Mapa 19.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: spedytorzy i logistycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 20.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: spedytorzy i logistycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.1.12. Kierowca mechanik

Niewielka liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotni w zawodzie kierowcy mechanika przy zbliżonej do niej liczbie ofert pracy, pozwala na zakwalifikowanie go do zawodów zrównoważonych. W latach 2014-2016 liczba osób zarejestrowanych na terenie województwa podlaskiego pozostawała na poziomie 12-18 osób. Na koniec roku 2016 liczba osób poszukujących pracy wyniosła 13. Warto zaznaczyć, że nie było wśród nich bezrobotnych absolwentów. W 2016 roku pojawiło się 14 ofert pracy w tym zawodzie.

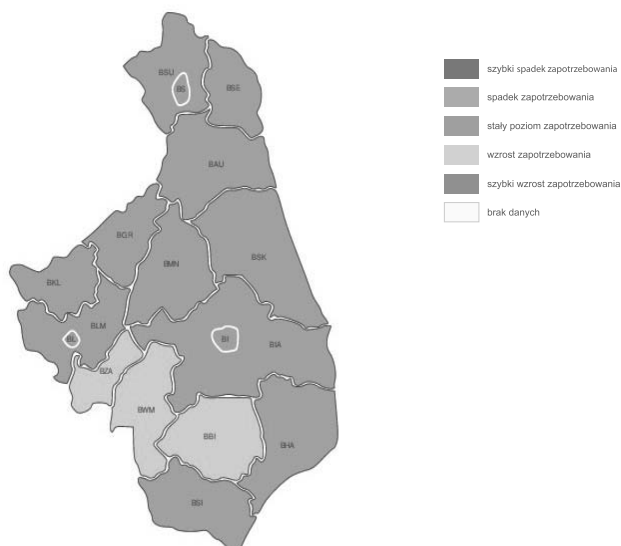
**Tabela 12.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kierowcy mechanika w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	12	8	1	0	6
2015	14	11	0	0	6
2016	18	13	0	0	14

Źródło: dane WUP w Białymstoku

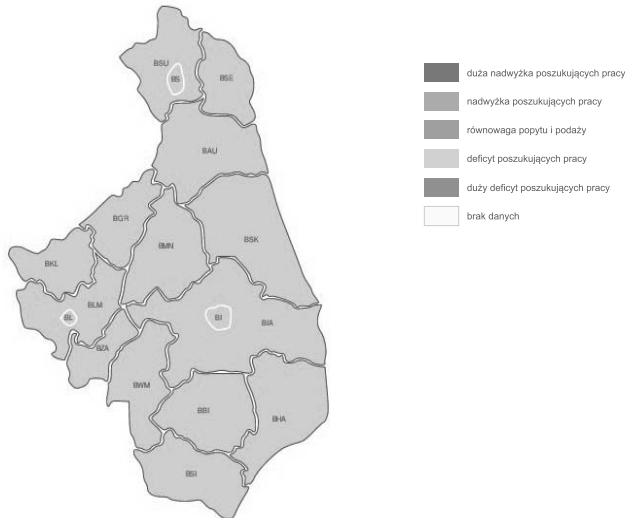
Zgodnie z prognozą zatrudnienia na 2018 rok w 3 powiatach (zambrowskim, wysokomazowieckim, bielskim) nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników. Będzie to spowodowane m.in. rozwojem branży transportowej. W pozostałych powiatach poziom zapotrzebowania będzie stały. Interesujące prognozy dotyczą natomiast relacji między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – w 2018 roku zapotrzebowanie pracodawców na kierowcę mechanika na terenie całego województwa będzie duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.

**Mapa 21.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 22.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

## 1.2. Budowlany

### 1.2.1. Technik budownictwa

W województwie podlaskim skrajnie nadwyżkowym zawodem okazuje się także technik budownictwa. W 2015 roku liczba osób zarejestrowanych wyniosła 484 osób, w 2016 roku spadła ona do 441, wśród nich znalazło się 43 absolwentów. Na koniec roku w rejestrze pozostawało 319 osób, w tym 15 absolwentów. W 2016 roku pracodawcy zgłosili 13 wolnych miejsc pracy.

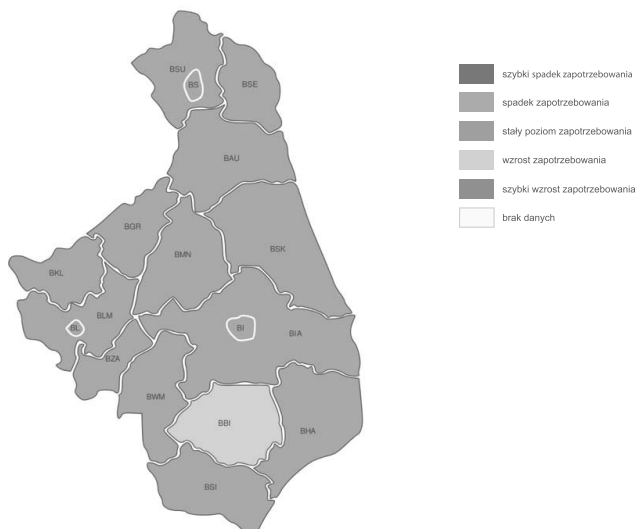
**Tabela 13.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika budownictwa w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	466	435	41	19	8
2015	484	414	57	21	12
2016	441	319	43	15	13

Źródło: dane WUP w Białymstoku

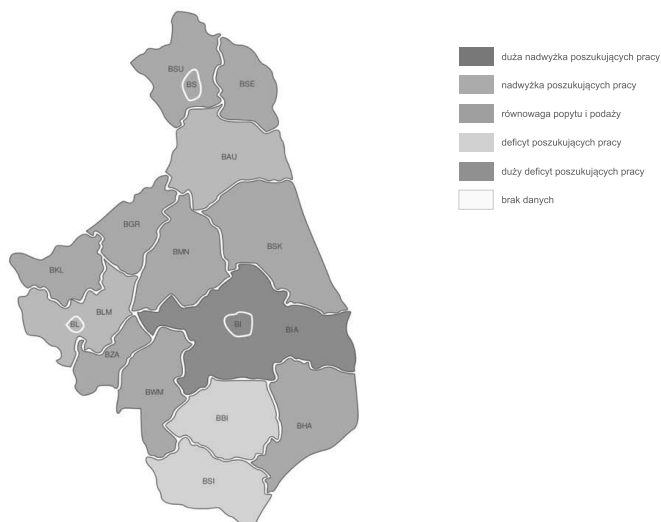
Badanie „Barometr Zawodów” przewiduje, że w 2018 roku wzrośnie zapotrzebowanie na techników budownictwa w powiecie bielskim. Na pozostałym obszarze województwa podlaskiego powinno utrzymać się ono na stałym poziomie. Relacja między popytem a podażą ma być wyjątkowo niekorzystna dla kandydatów w powiecie białostockim, który doświadczy dużej nadwyżki osób poszukujących pracy. Na tym obszarze pracodawcy będą mieli trudności ze znalezieniem pracowników z doświadczeniem. W powiecie łomżyńskim i augustowskim pojawi się wiele osób poszukujących zatrudnienia, związane będzie to z nadwyżką edukacyjną z lat poprzednich. W dwóch powiatach siemiatyckim i bielskim pracodawcy doświadczą deficytu osób chętnych do rozpoczęcia pracy. Dodatkowo dostępnym kandydatom brakować będzie doświadczenia i aktualnych uprawnień.

**Mapa 23.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 24.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

## 1.2.2. Technik drogowictwa/technik budowy dróg

Wśród robotników budowy dróg w województwie podlaskim nie pojawiły się osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W 2016 roku pracodawcy zgłosili 10 ofert pracy. Ze względu na niewielką podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia oraz zapotrzebowanie pracodawców zawód ten można uznać za deficytowy.

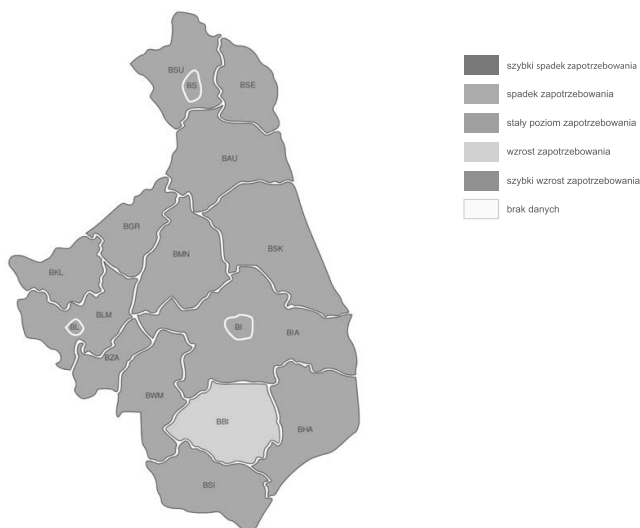
**Tabela 14.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie pozostali robotnicy budowy dróg w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	-	-	-	-	-
2015	0	0	0	0	1
2016	0	0	0	0	10

Źródło: dane WUP w Białymstoku

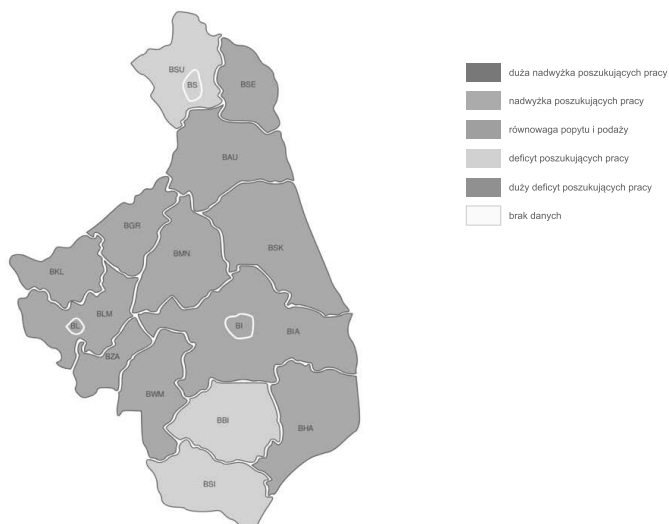
Z prognoz zatrudnienia przeprowadzonych w ramach badania „Barometr Zawodów” wynika, iż wzrost zapotrzebowania na pracowników ds. budownictwa drogowego będzie można zaobserwować tylko w powiecie bielskim. Związane jest to z dużą koncentracją firm budowlanych o znaczącym potencjale zatrudnieniowym w tym rejonie. Na pozostałym obszarze województwa poziom zapotrzebowania będzie zrównoważony. Z deficytem poszukujących pracy będziemy mieli do czynienia w czterech powiatach: bielskim, siemiatyckim, suwalskim i Miasto Suwałki.

**Mapa 25.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy ds. budownictwa drogowego (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzasowodow.pl>

**Mapa 26.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy ds. budownictwa drogowego (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.2.3. Technik urządzeń sanitarnych/technik inżynierii sanitarnej

Zawodem nadwyżkowym okazuje się też technik inżynierii sanitarnej. W 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 52 bezrobotnych, w tym 11 absolwentów szkół zawodowych. Na koniec roku odnotowano spadek liczby zarejestrowanych osób do 28, w tym 2 absolwentów. Pracodawcy poszukiwali kandydatów na 2 miejsca pracy.

**Tabela 15.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika inżynierii sanitarnej w województwie podlaskim

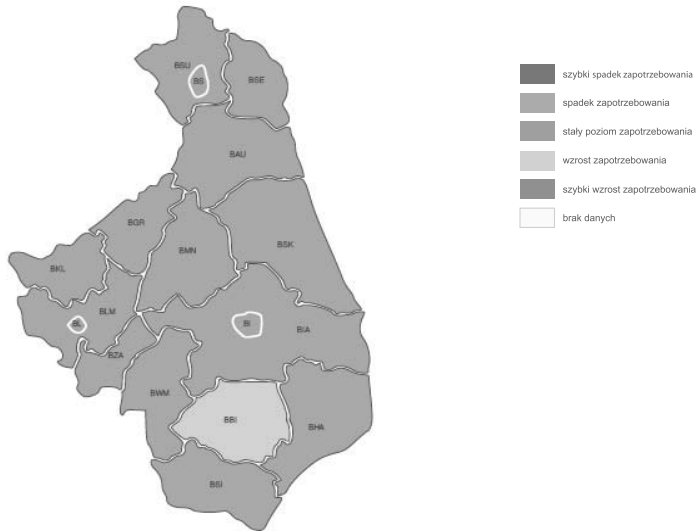
Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	33	21	1	0	1
2015	41	26	8	7	4
2016	52	28	11	2	2

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudniania na 2018 rok przewiduje wzrost zapotrzebowania na techników inżynierii sanitarnej<sup>3</sup> w powiecie bielskim. Zapotrzebowanie na pozostałym obszarze województwa ma być zrównoważone. W 3 powiatach: białostockim, augustowskim i łomżyńskim pojawi się nadwyżka osób poszukujących pracy, największa w powiecie białostockim. Powiaty bielski i siemiatycki doświadczą deficytu kandydatów chcących podjąć zatrudnienie.

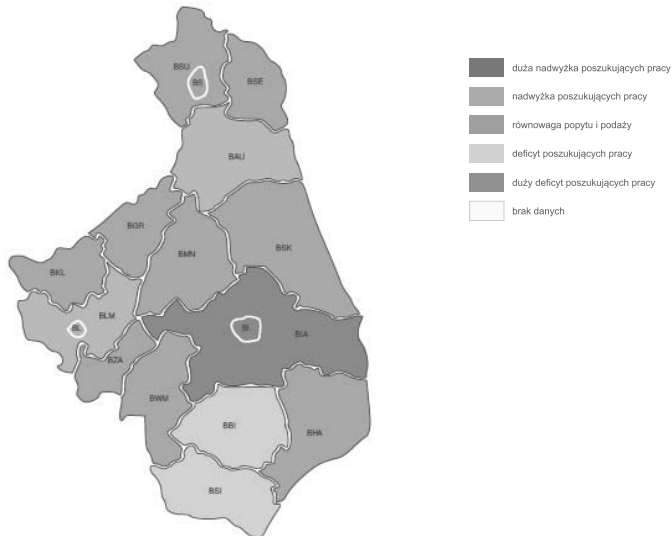
<sup>3</sup> Technik inżynierii sanitarnej został zaliczony do grupy zawodów: technicy budownictwa.

**Mapa 27.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 28.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)

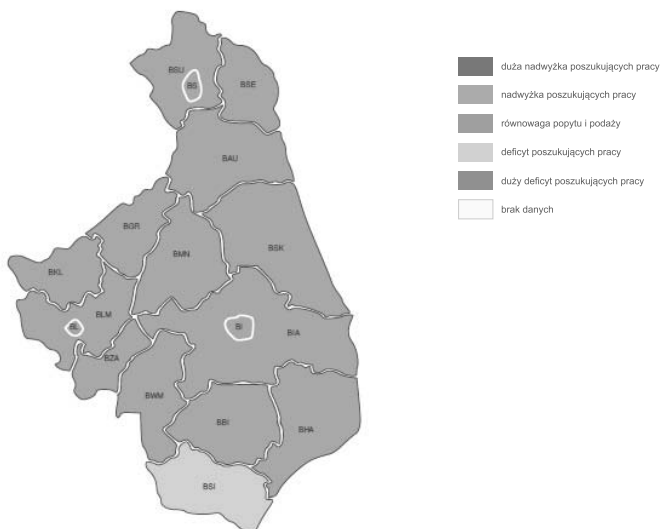


Źródło: <https://barometrzwodow.pl>





**Mapa 30.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaslowow.pl>

### 1.2.5. Technik robót wykończeniowych w budownictwie

W zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne spadła pomiędzy rokiem 2015 a 2016. W 2016 roku w rejestrze znalazły się 192 osoby, w tym jedynie 4 absolwentów. Na koniec roku zarejestrowanych pozostawało 117 bezrobotnych, wśród których pozostało 2 absolwentów. Wzrosła liczba ofert zgłaszanych przez pracodawców - w 2016 roku zgłoszono 65 wolnych miejsc pracy w zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie, dwa lata wcześniej ofert takich było jedynie 14.

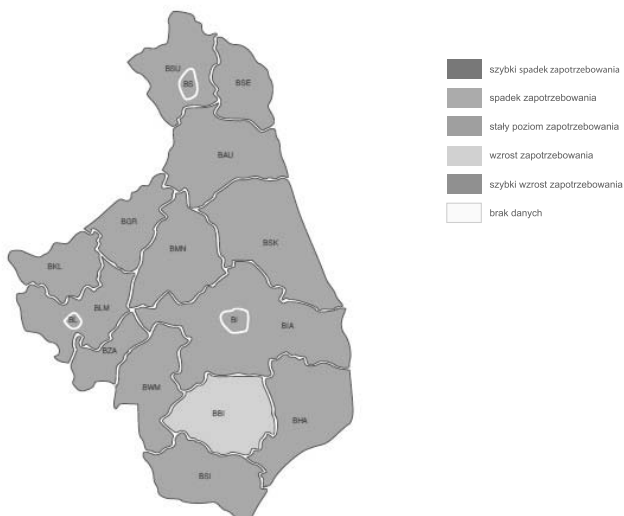
**Tabela 17.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	222	160	46	32	14
2015	251	170	30	4	55
2016	192	117	4	2	65

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia na 2018 rok przewiduje, że zmiany w poziomie zapotrzebowania na pracowników robót wykończeniowych pojawią się jedynie w powiecie bielskim, gdzie z powodu rozwoju branży budowlanej nastąpi jego wzrost. Na pozostałym obszarze województwa zapotrzebowanie utrzymać się ma na stałym poziomie. Również w powiecie bielskim pojawi się duży deficyt osób poszukujących pracy. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia nie powinni mieć też kandydaci w powiatach: białostockim, hajnowskim, monieckim i suwalskim, gdzie dużemu zapotrzebowaniu na pracowników towarzyszyła będzie mała ilość osób chętnych do podjęcia pracy.

**Mapa 31.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 32.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.2.6. Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Z analizy danych zawartych w Tabeli 18 wynika, że w zawodzie montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie nastąpił wzrost liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy (w porównaniu z 2014 rokiem w roku 2016 wzrósł on o 53 osoby). Zwiększyła się też ilość rejestrujących się absolwentów. Pod koniec roku

2016 liczba zarejestrowanych wynosiła 31 osób – 26 z nich było absolwentami. Pojawiło się więcej ofert pracy (w 2016 było ich 25). Zawód monterza zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie również znalazł się na liście zawodów o największej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>4</sup>.

**Tabela 18.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie monterza zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	0	0	0	0	2
2015	17	11	16	10	24
2016	53	31	45	26	25

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W badaniu „Barometr Zawodów” monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie został zakwalifikowany do grupy zawodów: technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie. W prognozie zatrudnienia na 2018 rok brak jest jednak wystarczających danych na temat tej grupy by przewidzieć na ich podstawie zmiany zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych powiatach oraz relacje popytu i podaży.

### 1.2.7. Murarz-tylnkarz

W przypadku zawodu murarza-tylnkarza liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne zbliżona jest do liczby pojawiających się ofert pracy, wzrosła z 26 osób w roku 2014 do 46 osób w roku 2016. Na koniec roku zarejestrowanych jako bezrobotni pozostawało 36 osób, w tym 9 absolwentów. Jednocześnie liczba ofert pracy wzrosła na przestrzeni ostatnich lat (w roku 2014 było to 26 ofert a w roku 2016 już 40), dzięki czemu murarz-tylnkarz znalazł się na liście zawodów o największej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>5</sup>.

**Tabela 19.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie murarza-tylnkarza w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	26	28	3	3	26
2015	44	43	14	7	31
2016	46	36	14	9	40

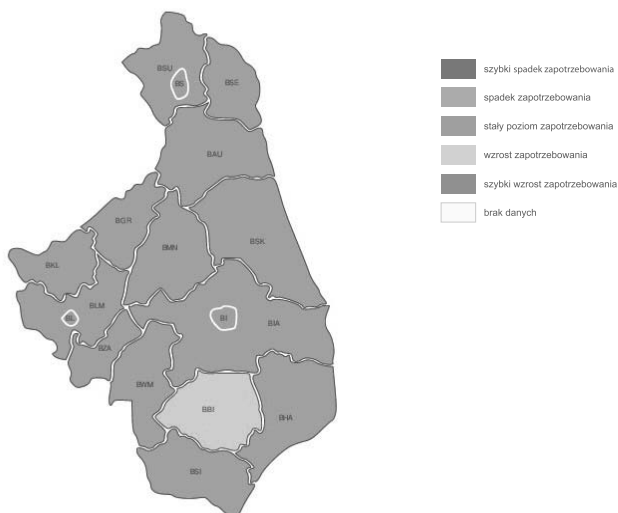
Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia na rok 2018 wskazuje na wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodzie murarza-tylnkarza na terenie powiatu bielskiego. Na pozostałym obszarze województwa poziom zapotrzebowania ma być stały. Przeglądając się relacji między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców można zauważyć, że sytuacja przedstawia się korzystnie dla poszukujących pracy w zawodzie murarza-tylnkarza. W 6 powiatach: białostockim, suwalskim, monieckim, zambrowskim, bielskim i siemiatyckim, przewiduje się deficyt osób poszukujących pracy. Problemem pracodawców jaki pojawia się m.in. na terenie powiatu białostockiego jest brak doświadczenia oraz zły stan zdrowia osób, przez co nie są one w stanie podjąć pracy w zawodzie. Istnieje też deficyt osób z aktualnymi kwalifikacjami i bazą edukacyjną. W pozostałych powiatach przewidywana jest równowaga popytu i podaży.

<sup>4</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016, s. 46

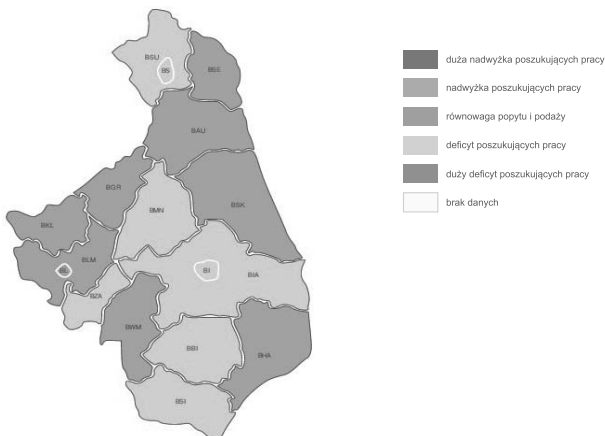
<sup>5</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016, s. 46

**Mapa 33.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: murarz-tylnkarz (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 34.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: murarz-tylnkarz (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.2.8. Dekarz

W województwie podlaskim zawód dekarza należy do zrównoważonych. W 2016 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 74 osoby. Pod koniec omawianego okresu na liście tej pozostało 66 osób. Warto zaznaczyć, że w latach 2014-2016 wśród zarejestrowanych bezrobotnych dekarzy nie znaleźli się żadni absolwenci. Nieco więcej niż osób zarejestrowanych pojawiło się ofert pracy – zgłoszono 96 wolnych miejsc. Ich liczba wzrosła w porównaniu z latami ubiegłymi.

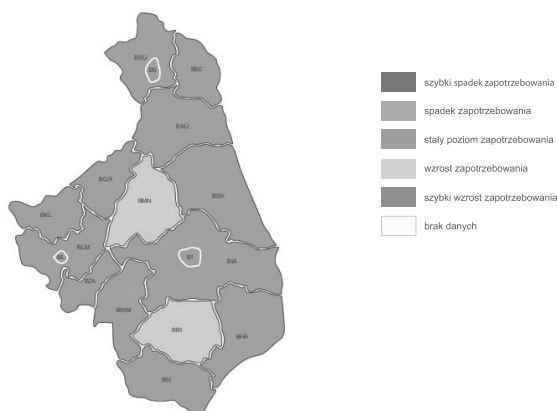
**Tabela 20.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie dekarza w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	53	60	0	0	66
2015	72	75	0	0	65
2016	74	66	0	0	96

Źródło: dane WUP w Białymstoku

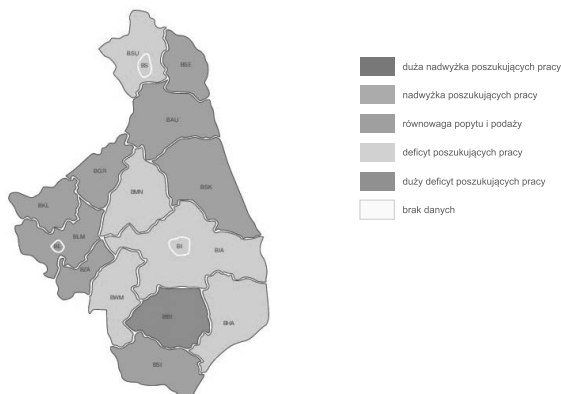
Badanie „Barometr Zawodów” przewiduje, że w roku 2018 nastąpi zmiana zapotrzebowania na dekarzy w dwóch powiatach: monieckim i bielskim. Pracownicy będą na tych obszarach częściej poszukiwani ze względu na rozwój branży budowlanej. Na pozostałym terenie województwa zapotrzebowanie utrzymać ma się na stałym poziomie (Mapa 35). Analizując relacje pomiędzy popytem a podażą zauważyć można duży deficyt osób poszukujących pracy w powiecie bielskim, gdzie dodatkowe utrudnienie dla pracodawców stanowi brak wykwalifikowanych kandydatów. Niewystarczająca ilość osób poszukujących pracy będzie problemem pracodawców również w 5 innych powiatach (w tym w powiecie białostockim).

**Mapa 35.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: dekarz (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

**Mapa 36.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: dekarz (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

## 1.3. Elektryczno-elektroniczny

### 1.3.1. Technik elektryk

Zawód technika elektryka z powodu dużej ilości osób poszukujących pracy i małej liczby ofert pracy stanowi zawód nadwyżkowy. W 2016 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 189, w tym 16 absolwentów szkół zawodowych. Na koniec roku liczba osób pozostających bez zatrudnienia nadal znajdowała się na wysokim poziomie 136 zarejestrowanych. Na przestrzeni lat zmalała liczba ofert pracy w zawodzie elektryka. W 2014 roku pracodawcy zgłosili 34 oferty, natomiast w 2016 firmy potrzebowały już tylko 26 pracowników.

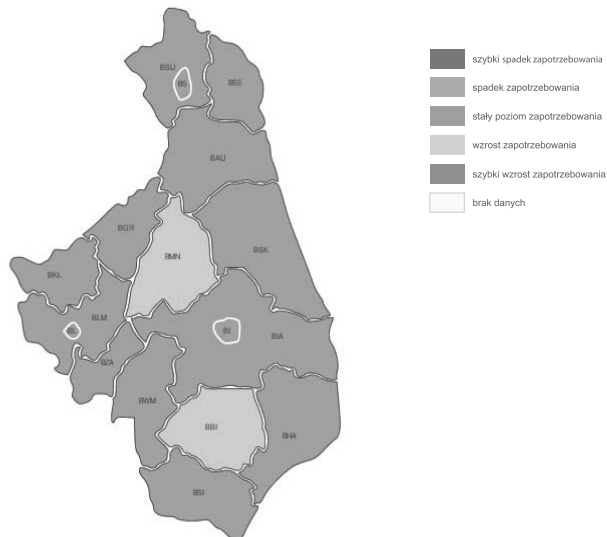
**Tabela 21.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika elektryka w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	185	156	8	7	34
2015	223	153	8	1	29
2016	189	136	16	5	26

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Badanie „Barometr zawodów” zakłada, że w dwóch powiatach - monieckim i bielskim, nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników, co spowodowane będzie rozwojem branży budowlanej. Na pozostałym terenie województwa podlaskiego zapotrzebowanie utrzyma się na stałym poziomie. W 10 powiatach: białostockim, suwalskim, sokólskim, monieckim, łomżyńskim, zambrowskim, wysokomazowieckim, bielskim, hajnowskim i siemiatyckim, relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców przedstawia się korzystnie dla kandydatów chętnych do podjęcia zatrudnienia. Na terenie wymienionych powiatów doświadczymy deficytu osób poszukujących pracy. Trudnościami jakie mogą napotkać pracodawcy będzie brak kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami i doświadczeniem. W powiecie kolneńskim wystąpi nadwyżka osób poszukujących pracy.

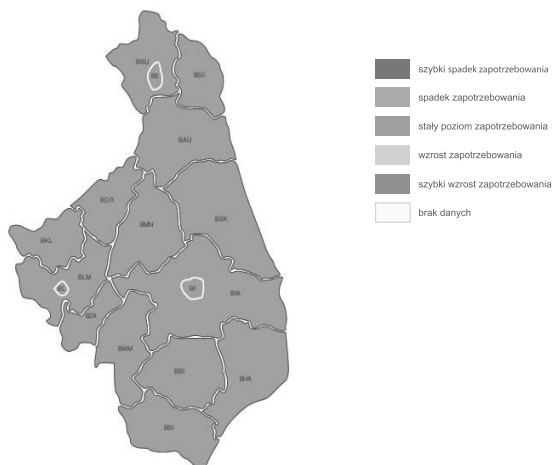
**Mapa 37.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: elektrycy, elektromechanicy i elektrycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

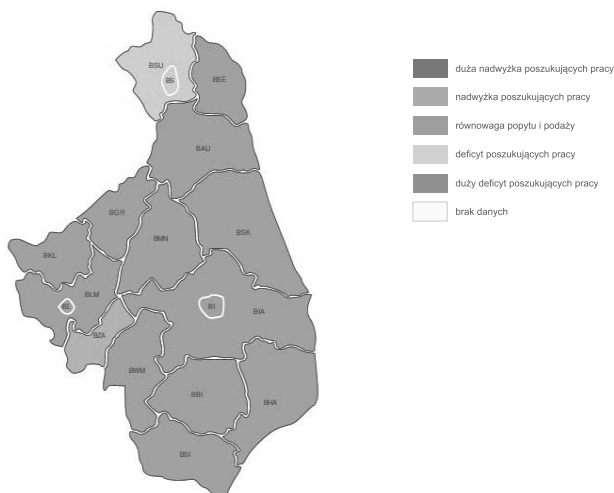


**Mapa 39.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektronicy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 40.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektronicy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.3.3. Technik informatyk/tyfloinformatyk

Poniższa tabela przedstawia dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku na temat liczby zarejestrowanych bezrobotnych techników informatyków w roku 2016. Biorąc pod uwagę liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej jest ich niewiele w stosunku do liczby absolwentów tego kierunku, którzy co roku kończą naukę na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego na kierunku technika informatyka, przez co jest to zawód nadwyżkowy. W roku 2016 z 496 osób zarejestrowanych jako bezrobotni aż 106 było absolwentami. Na koniec roku liczba ta spadła do 23 absolwentów.



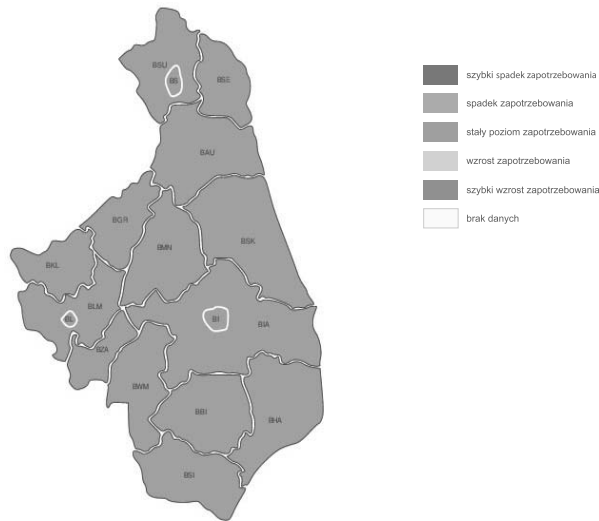
**Tabela 23.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika informatyka w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	443	284	66	29	37
2015	465	277	80	31	52
2016	496	272	106	23	47

Źródło: dane WUP w Białymstoku

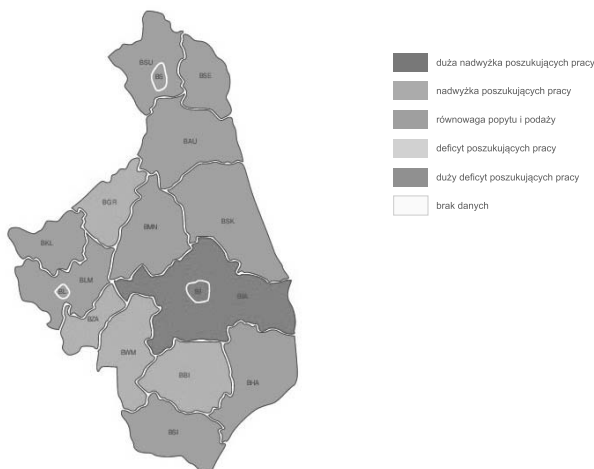
Jak wskazują dane z badania „Barometr Zawodów” (<https://barometrzaszodow.pl>) w prognozie na 2018 rok, w perspektywie kolejnych lat nadwyżka poszukujących pracy będzie się zmniejszać na terenie województwa, przy czym w Mieście Białystok i powiecie białostockim pozostanie ona duża. Zgodnie z prognozą nie przewiduje się w województwie zmiany zapotrzebowania na prace.

**Mapa 41.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy informatycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszodow.pl>

**Mapa 42.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy informatycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.3.4. Technik teleinformatyk

Zawód technika teleinformatyka można zaliczyć do deficytowych. W porównaniu z liczbą ofert pracy (6 ofert w 2016 roku) zdecydowanie więcej było osób zarejestrowanych jako bezrobotne (51 osób). Pod koniec roku zarejestrowanych techników teleinformatyków pozostało 15, 5 z nich było absolwentami.

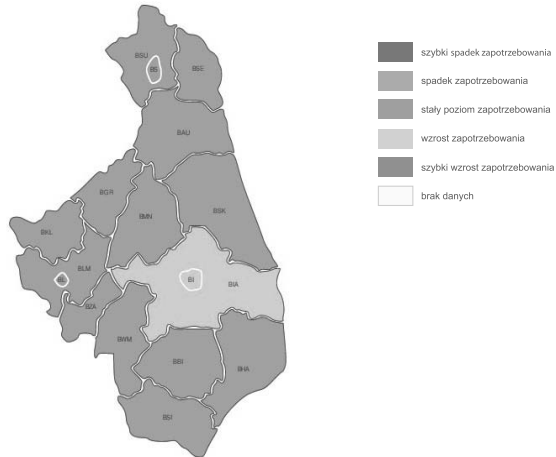
**Tabela 24.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika teleinformatyka w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	34	10	8	2	2
2015	31	9	12	3	1
2016	51	15	20	5	6

Źródło: dane WUP w Białymstoku

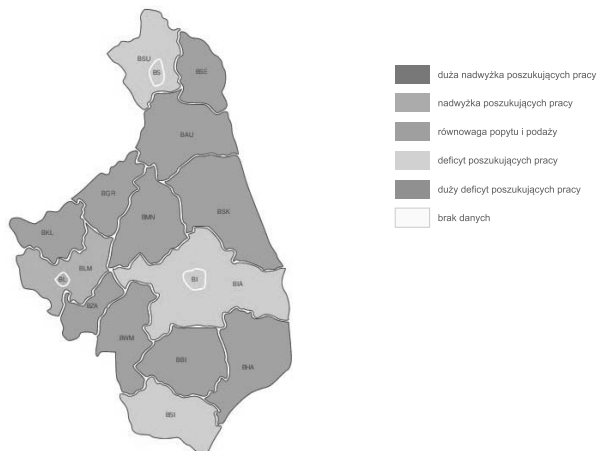
Zawód technika teleinformatyka w prognozie zatrudnienia na 2018 rok znalazł się w grupie zawodów: analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych. Zgodnie z przewidywaniami badaczy w zawodzie tym nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników na terenie Miasta Białystok oraz w całym powiecie białostockim. Relacja między siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników będzie zróżnicowana lokalnie, natomiast zawód technika teleinformatyka jest deficytowy w 3 powiatach: białostockim, suwalskim i siemiatyckim. W powiecie łomżyńskim mamy do czynienia ze zbyt dużą ilością osób poszukujących pracy, co związane jest z istniejącą tam nadwyżką edukacyjną.

**Mapa 43.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

**Mapa 44.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

### 1.3.5. Technik mechatroniki

W nieco lepszej sytuacji na rynku pracy są absolwenci kierunku technika mechatroniki. Na koniec 2016 roku zarejestrowanych było 20 bezrobotnych, w tym 7 absolwentów. Pomimo, że liczba bezrobotnych nie jest relatywnie wysoka, to należy zauważyć, że liczba ofert pracy kształtowała się na poziomie 1-4 ofert (Tabela 25). Większa liczba nowych rejestracji bezrobotnych niż zgłaszanych wolnych miejsc pracy skutkowało tym, że zawód ten zaliczono do nadwyżkowych.

Należy jednak podkreślić, iż kształcenie w tym zawodzie jest dość popularne (odbywa się w 2 szkołach na terenie BOF).

**Tabela 25.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika mechatronika w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	21	15	5	4	0
2015	34	13	11	3	2
2016	53	20	19	7	4

Źródło: dane WUP w Białymstoku

### 1.3.6. Mechatronik

Dotychczasowa sytuacja na rynku pracy w zawodzie mechatronika była niejednoznaczna. Z jednej strony można mówić o braku bezrobotnych monterów mechatroników, z drugiej zawód ten, ze względu na brak ofert pracy, został zakwalifikowany do zawodów o najmniejszych szansach na znalezienie pracy w województwie podlaskim (Tabela 26).

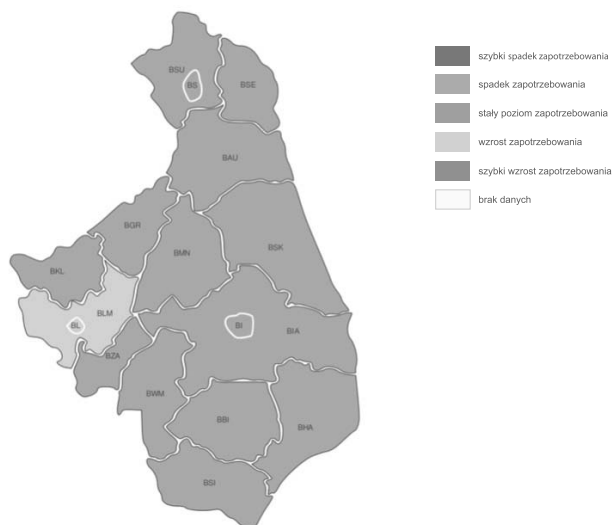
**Tabela 26.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie monter mechatronika w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	2	1	0	0	1
2015	0	0	0	0	0
2016	6	3	4	2	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

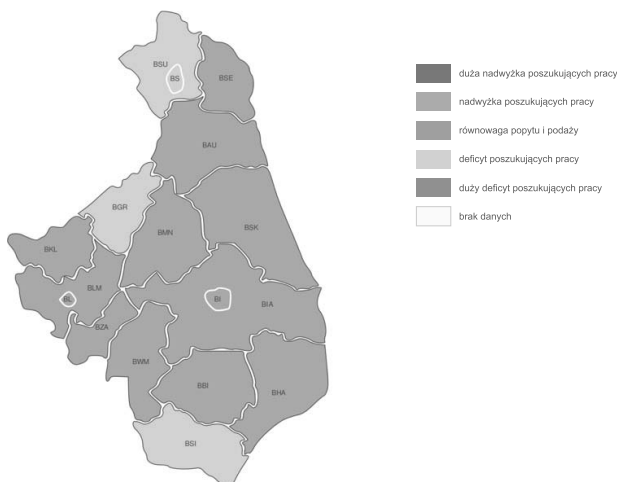
W perspektywie kolejnych lat przewiduje się poprawę sytuacji na rynku pracy w zawodzie technika mechatronika i mechatronika. W badaniu „Barometr Zawodów”, w prognozie na 2018 rok, grupę specjalistów elektroniki, automatyki i robotyki zaliczono do zawodów deficytowych na obszarze powiatu wysokomazowieckiego i siemiatyckiego, zaś w pozostałych powiatach do zrównoważonych (Mapa 45).

**Mapa 45.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzawodow.pl>

**Mapa 46.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.3.7. Elektryk

Na przestrzeni lat wzrosła liczba elektryków rejestrujących się w urzędach pracy. W 2014 roku zarejestrowane były 84 osoby. W 2016 roku liczba ta wzrosła do 117 osób, wśród nich znalazło się 20 absolwentów. Na koniec roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła do 53 osób, w tym 5 absolwentów. W opisywanym roku pojawiło się 76 ofert pracy.

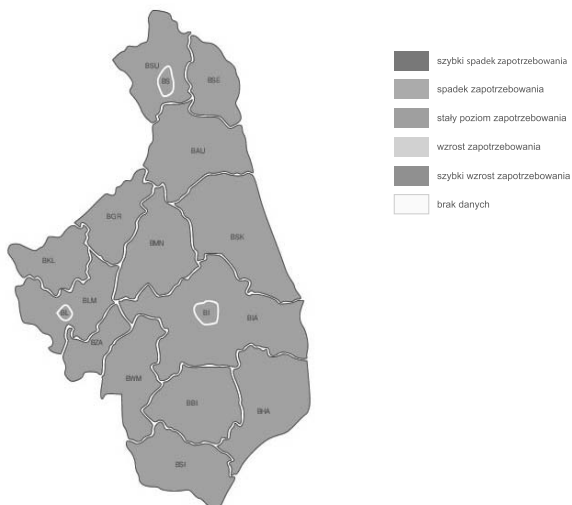
**Tabela 27.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie elektryka w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	86	56	17	3	94
2015	100	53	20	7	122
2016	117	53	20	5	76

Źródło: dane WUP w Białymstoku

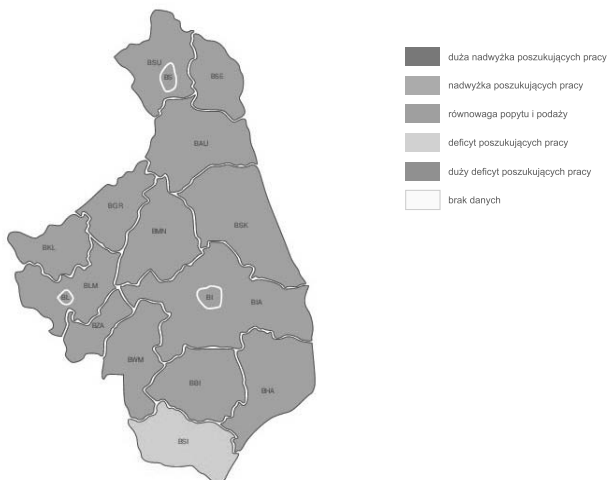
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok wskazuje na brak zmian w zapotrzebowaniu na inżynierów elektryków i energetyków na terenie województwa podlaskiego. Deficyt osób poszukujących pracy pojawi się w powiecie siemiatyckim. W pozostałych powiatach (również w białostockim) wystąpi równowaga popytu i podaży.

**Mapa 47.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

**Mapa 48.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

### 1.3.8. Elektronik

Zgodnie z danymi zawartymi w Tabeli 28. w zawodzie elektronika wzrosła liczba osób rejestrujących się jako bezrobotne. W 2014 roku były to 4 osoby, dwa lata później liczba ta wzrosła do 14 (w tym jeden absolwent). Na koniec roku 2016 w rejestrze pozostawało 8 osób, wśród których nie znaleźli się absolwenci szkół zawodowych. W tym samym roku pracodawcy zgłosili 2 wolne miejsca pracy.

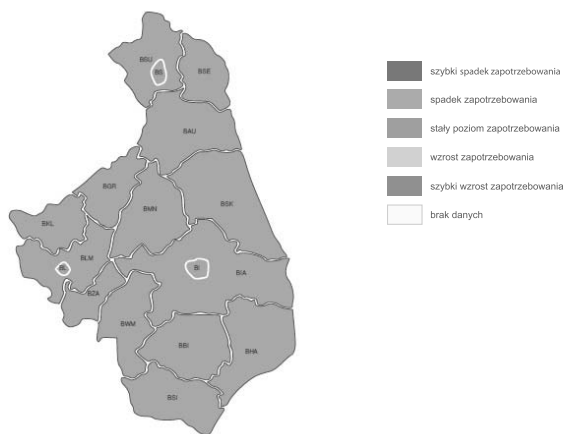
**Tabela 28.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie elektronika w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	4	3	0	0	3
2015	10	6	2	0	9
2016	14	8	1	0	2

Źródło: dane WUP w Białymstoku

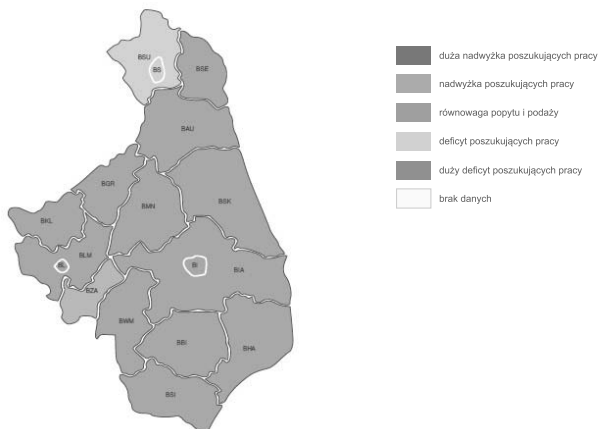
Badanie „Barometr Zawodów” prognozuje, że w 2018 roku na terenie całego województwa podlaskiego zapotrzebowanie na pracowników w grupie zawodów monterów elektroników utrzyma się na stałym poziomie. Na obszarze większości powiatów w relacji między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców zaobserwować będzie można równowagę. Na terenie powiatu suwalskiego pojawi się deficyt osób poszukujących zatrudnienia. Natomiast w powiecie zambrowskim wystąpi nadwyżka kandydatów chcących podjąć pracę, spowodowana będzie m.in. nadwyżką edukacyjną z lat poprzednich.

**Mapa 49.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektronicy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszodow.pl>

**Mapa 50.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektronicy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszodow.pl>

## 1.4. Mechaniczny i górniczohutniczy

### 1.4.1. Technik mechanik

Mało korzystnie dla poszukujących pracy przedstawia się sytuacja w zawodzie technika mechanika, który jest zawodem skrajnie nadwyżkowym. Dużej liczbie osób zarejestrowanych w urzędach pracy (1000 osób w 2016 roku) towarzyszy niewielka ilość miejsc pracy zgłoszonych jako dostępne przez pracodawców (27 ofert pracy w 2016 roku). Mimo, iż sytuacja technika mechanika uległa niewielkiej poprawie pod koniec roku nadal pozostawia powyższy zawód wśród zawodów nadwyżkowych. Na koniec 2016 roku jako bezrobotne zarejestrowane były 704 osoby, wśród nich było 16 absolwentów.

**Tabela 29.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika mechanika w województwie podlaskim

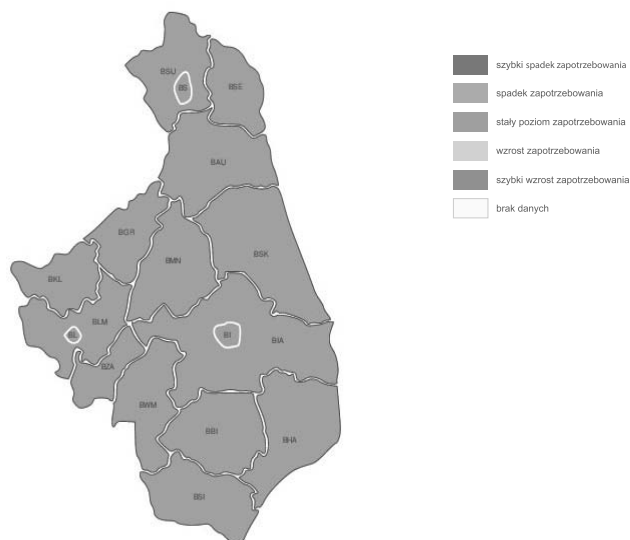
Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	1017	869	56	25	38
2015	1000	749	55	16	32
2016	1000	704	63	16	27

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Również na podstawie danych zebranych w badaniu „Barometr Zawodów”, w roku 2018 w województwie podlaskim wnioskować można o niskich szansach zatrudnienia w zawodzie technika mechanika. Szczególnie trudna sytuacja dotyczy powiatu białostockiego i sejneńskiego, gdzie prognozuje się wystąpienie dużych nadwyżek osób poszukujących pracy, co jest wynikiem m.in. wysokiej liczby absolwentów w tym zawodzie. Również w 8 innych powiatach przewiduje się nadwyżkę kandydatów chętnych do podjęcia pracy. Zwraca się jednak uwagę na brak umiejętności i doświadczenia zawodowego tych osób.

Bardziej optymistycznie przedstawia się natomiast sytuacja w trzech powiatach: kolneńskim, monieckim i siemiatyckim, gdzie szanse na znalezienie pracy jako technik mechanik mają być większe w 2018 roku, z powodu przewidywanego deficytu osób poszukujących pracy. Problemem dla pracodawców może okazać się jednak zatrudnienie osób z aktualną wiedzą i umiejętnościami. Poziom zapotrzebowania na pracowników ma natomiast pozostać stały na terenie całego województwa.

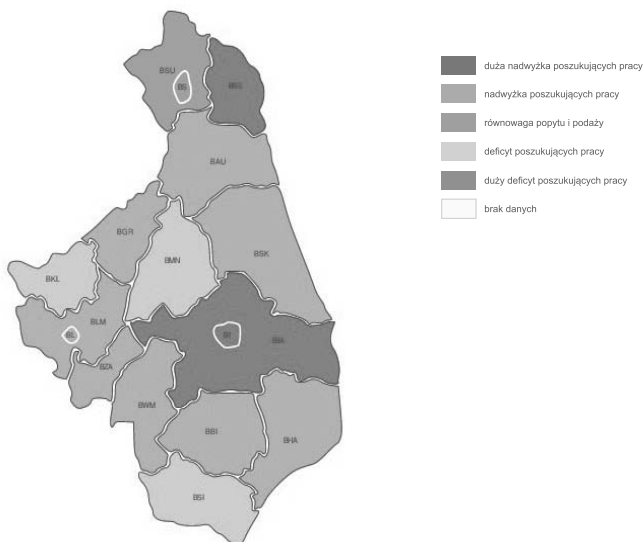
**Mapa 51.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy mechanicy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>



**Mapa 52.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy mechanicy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaslowow.pl>

### 1.4.2. Technik pojazdów samochodowych

Jak wynika z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w 2016 roku w województwie podlaskim na 993 zarejestrowanych techników pojazdów samochodowych znalazło się 100 absolwentów (do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki). W końcu okresu sprawozdawczego pozostało 569 bezrobotnych techników pojazdów samochodowych, w tym 35 absolwentów. W grupie zarejestrowanych bezrobotnych w 2016 roku, wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym do 25 roku życia było 149 osób w zawodzie technika pojazdów samochodowych. W okresie sprawozdawczym, tj. 2016 roku, liczba zgłoszonych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej wyniosła 222.

**Tabela 30.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	921	640	112	53	177
2015	1011	620	104	45	166
2016	993	569	100	35	222

Źródło: dane WUP w Białymstoku

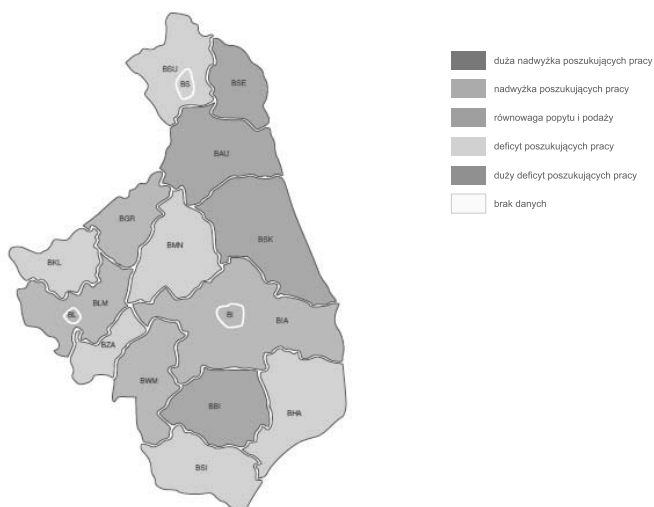
Stąły poziom zapotrzebowania na pracowników na terenie całego województwa przewiduje się również w zawodzie technika pojazdów samochodowych. Natomiast relacja popytu i podaży ma być zróżnicowana na poziomie lokalnym. W 6 powiatach technika pojazdów samochodowych stanie się zawodem deficytowym, przy jednoczesnym braku osób z aktualnymi umiejętnościami, kwalifikacjami oraz doświadczeniem, które spełniałyby wymagania pracodawców. W 4 powiatach, wśród których znajdzie się również białostocki, w 2018 roku zaobserwujemy wystąpienie nadwyżki osób poszukujących pracy, ze względu na małe zapotrzebowanie pracodawców.

**Mapa 53.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 54.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.4.3. Mechanik pojazdów samochodowych

Zawód mechanika pojazdów samochodowych należy do grupy zawodów skrajnie deficytowych. W 2015 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 1011 osób, wśród nich znalazło się 104 absolwentów. W danym roku pojawiło się 166 ofert pracy, natomiast w kolejnym liczba zarejestrowanych osób nieznacznie spadła – było ich 993, w tym 100 absolwentów. Na koniec roku w rejestrze pozostawało 559 osób. W 2016 roku pracodawcy zgłosili 222 wolnych miejsc pracy.

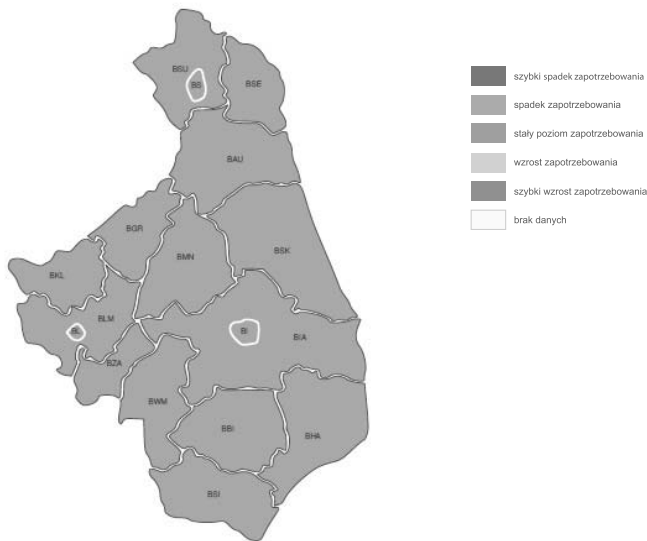
**Tabela 31.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	921	640	112	53	177
2015	1011	620	104	45	166
2016	993	569	100	35	222

Źródło: dane WUP w Białymstoku

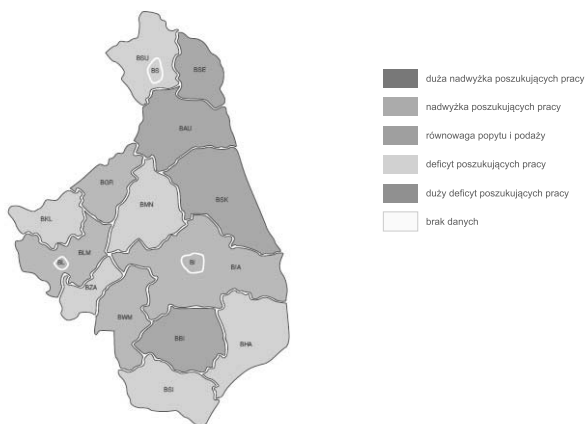
Jak wskazuje badanie „Barometr Zawodów” relacja pomiędzy popytem a podażą w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych będzie zróżnicowana na terenie województwa podlaskiego. W 4 powiatach, w tym w powiecie białostockim, pojawi się nadwyżka osób poszukujących pracy. W 6 powiatach: suwalskim, kolneńskim, monieckim, zambrowskim, siemiatyckim i hajnowskim, mamy doświadczyć deficytu kandydatów poszukujących zatrudnienia. Zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych znajdować ma się na stałym poziomie na terenie całego województwa.

**Mapa 55.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

**Mapa 56.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

#### 1.4.4. Elektromechanik pojazdów samochodowych

W zawodzie elektromechanika pojazdów samochodowych dużej liczbie osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie podlaskim, towarzyszy mała liczba dostępnych ofert pracy. W 2016 roku w rejestrach znajdowało się 110 osób, 12 z nich było absolwentami szkół zawodowych. Na koniec roku liczba ta spadła do 76 zarejestrowanych bezrobotnych, wśród których znalazło się 6 absolwentów. W tym samym roku pracodawcy poszukiwali kandydatów na 10 miejsc pracy.

**Tabela 32.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie elektromechanika pojazdów samochodowych w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	102	82	29	13	9
2015	120	73	23	10	19
2016	110	76	12	6	10

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W badaniu „Barometr Zawodów” brak jest danych dotyczących zapotrzebowania na pracowników z grupy zawodów elektromechanicy i elektromonterzy oraz relacji pomiędzy dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników, na terenie województwa podlaskiego.

#### 1.4.5. Blacharz samochodowy

Liczba rejestrujących się w urzędach blacharzy samochodowych nieznacznie wzrosła. Jak wynika z danych zawartych w Tabeli 33, w 2016 roku wyniosła ona 116 osób, w tym 7 absolwentów. Pod koniec omawianego okresu zarejestrowane jako bezrobotne pozostawały 74 osoby, przy czym nie znaleźli się wśród nich żadeni absolwenci. Liczba ofert pracy dla tego zawodu wyniosła 25. Warto zaznaczyć, że wzrosła ona w porównaniu z rokiem 2014 kiedy to pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na 2 pracowników.

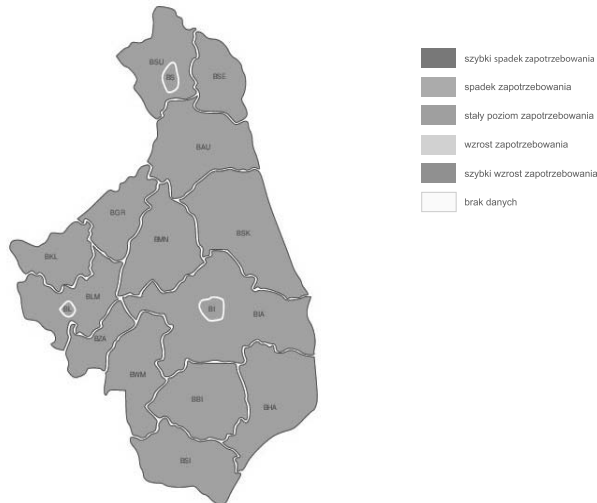
**Tabela 33.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie blacharza samochodowego w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	98	94	3	2	2
2015	90	80	6	2	21
2016	116	74	7	0	25

Źródło: dane WUP w Białymstoku

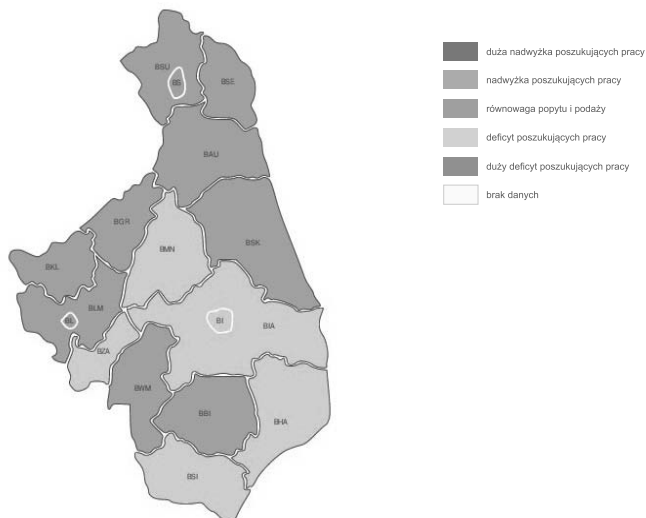
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok wskazuje na brak zmian w zapotrzebowaniu na blacharzy i lakierników samochodowych na terenie całego województwa podlaskiego. W 5 powiatach pojawi się deficyt osób poszukujących pracy. Wśród nich znajdzie się również powiat białostocki. Na jego terenie dużym problemem pracodawców pozostaje brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń. W pozostałych 9 powiatach utrzyma się równowaga między popytem a podażą.

**Mapa 57.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

**Mapa 58.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaszawodow.pl>

## 1.4.6. Mechanik motocyklowy

W 2014 roku zawód mechanika motocyklowego należał do zawodów zrównoważonych. W analizowanym roku zarejestrowanych było 9 bezrobotnych osób, na koniec roku pozostało ich 8. Wśród zarejestrowanych kandydatów nie znaleźli się absolwenci szkół zawodowych. Liczba dostępnych ofert pracy wyniosła 11. W Wojewódzkim Urzędzie Pracy brak jest danych dotyczących lat 2015-2016.

**Tabela 34.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie mechanika motocyklowego w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	9	8	0	0	11
2015	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-

Źródło: dane WUP w Białymstoku

## 1.4.7. Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki

Kolejnym skrajnie nadwyżkowym zawodem jest technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, spowodowane jest to z jednej strony relatywnie wysoką liczbą bezrobotnych, z drugiej brakiem dostępnych ofert pracy. Na koniec 2016 roku w rejestrach pozostawało 177 osób, w tym 20 absolwentów. Na zawód ten podlascy pracodawcy nie zgłaszają zapotrzebowania, o czym świadczy brak ofert pracy.

**Tabela 35.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika mechanizacji rolnictwa w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	233	194	18	14	2
2015	238	176	19	13	0
2016	257	177	49	20	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

## 1.5. Rolniczo-leśny z ochroną środowiska

### 1.5.1. Technik rolnik

Jak wynika z analizy danych zawartych w Tabeli 36, technik rolnik również należy do zawodów skrajnie nadwyżkowych. W 2014 w urzędach pracy zarejestrowanych było 686 techników rolników. W następnych latach liczba ta nieznacznie zmalała, jednocześnie pozostając w 2016 na wysokim poziomie – 600 zarejestrowanych. Na koniec roku 2016 liczba ta wyniosła 561 osób, wśród nich było 25 absolwentów. W 2016 roku brak było ofert pracy w tym zawodzie, przez co znalazł się on na liście zawodów o najmniejszej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>7</sup>.

**Tabela 36.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika rolnika w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	686	682	42	26	5
2015	621	617	33	22	0
2016	600	561	51	25	0

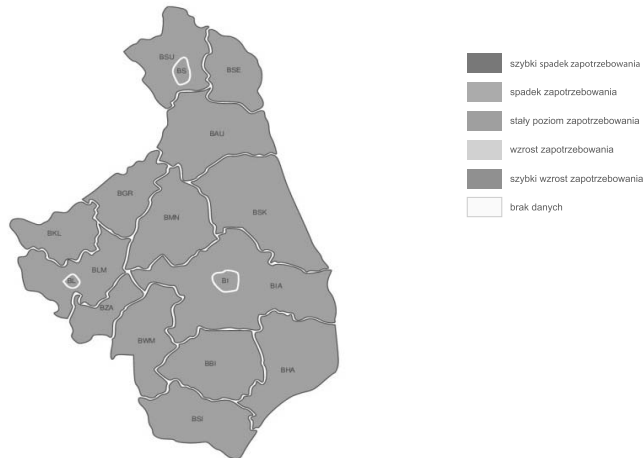
Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia nie przewiduje zmian w zapotrzebowaniu na pracowników w zawodzie technika rolnika w roku 2018. Duża nadwyżka osób poszukujących pracy pojawi się w powiecie sokólskim i monieckim. Także 10 innych powiatów doświadczy nadwyżki, jednym z nich będzie powiat białostocki. Należy też wskazać na szczególny

<sup>7</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016

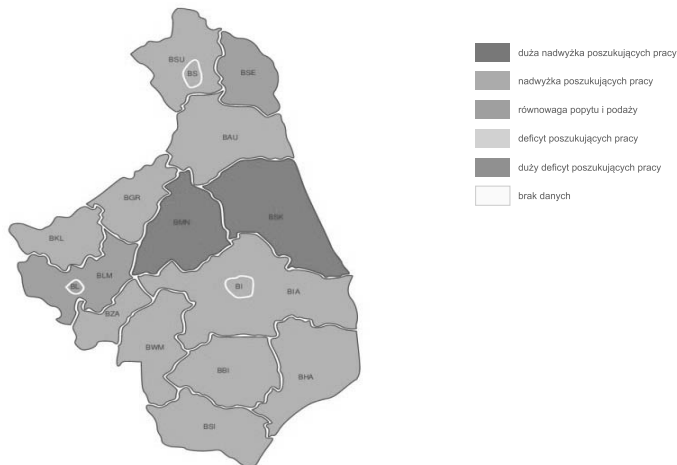
charakter tego zawodu – w wielu przypadkach dostępne zasoby pracy oczekują na przejęcie gospodarstwa rolnego po rodzicach, a wysoki poziom bezrobocia jest spowodowany jest rejestracjami ze względu na ubezpieczenia zdrowotne.

**Mapa 59.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: rolnicy i hodowcy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 60.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: rolnicy i hodowcy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.5.2. Technik weterynarii

W nieco lepszej sytuacji na rynku pracy są absolwenci kierunku technika weterynarii – w 2016 roku pojawiło się 27 ofert pracy w tym zawodzie. W 2016 roku w urzędach pracy w województwie podlaskim zarejestrowało się 89 bezrobotnych osób, a na koniec roku było ich 52. W grupie tej znalazło się 37 absolwentów, których liczba na koniec roku spadła do 14 zarejestrowanych.

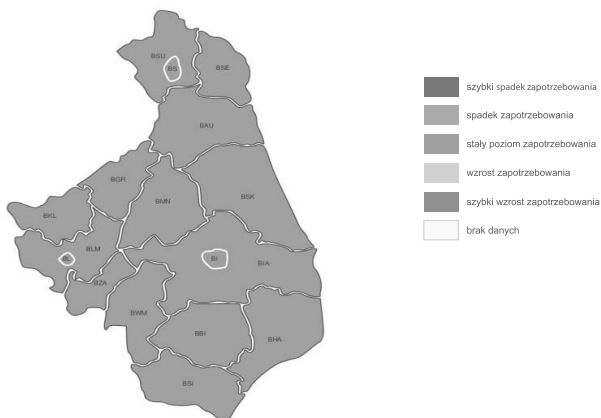
**Tabela 37.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika weterynarii w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	64	37	16	9	17
2015	99	54	24	8	16
2016	89	52	37	14	27

Źródło: dane WUP w Białymstoku

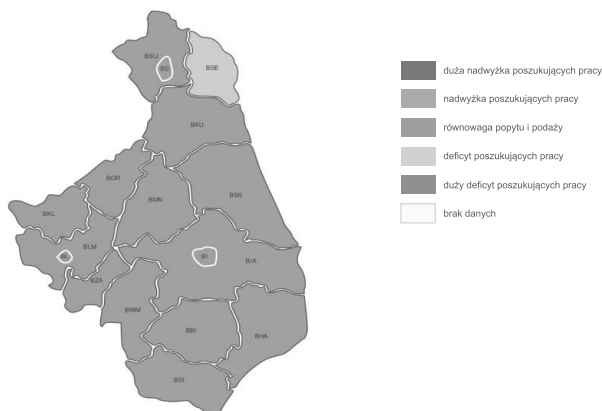
Jedynym obszarem, na którym przewiduje się zmiany w relacji popytu i podaży jest powiat sejneński – doświadczy on deficytu osób poszukujących pracy. W pozostałych 14 powiatach województwa podlaskiego równowagę relacji między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników można opisać jako niezmienną. Badanie „Barometr Zawodów” zakłada też, że zapotrzebowanie na pracowników w 2018 roku utrzyma się na stałym poziomie.

**Mapa 61.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: weterynarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 62.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: weterynarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



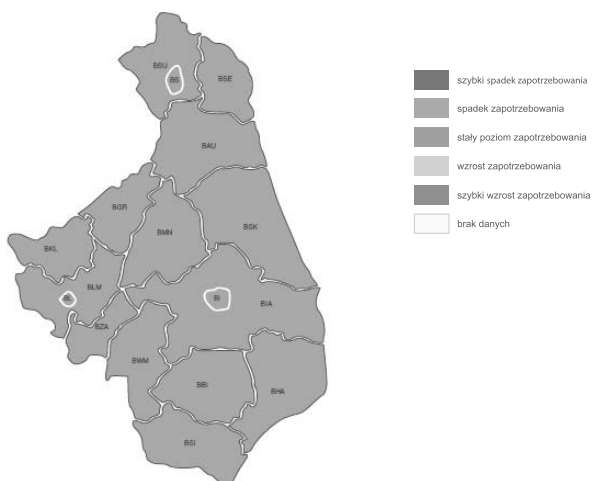
Źródło: <https://barometrzwodow.pl>







**Mapa 65.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: floryści (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaslowow.pl>

**Mapa 66.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: floryści (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzaslowow.pl>

## 1.6. Turystyczno-gastronomiczny

### 1.6.1. Techniki hotelarstwa

Trudności ze znalezieniem pracy pojawiły się w zawodzie technika hotelarstwa. W 2016 roku na 299 zarejestrowanych jako bezrobotni, 96 było absolwentami. Na koniec omawianego roku w rejestrze pozostało 166 osób, w tym 39 absolwentów. Szczególną uwagę należy jednak zwrócić na liczbę zgłoszonych ofert pracy, która w omawianym okresie wyniosła 0 a w dwóch poprzednich latach utrzymywała się na poziomie jednej oferty. Z tego powodu

zawód technika hotelarstwa znalazł się na liście zawodów o najmniejszej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>8</sup>.

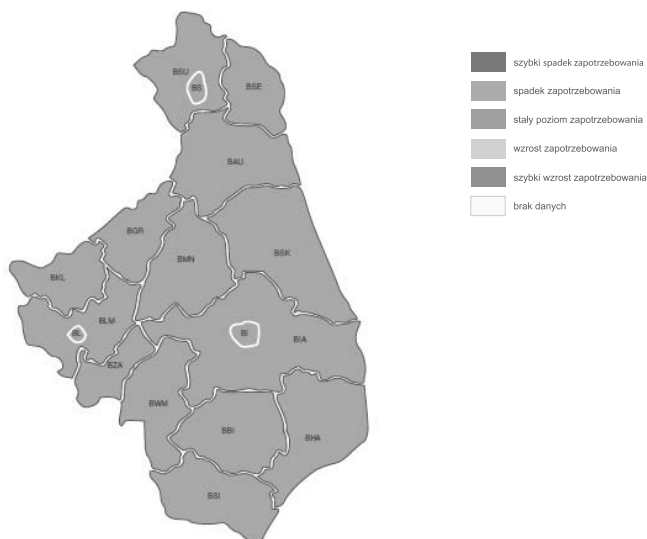
**Tabela 40.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika hotelarstwa w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	235	157	61	27	1
2015	215	145	43	20	1
2016	299	166	96	39	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Badanie „Barometr Zawodów” w 2018 roku nie przewiduje dużych zmian na rynku pracy w zawodzie technika hotelarstwa. Na terenie całego województwa zapotrzebowanie na pracowników tego zawodu ma utrzymać się na stałym poziomie. W relacji między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników prawie w całym województwie utrzymać ma się równowaga popytu i podaży. Jedynym wyjątkiem ma być powiat augustowski, gdzie niskie wynagrodzenia będą powodem deficytu osób poszukujących pracy. Warto też wspomnieć o trudnościach pracodawców (m.in. w powiecie białostockim), w którym brakuje kandydatów z dobrą znajomością języków obcych i doświadczeniem.

**Mapa 67.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: recepcjoniści i rejestratorzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzawodow.pl>

<sup>8</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016, s. 46



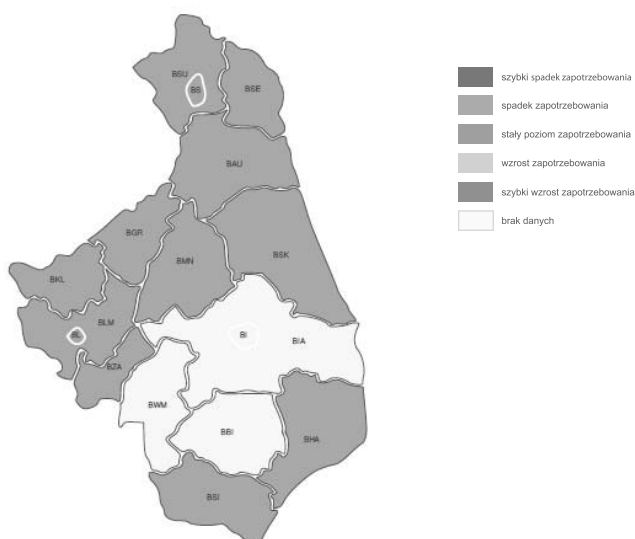
**Tabela 42.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika turystyki wiejskiej w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	5	5	3	2	1
2015	6	2	2	0	1
2016	15	6	4	1	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

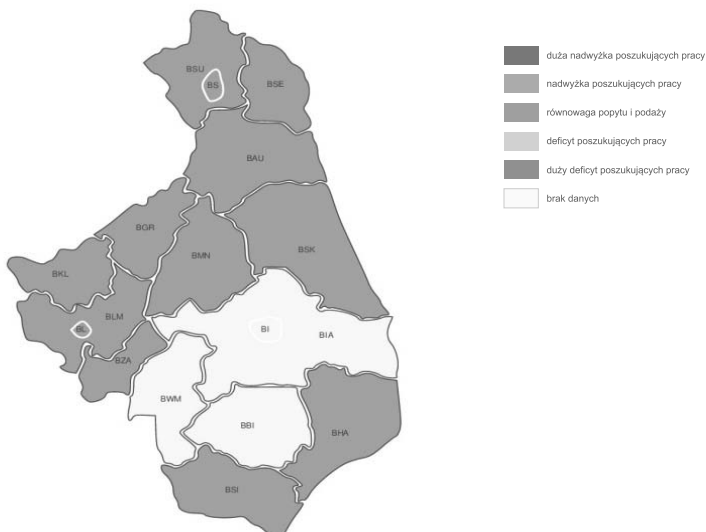
Badanie „Barometr Zawodów” nie przewiduje poprawy sytuacji techników turystyki wiejskiej na rynku pracy w 2018 roku. Zmiana zapotrzebowania na pracowników ma utrzymać się na stałym poziomie (przy czym w 3 powiatach: białostockim, wysokomazowieckim i bielskim zapotrzebowanie na zawód jest trudne do ustalenia). Podobnie w relacji popytu i podaży przewiduje się równowagę.

**Mapa 69.** Prognoza zatrudnienia w 2018 rok w grupie: pomoce w gospodarstwie domowym (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzawodow.pl>

**Mapa 70.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pomoce w gospodarstwie domowym (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

#### 1.6.4. Technik żywienia i usług gastronomicznych

Technik żywienia i usług gastronomicznych to jeden z zawodów nadwyżkowych. Analizując dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku zauważyć można, rosnącą liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne – w 2016 roku było to 290 osób, w tym aż 143 absolwentów. Na koniec roku zarejestrowanych było 137 techników żywienia i usług gastronomicznych, w tym 48 absolwentów. W 2015 roku zgłoszono 3 oferty pracy w tym zawodzie. W następnym roku liczba ofert spadła do 1.

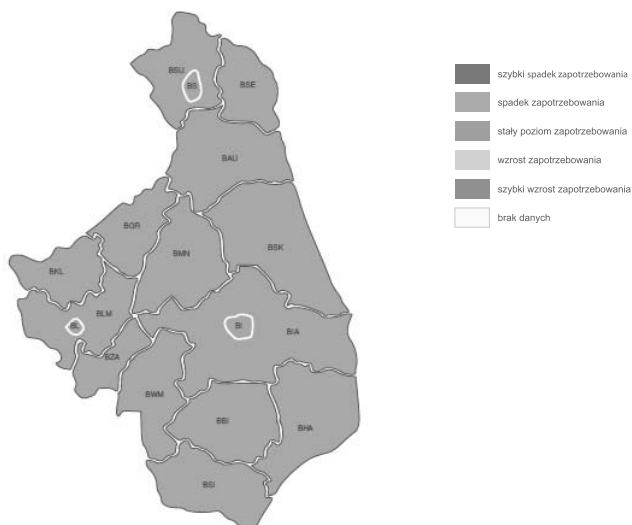
**Tabela 43.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	0	0	0	0	0
2015	220	114	46	21	3
2016	290	137	143	48	1

Źródło: dane WUP w Białymstoku

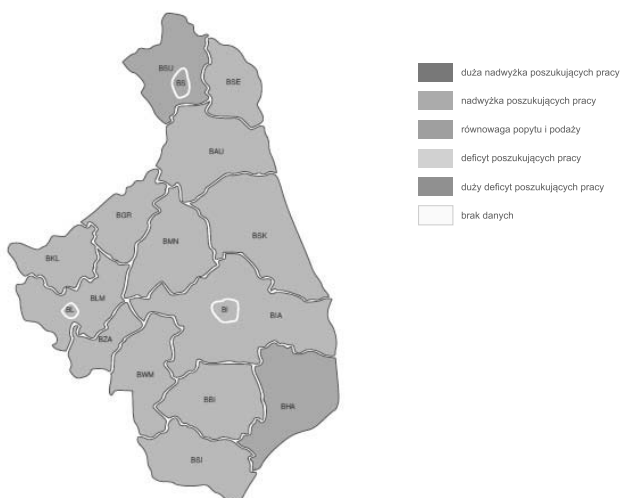
Mało korzystne prognozy przedstawia też badanie „Barometr Zawodów”, według którego w 2018 roku 12 powiatów m.in. powiat białostocki, doświadczy nadwyżki osób poszukujących pracy w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych. Wśród trudności jakie mogą napotkać pracodawcy u potencjalnych pracowników należy wymienić brak wymaganych umiejętności i specjalistycznych szkoleń zawodowych oraz brak mobilności. Problemem jest też nadwyżka długotrwale bezrobotnych pracujących wcześniej w dużych zakładach przetwórczych. Na terenie całego województwa podlaskiego zapotrzebowanie na pracowników ma pozostać na stałym poziomie.

**Mapa 71.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści technologii żywności i żywienia (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 72.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści technologii żywności i żywienia (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.6.5. Kucharz

Z analizy Tabeli 44 wynika, że liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w zawodzie kucharza wzrosła w porównaniu z rokiem 2014 (zarejestrowanych było wtedy 641 osób). W 2016 roku liczba zarejestrowanych osób wyniosła 1284, z czego 156 stanowili absolwenci. Na koniec omawianego roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 909, w tym znalazło się 53 absolwentów. Liczba zgłoszonych w 2016 roku ofert pracy to 489.



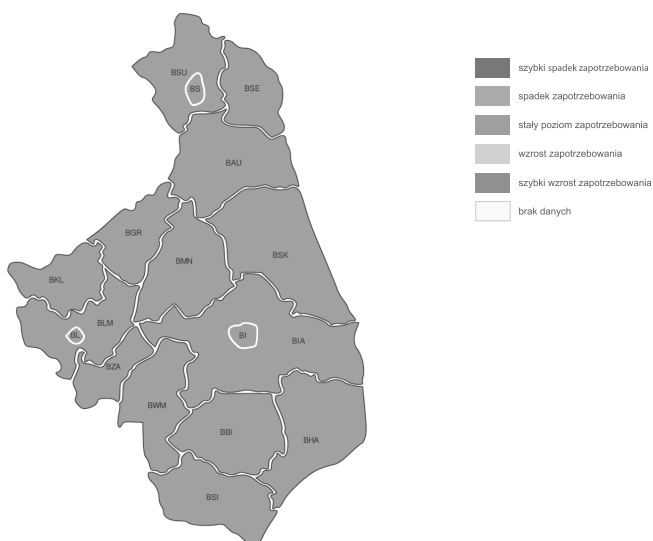
**Tabela 44.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kucharza w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	641	667	29	18	301
2015	1299	1056	124	55	412
2016	1284	909	156	53	489

Źródło: dane WUP w Białymstoku

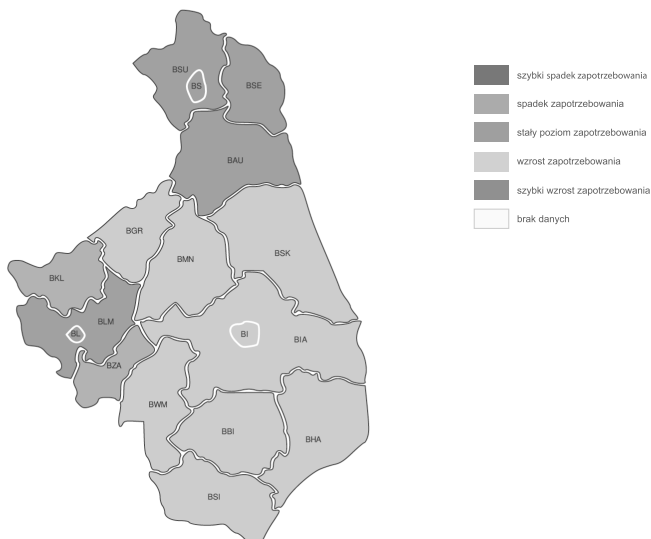
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok wskazuje, że na terenie całego województwa podlaskiego zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie kucharza będzie utrzymywać się na stałym poziomie. Na obszarze 8 powiatów, wśród których znajdzie się też białostocki, doświadczymy deficytu osób poszukujących pracy. Jak wynika z danych zawartych w badaniu „Barometr Zawodów” zawód kucharza jest sfeminizowany (szczególnie w powiecie białostockim) i rotacyjny. Pracodawcy wymagają pracy w systemie zmianowym i w weekendy przez co zmniejsza się liczba kandydatów gotowych do jej podjęcia. Problem stanowi także konieczność posiadania doświadczenia zawodowego. W powiecie kolneńskim i zambrowskim pojawi się nadwyżka kandydatów gotowych do podjęcia pracy, związana jest ona m.in. z nadwyżką edukacyjną z lat poprzednich. W powiecie zambrowskim wystąpienie nadwyżki tłumaczy się też takimi czynnikami jak brak wymaganego doświadczenia.

**Mapa 73.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kucharze (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 74.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kucharze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.6.6. Kelner

Kelner to jeden z zawodów, który znalazł się na liście zawodów o największej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>9</sup>. Zgodnie z danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w 2016 roku zarejestrowanych jako bezrobotne było 326 osób, z czego 14 to absolwenci. Na koniec roku sprawozdawczego nastąpił spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych do 229 osób (w tym 3 absolwentów). W porównaniu z poprzednimi latami liczba ofert pracy wzrosła – w 2014 roku było to 212 ofert, a w 2016 roku 275 ofert.

**Tabela 45.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kelnera w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	385	294	57	20	212
2015	353	260	31	7	206
2016	326	229	14	3	275

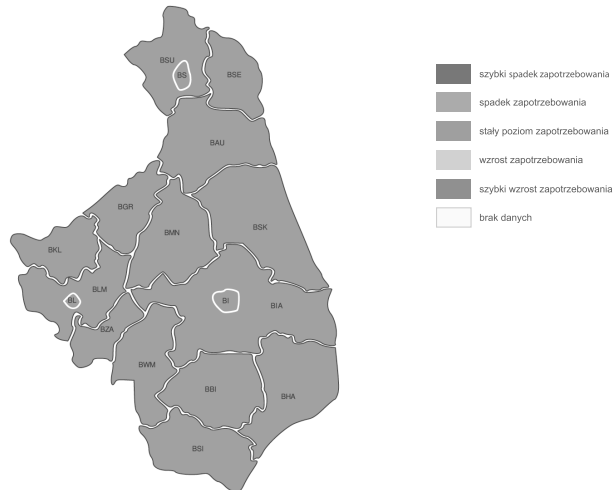
Źródło: dane WUP w Białymstoku

Badanie „Barometr Zawodów” przewiduje, że w 2018 roku 5 powiatów doświadczy deficytu osób poszukujących pracy w zawodzie kelnera. Specjaliści z poszczególnych regionów wskazują na wysokie wymagania pracodawców oraz trudne warunki pracy, które zniechęcają kandydatów do podjęcia zatrudnienia w tym zawodzie.

Problemem pracodawców jest natomiast brak profesjonalistów, posiadających kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Na obszarze pozostałych powiatów wystąpi równowaga popytu i podaży. Mimo to pracodawcy mogą doświadczyć tam takich trudności jak brak doświadczenia i chęci do pracy w zawodzie, która wynika z jej sezonowości, niskich wynagrodzeń i trybu zmianowego. Dodatkowo rynek równoważony jest przez zatrudnienie cudzoziemców. W zapotrzebowaniu na pracowników nie przewiduje się większych zmian, ma się ono utrzymać na stałym poziomie.

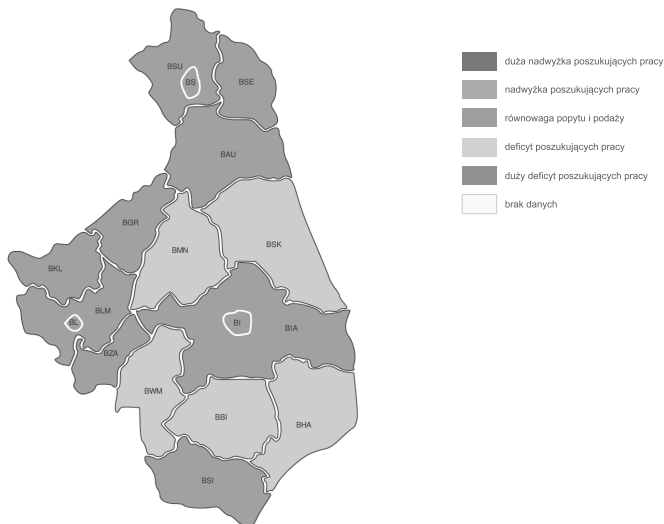
<sup>9</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016, s. 46

**Mapa 75.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kelnerzy i barmani (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzedowow.pl>

**Mapa 76.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kelnerzy i barmani (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzedowow.pl>

### 1.6.7. Cukiernik

W grupie osób zarejestrowanych jako bezrobotne w 2016 roku znalazło się 468 kandydatów chcących podjąć prace w zawodzie cukiernika. Liczba ta nieznacznie wzrosła w porównaniu z 2014 rokiem, kiedy zarejestrowane były 454 osoby. Podobnie wzrosła liczba rejestrujących się absolwentów – w 2014 roku było ich 34, a w 2016 roku 56. Na koniec roku 2016 odnotowano 379 zarejestrowanych osób, w tym 19 absolwentów. Na przestrzeni lat zwiększyła się liczba miejsc pracy w zawodzie cukiernika, która w analizowanym roku wyniosła 100.

**Tabela 46.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie cukiernika w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	454	456	34	13	68
2015	458	444	38	14	72
2016	468	379	56	19	100

Źródło: dane WUP w Białymstoku

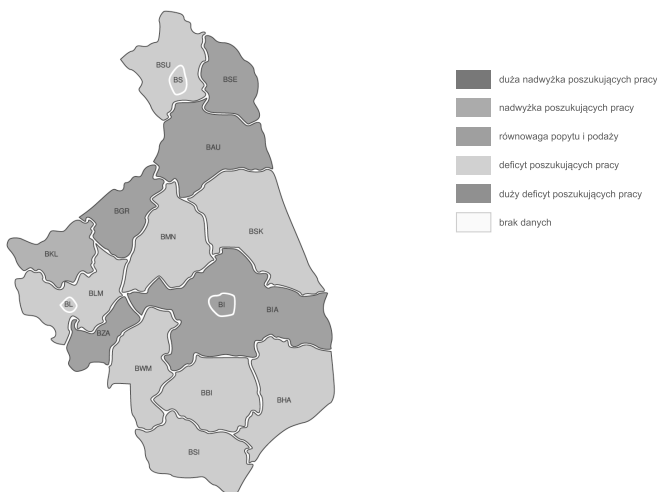
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok nie przewiduje zmian w zapotrzebowaniu na pracowników w zawodzie cukiernika na terenie województwa podlaskiego. 8 powiatów doświadczy natomiast deficytu dostępnych pracowników. Wśród powodów takiej sytuacji badanie wskazuje na nieatrakcyjność zawodu cukiernika dla osób młodych, niskie płace oraz ciężkie warunki pracy takie jak praca w nocy, wysokie temperatury. W powiecie kolneńskim wystąpi nadwyżka osób poszukujących pracy, które jednak nie chcą pracować ze względu na wspomniane wcześniej ciężkie warunki pracy. W pozostałych powiatach przewiduje się równowagę popytu i podaży. Warto jednak zaznaczyć, że na terenie powiatu białostockiego dostępnym zasobom pracy brakować będzie umiejętności dostosowanych do współczesnego rynku pracy.

**Mapa 77.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: cukiernicy (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 78.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: cukiernicy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

### 1.6.8. Pracownik pomocniczej obsługi hotelowej

Z powodu nadwyżki ofert pracy pracownik pomocniczej obsługi hotelowej był jednym z zawodów, w których najłatwiej można było znaleźć pracę w 2016 roku. W omawianym roku na 6 zarejestrowanych osób, 2 stanowili absolwenci. Sytuacja ta utrzymywała się przez cały okres sprawozdawczy. W 2016 roku na terenie województwa podlaskiego zgłoszonych zostało 12 miejsc pracy gotowych do zatrudnienia pracowników pomocniczej obsługi hotelowej.

**Tabela 47.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie pracownika pomocniczej obsługi hotelowej w województwie podlaskim

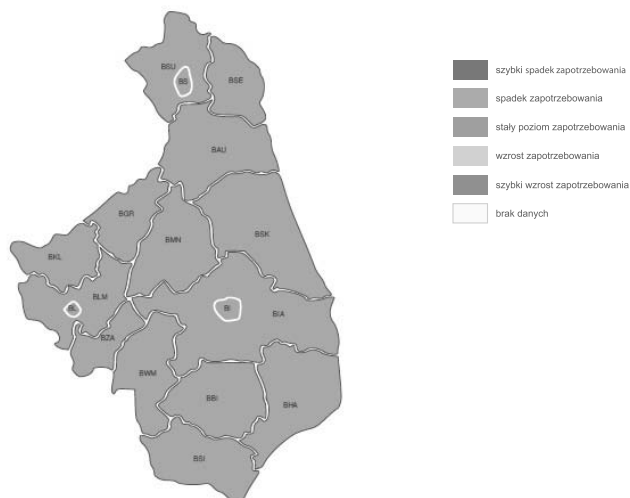
Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	6	6	2	2	12
2015	6	4	2	2	14
2016	6	6	2	2	12

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W badaniu „Barometr Zawodów” przewiduje się, że w roku 2018 poziom zapotrzebowania na pracowników pomocniczej obsługi hotelowej<sup>10</sup> będzie utrzymywał się na stałym poziomie w całym województwie podlaskim. Prognozuje się również utrzymanie równowagi popytu i podaży na obszarze 13 powiatów. Jedynie w powiecie hajnowskim grupa ta będzie deficytowa pod względem ilości pracowników poszukujących zatrudnienia.

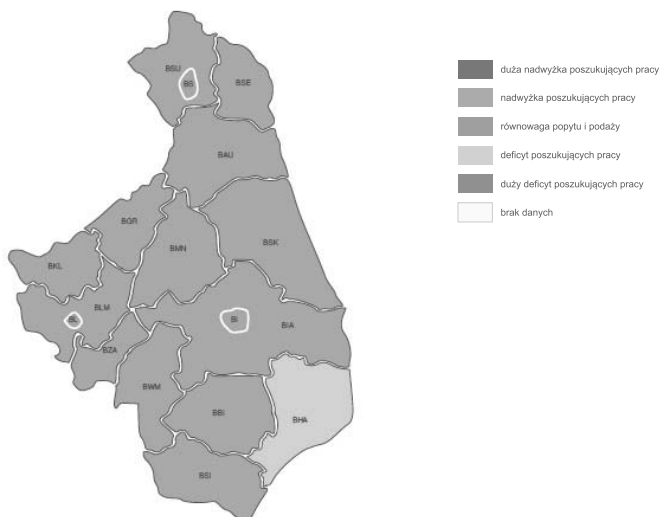
<sup>10</sup> W badaniu „Barometr Zawodów” zawód pracownik pomocniczej obsługi hotelowej znalazł się w grupie: sprzątaczk i pokojowe.

**Mapa 79.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzątaczk i pokojowe (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

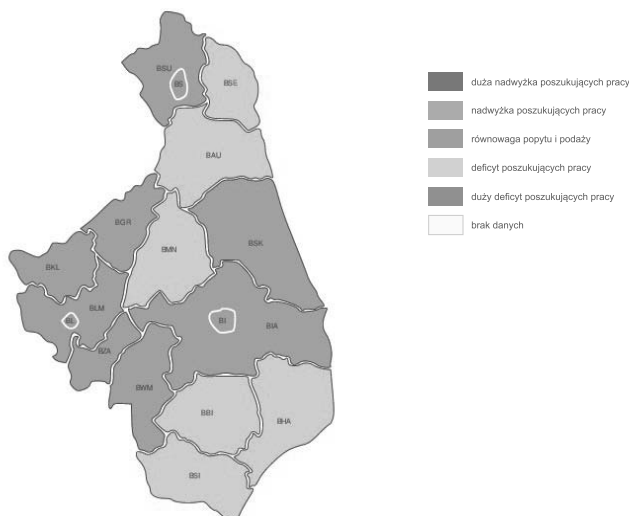
**Mapa 80.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzątaczk i pokojowe (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>



**Mapa 82.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fizjoterapeuci i masażyści (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

## 1.8. Artystyczny

### 1.8.1. Technik realizacji nagrań i nagłośnień

Liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w zawodzie realizatora dźwięku na przestrzeni lat nieznacznie się zwiększyła. W 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowało się 10 osób, w tym 3 absolwentów. Na koniec roku liczba bezrobotnych spadła do 3 osób, wśród których nie znaleźli się już absolwenci. W rejestrze pojawiła się tylko jedna oferta pracy w tym zawodzie.

**Tabela 49.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie realizatora dźwięku w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	4	3	0	0	0
2015	8	2	0	0	0
2016	10	2	3	0	1

Źródło: dane WUP w Białymstoku



## 2. SKALA I STRUKTURA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH KSZTAŁCENIA NA OBSZARZE BOF

### 2.1. Administracyjno-usługowy

Kształcenie w zawodach z obszaru administracyjno-usługowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego odbywa się w następujących szkołach:

Zespół Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika na kierunkach:

- technik ekonomista,
- techniki handlowiec.

Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi w Białymstoku na kierunkach:

- technik usług fryzjerskich,
- technik technologii odzieży/technik przemysłu mody,
- technik logistyki,
- technik organizacji reklamy,
- fototechnik/technik fotografii i multimedialnych.

Zespół Szkół Zawodowych nr 5 im. Gen. Ignacego Prądzyńskiego na kierunku:

- fryzjer.

Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. Kpt. Władysława Wysockiego na kierunkach:

- technik usług fryzjerskich,
- fryzjer.

Zespół Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku na kierunkach:

- technik technologii drewna,
- stolarz.

Zespół Szkół nr 16 na kierunku:

- pracownik pomocniczy solarza.

Zespół Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Białymstoku na kierunkach:

- technik grafiki i poligrafii cyfrowej,
- technik organizacji reklamy,
- technik fotografii i multimedialnych.

Zespół Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego na kierunku:

- technik cyfrowych procesów graficznych/technik grafiki i poligrafii cyfrowej.

Zespół Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku na kierunku:

- kierowca mechanik.

Na przestrzeni ostatnich trzech lat największa liczba uczniów w obszarze administracyjno-usługowym kształci się na kierunku technika ekonomisty. W roku szkolnym 2017/2018 jest to 296 osób. Drugim pod względem liczebności kierunkiem jest technik usług fryzjerskich. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku tego zawodu w ciągu ostatnich trzech lat znacznie zmniejszyła się liczba uczniów z 196 w roku 2015/2016 do 117 w roku 2017/2018. Ponad 100 osób kształci się na kierunku technika handlowca. Młodzież jest znacznie mniej zainteresowana podjęciem nauki na kierunkach związanych z branżą stolarską, takich jak stolarz i pracownik pomocniczy solarza. Szczegółowe dane nt. liczby uczniów na poszczególnych kierunkach przedstawia Tabela 50.

**Tabela 50.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru administracyjno-usługowego w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik usług fryzjerskich	514105	196	164	170
fryzjer	514101	10	22	34
technik technologii odzieży/technik przemysłu mody	311924/311941	55	49	46
technik technologii drewna	311922	66	58	63
stolarz	752205	72	79	63
pracownik pomocniczy solarza	932918	–	–	4
technik organizacji reklamy	333906	72	61	79
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	311943	0	0	45

fototechnik/technik fotografii i multimediów	343104/343105	17	22	61
technik handlowiec	522305	113	117	115
technik ekonomista	331403	243	271	296
technik logistyk	333107	24	40	50
kierowca mechanik	832201	-	-	13

Źródło: Opracowanie własne

## 2.2. Budowlany

Na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego kształcenie w zawodach budowlanych odbywa się w następujących szkołach:

Zespół Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły na kierunkach:

- technik budownictwa,
- technik geodeta,
- technik drogownictwa /technik budowy dróg,
- technik urządzeń sanitarnych/technik inżynierii sanitarnej,
- technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej,
- technik robót wykończeniowych w budownictwie.

Zespół Szkół Zawodowych nr 5 im. Gen. Ignacego Prądzyńskiego na kierunkach:

- dekarz,
- monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,
- murarz-tylnkarz.

Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach na kierunkach:

- technik budownictwa.

Analiza liczby uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru budowlanego (Tabela 51) wskazują, że najwięcej z nich od kilku lat uczy się w zawodzie technika budownictwa, w roku szkolnym 2017/2018 jest to 284 osób. Drugim pod względem liczebności kierunkiem jest technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, na który w roku szkolnym 2017/2018 uczęszczało 105 osób. Trzeci pod względem liczby uczniów, a pierwszy na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, kierunek to monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, na którym kształci się w powyższym roku szkolnym 87 osób. Do kierunków cieszących się najmniejszym zainteresowaniem uczniów należą: murarz- tynkarz oraz dekarz.

**Tabela 51.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru budowlanego w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik budownictwa	311204	321	298	284
technik drogownictwa/technik budowy dróg	311206/311216	89	58	47
technik urządzeń sanitarnych/technik inżynierii sanitarnej	311209/311218	89	94	76
technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	311930	84	108	105
technik robót wykończeniowych w budownictwie	311219	0	0	29
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	101	98	87
murarz – tynkarz	711204	18	0	12
dekarz	712101	0	11	22

Źródło: Opracowanie własne

## 2.3. Elektryczno-elektroniczny

Kształcenie w zawodach w ramach obszaru elektryczno-elektronicznego odbywa się na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego przede wszystkim w Zespole Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego na kierunkach:

- technik elektronik,
- technik elektryk,
- technik informatyk,
- technik teleinformatyk,
- elektryk,
- elektronik.

- Ponadto kształcenie w zawodzie technika informatyka prowadzone jest w czterech szkołach, są to:
- Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi w Białymstoku,
  - Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego,
  - Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach,
  - Zespół Szkół w Czarnej Białostockiej.

Dodatkowo w ramach omawianego obszaru kształcenie prowadzone jest w:

- Zespole Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach na kierunku technika elektryka,
- Zespole Szkół Mechanicznych Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku na kierunku technika mechatronika,
- Zespole Szkół Zawodowych nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego na kierunku mechatronika i technika mechatronika.

Analiza liczby uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia w obszarze elektryczno-elektronicznym wskazuje, że niezmiennie od wielu lat szkoły kształcą największą liczbę uczniów w zawodzie technika informatyka. W roku szkolnym 2017/2018 jest to ponad 500 osób, a kształcenie odbywa się w czterech szkołach. Drugim kierunkiem pod względem liczności jest technika mechatronik, na którym uczy się 304 uczniów. Najmniej licznie reprezentowane są kierunki kształcone na poziomie szkoły zawodowej tj. elektryk, elektronik oraz mechatronik.

**Tabela 52.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru elektryczno-elektronicznego w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik elektryk	311303	86	109	105
technik elektronik	311408	58	59	64
technik informatyk	351203	452	490	566
technik tyfłoinformatyk	351204	4	4	8
technik teleinformatyk	351103	28	30	29
technik mechatronik	311410	319	301	304
mechatronik	742114	44	31	22
elektryk	741103	15	15	7
elektronik	742117	0	0	6

Źródło: Opracowanie własne

## 2.4. Mechaniczny i górniczo-hutniczy

W szkołach Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego w ramach obszaru mechanicznego i górniczo-hutniczego dostępny jest szeroki wachlarz kierunków kształcenia. Są to następujące szkoły:

Zespół Szkół Mechanicznych Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 im. Św. Józefa na kierunkach:

- technik pojazdów samochodowych,
- technik mechanik,
- mechanik pojazdów samochodowych,
- elektromechanik pojazdów samochodowych,
- blacharz samochodowy,
- mechanik motocyklowy.

Zespół Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku na kierunkach:

- technik mechanik,
- technik pojazdów samochodowych,
- mechanik pojazdów samochodowych.

Zespół Szkół nr 16 na kierunkach:

- mechanik pojazdów samochodowych,
- pracownik pomocniczy mechanika.

Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach na kierunkach:

- technik mechanik,
- technik pojazdów samochodowych,
- mechanik pojazdów samochodowych,

Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku na kierunku:

- technik mechanizacji rolnictwa/technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki.

Z danych dotyczących liczby uczniów wnioskować można, że najliczniejszym kierunkiem w omawianym obszarze jest technik pojazdów samochodowych, na którym w roku szkolnym 2017/2018 uczy się 388 uczniów. W przypadku technika mechanika 258 uczniów, natomiast mechanika pojazdów samochodowych - 146 uczniów. Na kierunku technika mechanizacji rolnictwa/technika mechanizacji rolnictwa i agrotechniki uczy się 113 uczniów. Największy spadek w liczbie uczniów na przestrzeni ostatnich trzech lat odnotowano w przypadku dwóch zawodów: technika pojazdów samochodowych i mechanika pojazdów samochodowych.

**Tabela 53.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru mechanicznego i górnictwo-hutniczego w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik mechanik	311504	294	260	258
technik pojazdów samochodowych	311513	463	446	388
technik mechanizacji rolnictwa/technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	311512/311515	94	105	113
mechanik pojazdów samochodowych	723103	218	172	146
elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	81	66	73
blacharz samochodowy	721303	28	23	15
mechanik motocyklowy	723107	-	15	21
pracownik pomocniczy mechanika	932916	-	-	5

Źródło: Opracowanie własne

## 2.5. Rolniczo-leśny z ochroną środowiska

Kształcenie w zawodach z obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska odbywa się na terenie BOF w dwóch szkołach, jest to:

Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku na kierunkach:

- technik architektury krajobrazu,
- technik weterynarii,
- technik rolnik.

Zespół Szkół nr 16 na kierunku:

- ogrodnik.

Na przestrzeni ostatnich trzech lat liczba uczniów kształcących się w zawodach w ramach obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska pozostaje na tym samym poziomie. W dwóch zawodach: technika architektury krajobrazu i technika weterynarii jest to około 100 osób. Mniej młodzieży podejmuje naukę na kierunku technika rolnik, w roku szkolnym 2016/2017 kształciło się na nim 57 osób. Najmniejsza liczba osób decyduje się na zdobycie zawodu ogrodnika.

**Tabela 54.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik rolnik	314207	73	69	57
technik weterynarii	324002	98	112	114
technik architektury krajobrazu	314202	100	99	103
ogrodnik	611303	24	26	26

Źródło: Opracowanie własne

## 2.6. Turystyczno-gastronomiczny

W zawodach z obszaru turystyczno-gastronomicznego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego kształci osiem szkół:

Zespół Szkół Gastronomicznych na kierunkach:

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- kelner,
- kucharz,
- cukiernik,
- technik hotelarstwa.

Zespół Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku na kierunkach:

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- kucharz.

Zespół Szkół nr 16 na kierunkach:

- kucharz,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku na kierunkach:

- technik hotelarstwa,
- technik turystyki wiejskiej.

Zespół Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika na kierunku:

- technik hotelarstwa.

Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach na kierunku:

- technik hotelarstwa.

Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego na kierunku:

- technik hotelarstwa.

Biorąc pod uwagę liczebność uczniów na kierunkach związanych z turystyczno-gastronomicznym obszarem kształcenia, na pierwszym miejscu znajduje się technik żywienia i usług gastronomicznych z 518 uczniami. Nieco mniej, a dokładniej 437 osób uczy się na kierunku technika hotelarstwa. Zdecydowanie mniej osób uczy się na kierunkach: kucharz, cukiernik czy technik turystyki wiejskiej.

**Tabela 55.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru turystyczno – gastronomicznego z ochroną środowiska w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik hotelarstwa	422402	479	463	437
technik obsługi turystycznej	422103	61	54	30
technik turystyki wiejskiej	515203	25	38	47
technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	547	560	518
kucharz	512001	186	190	173
kelner	513101	82	73	63
cukiernik	751201	84	86	80
pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	911205	27	35	36

*Źródło: Opracowanie własne*

## 2.7. Medyczno-społeczny

Kształcenie w zawodach z obszaru medyczno – społecznego odbywa się na terenie BOF w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z oddziałami integracyjnymi im. St. Staszica w Białymstoku na kierunku technika masażysty. Na przestrzeni ostatnich trzech lat zmniejszyła się liczba uczniów uczących się w zawodzie technika masażysty z 18 w roku szkolnym 2016/2017 do 11 w roku 2017/2018.

**Tabela 56.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru medyczno-społecznego w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2015/2016	rok szk. 2016/2017	rok szk. 2017/2018
technik masażysta	325402	15	18	11

*Źródło: Opracowanie własne*

## 2.8. Artystyczny

Obszar artystyczny reprezentowany jest na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego tylko przez jeden kierunek, a mianowicie technika realizacji nagrań i nagłośnień w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Białymstoku. Jest to zawód nowy, na którym kształcenie rozpoczęto w 2017 roku, obecnie uczą się na nim 4 osoby.

**Tabela 57.** Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru artystycznego

Nazwa kierunku	Kod zawodu	rok szk. 2017/18
technik realizacji nagrań i nagłośnień	352122	4

*Źródło: Opracowanie własne*

## 2.9. Analiza dostosowania kierunków kształcenia na terenie BOF do potrzeb lokalnych pracodawców

W oparciu o dane na temat sytuacji na rynku pracy w poszczególnych zawodach przedstawione w Rozdziale 1 dokonano analizy zawodów, w których kształcą szkoły BOF pod kątem możliwości podjęcia zatrudnienia przez absolwentów. Biorąc pod uwagę odsetek bezrobotnych absolwentów, którzy w ciągu roku podjęli pracę oraz liczbę ofert pracy w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych każdemu z zawodów przypisano jedną z czterech kategorii:

**Zawody deficytowe** to te, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.

**Zawody zrównoważone** to te, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważają się).

**Zawody nadwyżkowe** to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców<sup>11</sup>.

**Zawody do modernizacji** to te, w których mimo dużej liczby ofert pracy i zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego przez pracodawców, duża liczba osób pozostaje w rejestrach bezrobotnych co jest spowodowane niedostosowaniem kompetencji osób poszukujących pracy do potrzeb przedsiębiorców.

Wśród zawodów kształconych w BOF występują skrajnie nadwyżkowe, takie jak technik usług fryzjerskich oraz technik informatyk, w których kształci się bardzo duża liczba uczniów. Dotyczy to w szczególności technika informatyka, na tym kierunku uczy się największa liczba osób. Mimo iż branżę informatyczną można zaliczyć do jednych z najprężniej rozwijających się w BOF i generujących dużą ilość miejsc pracy, to pracodawcy poszukują głównie programistów czyli osób z wykształceniem wyższym.

Z drugiej strony w poniższym zestawieniu znajdują się zawody deficytowe, w których od wielu lat pracodawcy mają problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, takie jak technik inżynierii sanitarnej, dekarz oraz kierowca mechanik.

Największą liczbę zawodów można uznać za zrównoważone, jak wynika z danych zdecydowana większość rejestrujących się jako bezrobotni absolwentów znajduje w ciągu roku pracę.

Kolejną kategorię zawodów stanowią zawody takie jak technik mechanik, kucharz, w których pracodawcy zgłaszają znaczące zapotrzebowanie na pracowników, ale jednocześnie mają duże trudności ze znalezieniem pracowników o oczekiwanych kwalifikacjach. W tym przypadku szczególnie uzasadnione jest podejmowanie działań na rzecz zwiększenia jakości kształcenia i lepszego dostosowania do aktualnych potrzeb rynku pracy poprzez modernizację bazy techno-dydaktycznej i programów kształcenia na tym kierunkach.

**Tabela 58.** Analiza dostosowania funkcjonujących na terenie BOF kierunków kształcenia do potrzeb lokalnych pracodawców

Nazwa kierunku	Liczba uczniów rok szk. 2017/2018	Nadwyżkowy	Deficytowy	Zrównoważony	Do modernizacji
<b>Obszar administracyjno-usługowy</b>					
technik usług fryzjerskich	170				
fryzjer	34				
technik technologii odzieży/technik przemysłu mody	46				
technik technologii drewna	63				
stolarz	63				
pracownik pomocniczy stolarza	4				
technik organizacji reklamy	79				
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	45				
fototechnik/technik fotografii i multimediiów	61				
technik handlowiec	115				
technik ekonomista	296				
technik logistyk	50				
kierowca mechanik	13				
<b>Obszar budowlany</b>					
technik budownictwa	284				
technik drogownictwa/technik budowy dróg	47				
technik urządzeń sanitarnych/technik inżynierii sanitarnej	76				
technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	105				

<sup>11</sup> <https://barometrzwawodow.pl>

technik robót wykończeniowych w budownictwie	29				
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	87				
murarz – tynkarz	12				
dekarz	22				
<b>Obszar elektryczno-elektroniczny</b>					
technik elektryk	105				
technik informatyk	566				
technik tyfloinformatyk	8				
technik mechatronik	304				
technik elektronik	64				
technik teleinformatyk	29				
mechatronik	22				
elektryk	7				
elektronik	6				
<b>Obszar mechaniczny i górniczo-hutniczy</b>					
technik mechanik	258				
technik pojazdów samochodowych	388				
technik mechanizacji rolnictwa/technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	113				
mechanik pojazdów samochodowych	146				
elektromechanik pojazdów samochodowych	73				
blacharz samochodowy	15				
mechanik motocyklowy	21				
pracownik pomocniczy mechanika	5				
<b>Obszar rolniczo leśny z ochrona środowiska</b>					
technik architektury krajobrazu	103				
technik weterynarii	114				
technik rolnik	57				
ogrodnik	26				
<b>Obszar turystyczno-gastronomiczny</b>					
technik hotelarstwa	437				
technik obsługi turystycznej	30				
technik turystyki wiejskiej	47				
technik żywienia i usług gastronomicznych	518				
kelner	63				
kucharz	173				
cukiernik	80				
pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	36				
<b>Obszar medyczno-społeczny</b>					
technik masażysta	11				
<b>Obszar artystyczny</b>					
technik realizacji nagrań i nagłośnień	4				

Źródło: Opracowanie własne

### 3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH KSZTAŁCENIA NA TERENIE BOF

#### 3.1. Administracyjny-usługowy

##### 3.1.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

Pierwszy analizowany obszar, administracyjno-usługowy, jest najbardziej zróżnicowany pod względem zawodów. Obejmuje zawody usługowe takie jak fryzjer, krawiec, ale również branże drzewną i poligrafie oraz szereg zawodów związanych z administracją.

W badaniu wzięło udział 40 firm z obszaru administracyjno-usługowego, 9 spośród przebadanych firm najczęściej poszukuje pracowników na stanowisko krawca (22,5%), 5 firm na stanowisko szwaczki (12,5%) oraz 4 na stanowisko przedstawiciela handlowego i fryzjera. Po 3 firmy szukają pracowników na stanowiska: stolarza, krojczego, gorseciarki. Pozostałe stanowiska, na które poszukiwani są pracownicy wraz z szczegółowymi danymi przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 59.** Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru administracyjno-usługowego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
krawiec	9	22,50%
szwaczka	5	12,50%
przedstawiciel handlowy	4	10,00%
fryzjer	4	10,00%
stolarz	3	7,50%
krojczy	3	7,50%
gorseciarka	3	7,50%
kosmetyczka	3	7,50%
sprzedawca	2	5,00%
stolarz meblowy	2	5,00%
grafik	2	5,00%
drukarz	2	5,00%
pomocnik drukarza	2	5,00%
operator maszyn	2	5,00%
magazynier	2	5,00%
kierowca	2	5,00%
operator cnc (operator maszyn do produkcji drzewnej)	2	5,00%
montażysta mebli	2	5,00%
asystent fryzjera	1	2,50%
serwisant	1	2,50%
pracownik biura obsługi klienta	1	2,50%
realizator/introligator	1	2,50%
informatyk	1	2,50%
maszynista maszyn introligatorskich	1	2,50%
maszynista maszyn offsetowych	1	2,50%
mechanik maszyn produkcyjnych	1	2,50%
pracownik biurowy	1	2,50%
hafciarka	1	2,50%
operator wózków widłowych	1	2,50%
elektroautomatyk	1	2,50%
operator ładowarki	1	2,50%
mechanik konserwator urządzeń	1	2,50%
kontroler jakości klejek	1	2,50%
operator maszyn produkcyjnych	1	2,50%
monter automatyki przemysłowej	1	2,50%
operator plotera	1	2,50%
trycholog	1	2,50%
masażysta	1	2,50%
spedytor- handlowiec	1	2,50%
stylista fryzur	1	2,50%
pakowacz	1	2,50%

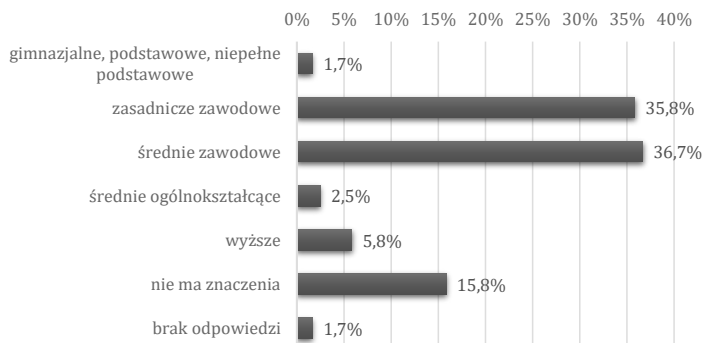
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=40, n=liczba przebadanych firm)



### 3.1.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

W 40 badanych firmach w obszarze administracyjno-usługowym zidentyfikowano 120 stanowisk. Na 44 z nich preferowanym przez pracodawców było wykształcenie średnie zawodowe (blisko 37% odpowiedzi), nieco mniej, bo na 43 stanowiskach respondenci najchętniej widzieliby pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (blisko 36% odpowiedzi). Procentowy rozkład odpowiedzi dotyczących preferowanego przez badane firmy wykształcenia przedstawia Wykres 1.

**Wykres 1.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze administracyjnym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=120, n=liczba stanowisk)

Na 120 przebadanych stanowiskach w analizowanym obszarze, w 16 przypadkach preferowany przez przedsiębiorców zawód to stolarz. Na kolejnych 16 stanowiskach kierunek najbardziej oczekiwany przez respondentów to technik technologii drewna. Prawie 12% odpowiedzi dotyczących preferowanego przez badane firmy kierunku kształcenia wskazuje na krawca, a w 9 przypadkach zawodem tym był technik przemysłu mody.

Porównanie tych danych z liczbą uczniów kształconych na poszczególnych kierunkach w szkołach na terenie BOF (Rozdział 2.1) wskazuje, na duże rozbieżności. Na kierunkach bardzo oczekiwanych przez pracodawców z branży drzewnej i krawieckiej uczy się niewielka liczba uczniów, natomiast na absolwentów najbardziej licznych kierunków nie ma tak dużego zapotrzebowania. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że kierunki te nie cieszą się zainteresowaniem wśród młodzieży, co stanowi wyzwanie jeśli chodzi o działania promocyjne.

**Tabela 60.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze administracyjnym

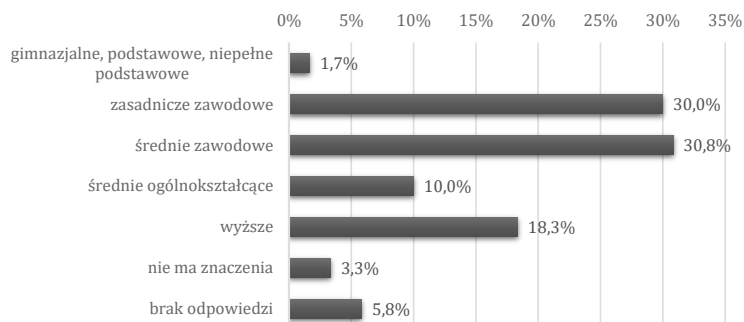
Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
stolarz	16	13,3%
technik technologii drewna	16	13,3%
krawiec	15	12,5%
technik przemysłu mody	9	7,5%
technik usług fryzjerskich	6	5,0%
fryzjer	6	5,0%
technik mechanik	5	4,2%
technik usług kosmetycznych	3	2,5%
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	3	2,5%
technik logistyk	3	2,5%
technik ekonomista	3	2,5%
pracownik pomocniczy krawca	3	2,5%
operator obrabiarek skrawających	2	1,7%
magazynier	2	1,7%
drukarz	2	1,7%
mechanik-monter maszyn i urządzeń	1	0,8%
sprzedawca	1	0,8%
technik elektryk	1	0,8%
elektryk	1	0,8%
mechatronik	1	0,8%
elektromechanik	1	0,8%
mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej	1	0,8%
ślusarz	1	0,8%
technik organizacji reklamy	1	0,8%

technik spedytor	1	0,8%
brak odpowiedzi	16	13,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=120, n=liczba stanowisk)

Biorąc pod uwagę faktyczne wykształcenie, pracowników zatrudnionych na badanych stanowiskach, na ponad 30% z nich pracują absolwenci szkół średnich zawodowych. Prawie tyle samo, bo 30% stanowisk, zajmują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

**Wykres 2.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze administracyjnym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=120, n=liczba stanowisk)

Wśród odpowiedzi dotyczących kierunków kształcenia, które ukończyli pracownicy na analizowanych stanowiskach, na 16 ze 120 stanowisk zatrudnieni są absolwenci kierunku krawca. Odpowiednio 10 stanowisk zajmują osoby, które ukończyły kierunek stolarza, a 7 kolejnych stanowisk technicy technologii drewna.

**Tabela 61.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
krawiec	16	13,3%
stolarz	10	8,3%
technik technologii drewna	7	5,8%
fryzjer	5	4,2%
technik usług fryzjerskich	4	3,3%
technik przemysłu mody	4	3,3%
technik mechanik	4	3,3%
technik handlowiec	3	2,5%
technik usług kosmetycznych	2	1,7%
elektryk	2	1,7%
mechanik pojazdów samochodowych	2	1,7%
technik ekonomista	2	1,7%
elektromechanik	2	1,7%
mechatronik	2	1,7%
technik mechanizacji rolnictwa i agrotechnik	1	0,8%
elektronik	1	0,8%
magazynier	1	0,8%
technik logistik	1	0,8%
mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej	1	0,8%
ślusarz	1	0,8%
kierowca mechanik	1	0,8%
sprzedawca	1	0,8%
pracownik pomocniczy krawca	1	0,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=120, n=liczba stanowisk). Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł nie wskazać zawodu.

### 3.1.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach

W przebadanych 40 firmach łączne zatrudnienie na wskazanych stanowiskach wyniosło 1 142 osoby, z czego na stanowisku szwaczki zatrudnionych było 198 osób, na stanowisku przedstawiciela handlowego 104 osoby, a na stanowisku tkaczki 100 osób. Dużą liczbę stanowisk w badanych firmach zajmują też fryzjerzy (66 osób) i magazynierzy (64 osoby).

**Tabela 62.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
szwaczka	198	17,34%
przedstawiciel handlowy	104	9,11%
tkacz	100	8,76%
magazynier	84	7,35%
fryzjer	66	5,78%
realizator	60	5,25%
drukarz	59	5,17%
krojczy	49	4,29%
pomocnik drukarza	43	3,77%
wykańczalnik	40	3,50%
kierowca	38	3,33%
pracownik biurowy	31	2,71%
kontroler jakości sklejek	25	2,19%
pakowacz montażysta	23	2,01%
przędzacz	20	1,75%
stolarz	16	1,40%
krawiec	16	1,40%
pracownik biura obsługi klienta	15	1,31%
maszynista maszyn introligatorskich	15	1,31%
grafik komputerowy	10	0,88%
operator wózka widłowego	10	0,88%
kosmetyczka	10	0,88%
pakowacz	7	0,61%
technik technologii odzieży	6	0,53%
montażysta mebli	6	0,53%
sprzedawca	5	0,44%
pomoc fryzjera	5	0,44%
stolarz meblowy	5	0,44%
elektroautomatyk	5	0,44%
operator ładowarki	5	0,44%
mechanik konserwator urządzeń	5	0,44%
konstruktor	4	0,35%
technolog	4	0,35%
maszynista maszyn offsetowych	4	0,35%
stolarz (pilarz)	4	0,35%
operator maszyn	4	0,35%
informatyk	2	0,18%
technik handlowiec	2	0,18%
operator CNC (operator maszyn do produkcji drzewnej)	2	0,18%
mechanik maszyn produkcyjnych	2	0,18%
logistyk	2	0,18%
pracownik reklamy	2	0,18%
operator maszyn CNC	2	0,18%
stolarz (montażysta)	2	0,18%
pracownik pomocniczy krawca	2	0,18%
stylista fryzur	2	0,18%
operator piły	2	0,18%
operator okleiniarki	2	0,18%
lakiernik	1	0,09%
spawacz	1	0,09%
serwisant	1	0,09%
asystent fryzjera	1	0,09%
masażysta	1	0,09%
brakarz	1	0,09%
metkowaczka	1	0,09%
hafciarka	1	0,09%
spedytor	1	0,09%
monter automatyki przemysłowej	1	0,09%
ślusarz	1	0,09%
trycholog	1	0,09%
modystka	1	0,09%
spedytor- handlowiec	1	0,09%
tapicer	1	0,09%
Razem	1142	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=40) n=liczna przebadanych firm

### 3.1.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze

Jak wynika z przeprowadzonych rozmów z przedsiębiorcami w obszarze administracyjno-usługowym w ciągu najbliższego roku chcą oni zatrudnić 187 nowych pracowników. Największą liczbę pracowników firmy planują zaangażować na stanowisko szwaczki (blisko 15% osób planowanych do zatrudnienia). Zatrudnienia planowane są też na takich stanowiskach jak pomocnik drukarza (ponad 6%), krojczy (ponad 6%), krawiec (ponad 6%), pracownik biurowy (ponad 4%) czy sprzedawca (ponad 4%). Szczegółowe wyniki badań przedstawia Tabela 63.

Tabela 63. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
szwaczka	28	14,97%
pomocnik drukarza	12	6,42%
krojczy	12	6,42%
krawiec	12	6,42%
pracownik biurowy	8	4,28%
sprzedawca	8	4,28%
drukarz	7	3,74%
pakowacz	7	3,74%
magazynier	6	3,21%
stylista fryzur	6	3,21%
przedstawiciel handlowy	5	2,67%
technik technologii odzieży	5	2,67%
mechanik konserwator urządzeń	5	2,67%
kontroler jakości sklejek	5	2,67%
operator wózka widłowego	5	2,67%
magazynier	5	2,67%
stolarz	5	2,67%
monter mebli	4	2,14%
kierowca	4	2,14%
pracownik biura obsługi klienta	3	1,60%
logistyk	3	1,60%
spawacz	2	1,07%
konstruktor	2	1,07%
kosmetyczka	2	1,07%
stolarz meblowy	2	1,07%
maszynista maszyn introigatorskich	2	1,07%
maszynista maszyn offsetowych	2	1,07%
operator ładowarki	2	1,07%
spedytor	2	1,07%
pomoc fryzjera	2	1,07%
serwisant	1	0,53%
grafik komputerowy	1	0,53%
fryzjer	1	0,53%
masażysta	1	0,53%
operator CNC (operator maszyn do produkcji drzewnej)	1	0,53%
technolog	1	0,53%
mechanik maszyn produkcyjnych	1	0,53%
hałciarka	1	0,53%
monter automatyki przemysłowej	1	0,53%
ślusarz	1	0,53%
fryzjer	1	0,53%
trycholog	1	0,53%
stolarz (pilarz)	1	0,53%
spedytor- handlowiec	1	0,53%
Razem	187	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=40) n=liczna przebadanych firm

### 3.1.5. Dostępność kandydatów do pracy

W poniższym podrozdziale zaprezentowano na jakich stanowiskach pracują absolwenci poszczególnych kierunków kształcenia z obszaru administracyjno- usługowego oraz ocenę dostępności kandydatów do pracy na tych stanowiskach.

W pierwszej kolejności analizie poddano zawód fryzjera. Cztery stanowiska, na których zatrudnione są osoby posiadające zawód fryzjera to: asystent fryzjera, pomoc fryzjera, trycholog i stylista fryzur. Aż 5 i więcej kandydatów dostępnych jest do pracy na stanowisku stylisty fryzur (1 wskazanie) oraz 3 kandydatów na stanowisku asystenta fryzjera (1 wskazanie). Na stanowisku pomocy fryzjera pojawiły się dwa wskazania – jeden z respondentów mówił o dostępności 1 kandydata, drugi o braku osób chętnych do pracy. W przypadku trychologa brak jest kandydatów, którzy gotowi byłiby podjąć zatrudnienie.

**Tabela 64.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie fryzjera

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
fryzjer	asystent fryzjera	0	0	0	1	0	0	0	3
	pomoc fryzjera	1	1	0	0	0	0	0	1
	trycholog	1	0	0	0	0	0	0	0
	stylista fryzur	0	0	0	0	0	1	0	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5, n=liczba wskazań)

Na stanowisku fryzjera w zawodzie technika usług fryzjerskich średnia dostępność kandydatów do pracy wyniosła 1. Po jednej firmie wskazywało na dostępność 1 kandydata oraz dostępność 2 kandydatów. Dwa razy pojawiała się odpowiedź brak kandydatów.

**Tabela 65.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika usług fryzjerskich

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik usług fryzjerskich	fryzjer	2	1	1	0	0	0	0	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4, n=liczba wskazań)

Z zawodem technika przemysłu mody powiązано w badaniu aż 7 stanowisk. Na stanowiskach technika technologii odzieży i modystki średnia dostępność kandydatów do pracy wyniosła 5 i więcej. Stanowiska konstruktora i krojczego odpowiadają dostępności 2 kandydatów. W zawodzie szwaczki dostępny jest 1 kandydat. Respondenci nie udzielili odpowiedzi na pytanie o dostępność kandydatów na stanowiskach technologa i brakarza.

**Tabela 66.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika technologii odzieży/technika przemysłu mody

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik przemysłu mody	konstruktor	0	0	1	0	0	0	1	2
	szwaczka	0	1	0	0	0	0	0	1
	krojczy	0	0	1	0	0	0	0	2
	technik technologii odzieży	0	0	0	0	0	1	3	5
technik przemysłu mody	technolog	0	0	0	0	0	0	1	0
	brakarz	0	0	0	0	0	0	1	0
	modystka	0	0	0	0	0	1	0	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=11, n=liczba wskazań)

W zawodzie technika ekonomisty na stanowisku pracownika biurowego dostępnych jest średnio 5 i więcej kandydatów na jedno miejsce pracy.

**Tabela 67.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika ekonomisty

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik ekonomista	pracownik biurowy	0	0	0	0	0	1	0	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1, n=liczba wskazań)

Kolejna analiza dotyczy dostępności kandydatów na stanowiskach w zawodzie technika handlowca. Na stanowisko przedstawiciela handlowego dostępne są średnio 3 osoby gotowe do podjęcia zatrudnienia. Na stanowisku technika handlowca brak jest kandydatów chętnych do podjęcia pracy – takiej odpowiedzi udzielił jeden respondent.

**Tabela 68.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika handlowca

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik handlowiec	przedstawiciel handlowy	1	0	0	0	1	1	1	3
	technik handlowiec	1	0	0	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=6, n=liczba wskazań)

Dwa stanowiska, na których zatrudnione są osoby posiadające zawód technika logistyka to: logistyk i spedytora-handlowiec. Na stanowisku logistyka pojawiły się dwa wskazania – brak kandydatów i dostępność jednego kandydata. Na stanowisku spedytora-handlowca dostępnych jest dwóch kandydatów na miejsce.

**Tabela 69.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika logistyka

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik logistyki	logistyk	1	1	0	0	0	0	0	1
logistyk	spedytor-handlowiec	0	0	1	0	0	0	0	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=4$ ,  $n$ =liczba wskazań)

Badane firmy z obszaru administracyjno-usługowego zatrudniają absolwentów kierunku technika technologii drewna na 7 stanowiskach. Spośród nich na 6 stanowiskach: stolarza meblowego, montażysty mebli, kontrolera jakości sklejek, operatora maszyn CNC, operatora piły i operatora okleiniarki brak jest kandydatów dostępnych do pracy. Tylko na jednym stanowisku – technologa, dostępnych jest 2 kandydatów chcących podjąć zatrudnienie.

**Tabela 70.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika technologii drewna

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik technologii drewna	stolarz meblowy	1	0	0	0	0	0	0	0
	technolog	0	0	1	0	0	0	0	2
	montażysta mebli	1	0	0	0	0	0	0	0
	kontroler jakości sklejek	1	0	0	0	0	0	0	0
	operator maszyn CNC	1	0	0	0	0	0	0	0
	operator piły	1	0	0	0	0	0	0	0
	operator okleiniarki	1	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=7$ ,  $n$ =liczba wskazań)

Na 6 stanowiskach, na których pracują osoby w zawodzie stolarza, brak jest dostępnych do pracy kandydatów, są to: stolarz, stolarz (pilarz) oraz stolarz (montażysta). Na stanowisku stolarza meblowego dostępnych jest średnio 2 kandydatów.

**Tabela 71.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie stolarza

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
stolarz	stolarz meblowy	0	0	1	0	0	0	0	2
	stolarz	3	0	0	0	0	0	1	0
	stolarz (pilarz)	1	0	0	0	0	0	0	0
	stolarz (montażysta)	3	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=9$ ,  $n$ =liczba wskazań)

W zawodzie pracownika pomocniczego stolarza brak danych dotyczących stanowisk nie pozwala na poddanie ich analizie pod względem dostępności kandydatów do pracy.

W zawodzie technika organizacji reklamy na stanowisku pracownika reklamy nie pojawiły się odpowiedzi dotyczące dostępności kandydatów do pracy.

Powiązane z zawodem technika grafiki i poligrafii cyfrowej dwa stanowiska – drukarz i grafik, wystąpiły w ramach badania trzykrotnie. Średnia dostępność kandydatów do pracy na obu stanowiskach wyniosła 5.

**Tabela 72.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie fototechnika/technika grafiki i poligrafii cyfrowej

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	drukarz	0	0	0	0	0	1	0	5
	grafik	0	0	0	0	0	2	0	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=3$ ,  $n$ =liczba wskazań)

Analizując dane dotyczące zawodu technika fotografii i multimediiów zauważyć można, że jedyne pojawiające się wskazania to brak odpowiedzi.

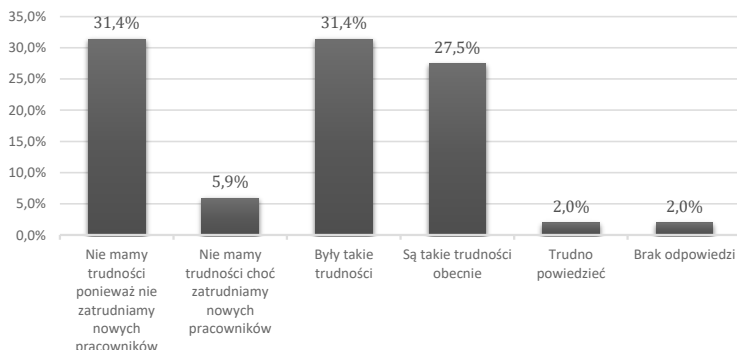
### 3.1.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Spośród 51 przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunków: fryzjer, technik usług fryzjerskich, technik technologii odzieży/technik przemysłu mody, technik ekonomista, technik handlowiec, technik logistyk, technik technologii drewna, stolarz, technik organizacji reklamy, fototechnik/technik grafiki i poligrafii

cyfrowej, technik fotografii i multimedków, na 16 stanowiskach występowały trudności w zatrudnieniu nowych pracowników, a na 14 występują aktualnie. Na 16 stanowiskach nie pojawiały się trudności, ponieważ badane firmy nie zatrudniały na tych nowych pracowników. Pomimo zatrudniania nowych pracowników nie pojawiły się na 3 przebadanych stanowiskach.

Z powyższych danych jednoznacznie wynika, że blisko 60% firm prowadzących działalność w obszarze administracyjno-usługowym miało, bądź ma obecnie, trudności ze znalezieniem nowych pracowników. Procentowy rozkład odpowiedzi dotyczących ich występowania przy zatrudnianiu pracowników przedstawia Wykres 3.

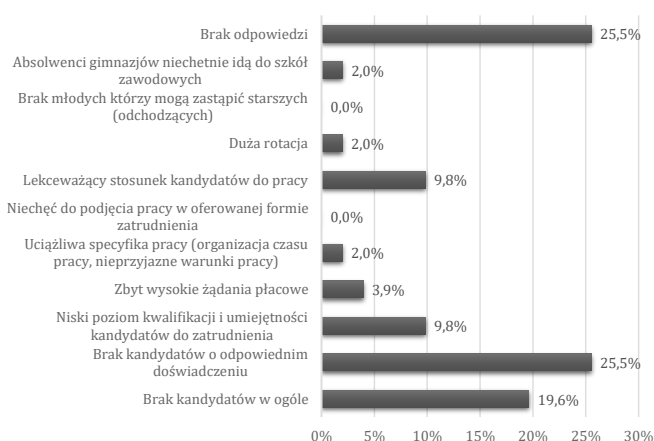
**Wykres 3.** Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach w zawodach w obszarze administracyjno-usługowym



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=51), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: fryzjer, technik usług fryzjerskich, technik technologii odzieży/technik przemysłu mody, technik ekonomista, technik handlowiec, technik logistyki, technik technologii drewna, stolarz, technik organizacji reklamy, fototechnik/technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik fotografii i multimedków*

Jako najczęstsze powody występowania trudności przy zatrudnianiu nowego pracownika, absolwenta kierunku: fryzjera, technika usług fryzjerskich, technika technologii odzieży/technika przemysłu mody, technika ekonomisty, technika handlowca, technika logistyki, technika technologii drewna, stolarza, technika organizacji reklamy, fototechnik/technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik fotografii i multimedków, respondenci wskazywali brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (13 odpowiedzi), brak kandydatów w ogóle (10 odpowiedzi), niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia (5 odpowiedzi), lekceważący stosunek kandydatów do pracy (5 odpowiedzi), zbyt wysokie żądania płacowe (2 odpowiedzi), uciążliwą specyfikację pracy (1 odpowiedź), dużą rotację (1 odpowiedź) i fakt, że absolwenci gimnazjów niechętnie idą do szkół zawodowych (1 odpowiedź).

**Wykres 4.** Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach w obszarze administracyjno-usługowym



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=51), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: fryzjer, technik usług fryzjerskich, technik technologii odzieży/technik przemysłu mody, technik ekonomista, technik handlowiec, technik logistyki, technik technologii drewna, stolarz, technik organizacji reklamy, fototechnik/technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik fotografii i multimedków*

## 3.2. Budowlany

### 3.2.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

W obszarze budowlanym przebadano 16 firm. Jedno z pytań w ramach wywiadu pozwoliło ustalić, że najczęściej poszukują one pracowników na 37 stanowisk. Jedna czwarta firm najczęściej zatrudnia spawaczy. Po 3 spośród nich zatrudniają głównie pracowników na stanowisko murarza-tylnkarza, malarza-szpachlarza i murarza. Odpowiednio po 2 firmy gotowe są zatrudnić osoby na stanowiskach: dekarza-blacharza, betoniarza-zbrojarza, elektryka, cieśla, architekta budowlanego, zbrojarza, pracownika ogólnobudowlanego, kierowcy i handlowca. Pozostałe stanowiska, na które badane firmy najczęściej poszukują pracowników przedstawiono w poniższej tabeli. Co ciekawe w szkołach zawodowych BOF najwięcej uczniów kształci się na kierunkach technika budownictwa i technika geodety (patrz Rozdział 2.2), a kierunki te nie są wymieniane przez pracodawców jako najbardziej oczekiwane.

**Tabela 73.** Stanowiska, na które badane firmy z obszaru budowlanego najczęściej poszukują pracowników

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
spawacz	4	25,00%
murarz-tylnkarz	3	18,75%
malarz-szpachlarz	3	18,75%
murarz	3	18,75%
dekarz-blacharz	2	12,50%
betoniarz-zbrojarz	2	12,50%
elektryk	2	12,50%
cieśla	2	12,50%
architekt budowlany	2	12,50%
zbrojarz	2	12,50%
pracownik ogólnobudowlany	2	12,50%
kierowca	2	12,50%
handlowiec	2	12,50%
projektant sieci wodociągowych	1	6,25%
monter systemów sanitarnych	1	6,25%
cieśla-stolarz	1	6,25%
glazurnik	1	6,25%
operator koparko-ladowarki	1	6,25%
operator maszyn zbrojarskich	1	6,25%
spawacz-ślusarz	1	6,25%
technolog robót wykończeniowych	1	6,25%
monter sieci gazowych	1	6,25%
monter izolacji przeciwwodnych	1	6,25%
mechanik	1	6,25%
operator sprzętu budowlanego	1	6,25%
monter	1	6,25%
elektromonter	1	6,25%
maszynista	1	6,25%
monter wentylacji i klimatyzacji	1	6,25%
blacharz	1	6,25%
ślusarz	1	6,25%
monter suchej zabudowy	1	6,25%
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	6,25%
kosztorysant	1	6,25%

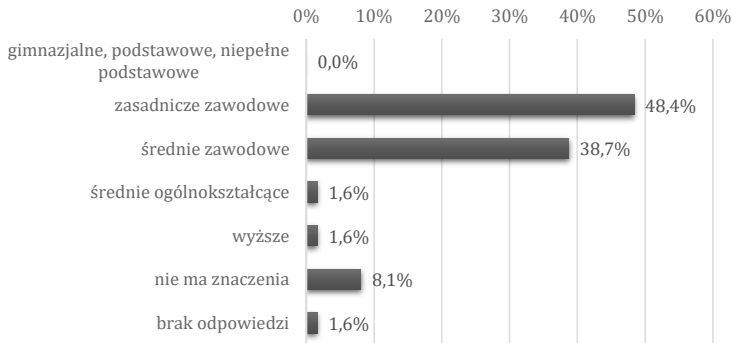
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=16$ ,  $n$ =liczba przebadanych firm). Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedno stanowisko.

### 3.2.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

W toku badania ustalono, że w firmach z obszaru budowlanego pracownicy zatrudniani są na 62 różnych stanowiskach. Na 30 stanowiskach (co stanowi blisko 50% odpowiedzi) preferowane jest przez pracodawców wykształcenie zasadnicze zawodowe. Na kolejnych 24 (blisko 40% odpowiedzi) respondenci najchętniej zatrudniliby absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym. Procentowy rozkład odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia został przedstawiony na Wykresie 5.



**Wykres 5.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze budowlanym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=62, n=liczba stanowisk)

Na 9 stanowiskach, spośród 62 przebadanych, preferowany kierunek kształcenia zawodowego to murarz-tylnik. Na kolejnych 8 najbardziej pożądanym zawodem okazał się monter sieci i instalacji sanitarnych. Blisko 10% odpowiedzi dotyczących preferowanego kierunku kształcenia wskazywało na zawód technika mechanika. Szczegółowe dane dotyczące preferowanych zawodów kształcenia zawodowego można odnaleźć w Tabeli 74.

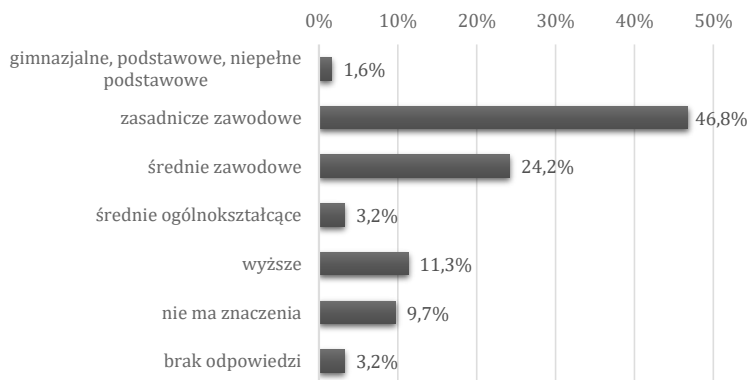
**Tabela 74.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze budowlanym

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
murarz-tylnik	9	14,5%
monter sieci i instalacji sanitarnych	8	12,9%
technik mechanik	6	9,7%
technik elektryk	4	6,5%
ślusarz	3	4,8%
elektryk	3	4,8%
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	3	4,8%
stolarz	2	3,2%
technik inżynierii sanitarnej	2	3,2%
cieśla	2	3,2%
technik informatyk	1	1,6%
technik teleinformatyk	1	1,6%
mechanik pojazdów samochodowych	1	1,6%
technik technologii drewna	1	1,6%
dekarz	1	1,6%
technik robót wykończeniowych w budownictwie	1	1,6%
betoniarz-zbrojarz	1	1,6%
brak odpowiedzi	13	21,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=62, n=liczba stanowisk)

Odsetek przebadanych stanowisk, na których zatrudnione są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosi 47%. Kolejne 24% stanowisk zajmują absolwenci szkół średnich zawodowych. Pozostałe odpowiedzi zostały przedstawione na Wykresie 6

**Wykres 6.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze budowlanym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=62, n=liczba stanowisk)

Badane firmy z obszaru budowlanego zostały zapytane o kierunki kształcenia zatrudnionych u nich absolwentów. Spośród 62 przebadanych stanowisk, na 6 zatrudnione są osoby po kierunku technika mechanika, a na kolejnych 6 osoby, które po ukończeniu szkoły uzyskały zawód murarza-tylnkarza. Prawie 5% stanowisk zajmują pracownicy, których kierunek kształcenia to elektryk. Podobnie na 3 stanowiskach znaleźli się absolwenci kierunków takich jak: technik elektryk oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

**Tabela 75.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik mechanik	6	9,7%
murarz-tylnkarz	6	9,7%
elektryk	3	4,8%
technik elektryk	3	4,8%
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	3	4,8%
technik mechanizacji rolnictwa i agrotechnik	2	3,2%
ślusarz	2	3,2%
monter sieci i instalacji sanitarnych	2	3,2%
technik żywienia i usług gastronomicznych	1	1,6%
mechanik pojazdów samochodowych	1	1,6%
stolarz	1	1,6%
dekarz	1	1,6%
technik inżynierii sanitarnej	1	1,6%
cieśla	1	1,6%
betoniarz-zbrojarz	1	1,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=62, n=liczba stanowisk). Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł nie wskazać zawodu.

### 3.2.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach

W 16 przebadanych firmach z obszaru budowlanego łączne zatrudnienie na analizowanych stanowiskach wyniosło 330 osób, z czego na stanowisku montera sieci wodociągowej zatrudnione były 32, natomiast na stanowisku montera sieci kanalizacyjnej 31. Nieco mniej, bo 28 pracowników zajmowało stanowisko malarza-szpachlarza. Na stanowisku cieśli-stolarza znalazło się 24 pracowników. Szczegółowe dane przedstawia Tabela 76.

**Tabela 76.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
monter sieci wodociągowej	32	9,70%
monter sieci kanalizacyjnej	31	9,39%
malarz-szpachlarz	28	8,48%
cieśla-stolarz	24	7,27%
pracownik ogólnobudowlany	22	6,67%
elektromonter	21	6,36%

spawacz	20	6,06%
murarz	16	4,85%
frezer	14	4,24%
tokarz	14	4,24%
betoniarz-zbrojarz	14	4,24%
kierowca operator koparki	12	3,64%
monter instalacji sanitarnych	10	3,03%
murarz-tylnkarz	8	2,42%
elektryk	6	1,82%
monter sieci gazowych	6	1,82%
monter klimatyzacji	6	1,82%
monter wentylacji	6	1,82%
dekarz-blacharz	4	1,21%
glazurnik	4	1,21%
maszynista	4	1,21%
technik architektury	4	1,21%
brygadzysta monter sieci wodociągowej	3	0,91%
brygadzysta monter sieci kanalizacyjnej	3	0,91%
technik architektury wnętrz	3	0,91%
spawacz-ślusarz	2	0,61%
monter izolacji przeciwwodnych	2	0,61%
monter	1	0,30%
przedstawiciel handlowy	1	0,30%
specjalista ds. wdrożeń systemów telemetrycznych	1	0,30%
operator koparko-ladowarki	1	0,30%
cieśla	1	0,30%
murarz-zbrojarz	1	0,30%
dekarz	1	0,30%
projektant sieci sanitarnych	1	0,30%
hydraulik	1	0,30%
zbrojarz	1	0,30%
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	0,30%
Razem	330	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=16, n=liczna przebadanych firm)

### 3.2.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze

16 firm z obszaru budowlanego, w których przeprowadzono badanie, planuje zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższego roku o 48 nowych pracowników. Największą liczbę pracowników firmy poszukują na stanowiska: technika architektury wnętrz (ponad 16% liczby nowozatrudnionych), kierowcy-operatora koparki (10% liczby nowozatrudnionych), murarza-tylnkarza (ponad 8% liczby nowozatrudnionych) oraz malarza-szpachlarza (ponad 8% liczby nowozatrudnionych).

Tabela 77. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
technik architektury wnętrz	8	16,67%
kierowca-operator koparki	5	10,42%
murarz-tylnkarz	4	8,33%
malarz-szpachlarz	4	8,33%
spawacz	3	6,25%
murarz	3	6,25%
monter sieci gazowych	2	4,17%
pracownik ogólnobudowlany	2	4,17%
dekarz	2	4,17%
maszynista	2	4,17%
monter klimatyzacji	2	4,17%
monter wentylacji	2	4,17%
elektryk	1	2,08%
monter instalacji sanitarnych	1	2,08%
specjalista ds. wdrożeń systemów telemetrycznych	1	2,08%
dekarz-blacharz	1	2,08%
cieśla-stolarz	1	2,08%
betoniarz-zbrojarz	1	2,08%
spawacz-ślusarz	1	2,08%

monter izolacji przeciwwodnych	1	2,08%
technik architektury	1	2,08%
Razem	48	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=16, n=liczba przebadanych firm)

### 3.2.5. Dostępność kandydatów do pracy

W niniejszym rozdziale zaprezentowano dostępność kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach, na których zatrudniani są absolwenci różnych kierunków kształcenia.

Na stanowisku malarza-szpachlarza w zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie respondenci wskazują na brak dostępnych kandydatów do pracy. W przypadku tego zawodu pojawiło się tylko jedno wskazanie.

**Tabela 78.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik robót wykończeniowych w budownictwie	malarz-szpachlarz	1	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1, n=liczba wskazań)

W zawodzie technika inżynierii sanitarnej na stanowisku monter instalacji sanitarnej średnia dostępność kandydatów do pracy wyniosła 4. Pojawiły się tu wskazania mówiące o dostępności 2 kandydatów (1 wskazanie) oraz 5 i więcej kandydatów (1 wskazanie).

**Tabela 79.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika inżynierii sanitarnej

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik inżynierii sanitarnej	monter instalacji sanitarnych	0	0	1	0	0	1	0	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=2, n=liczba wskazań)

W zawodzie dekarza pojawiają się 2 stanowiska – dekarz-blacharz i dekarz. W obu przypadkach badane firmy wskazują na brak kandydatów chętnych do podjęcia zatrudnienia na danych stanowiskach.

**Tabela 80.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie dekarza

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
dekarz	dekarz-blacharz	1	0	0	0	0	0	0	0
	dekarz	1	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=2, n=liczba wskazań)

Kolejna analiza dotyczy dostępności kandydatów chętnych do pracy na stanowiskach w zawodzie monter sieci i instalacji sanitarnych. W badaniu pojawiło się aż 8 stanowisk powiązanych z tym zawodem kształcenia: monter sieci wodociągowej, monter sieci i kanalizacyjnej, brygadzysta monter sieci wodociągowej, brygadzysta monter sieci kanalizacyjnej, projektant sieci sanitarnych, monter klimatyzacji, monter wentylacji i hydraulik. Na stanowisku monter sieci wodociągowej pojawiło się jedno wskazanie, mówiące o dostępności 4 kandydatów. Monter sieci kanalizacyjnej otrzymał 2 wskazania – brak kandydatów i dostępność 4 kandydatów. Średnia dostępność osób chętnych do pracy na tym stanowisku to 2 kandydatów. Respondenci wskazują na dostępność 5 i więcej osób gotowych do rozpoczęcia pracy na stanowisku projektanta sieci sanitarnych (1 wskazanie). Na pozostałych wymienionych stanowiskach brak jest kandydatów chętnych do podjęcia zatrudnienia.

**Tabela 81.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie monter sieci i instalacji sanitarnych

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
monter sieci i instalacji sanitarnych	monter sieci wodociągowej	0	0	0	0	1	0	0	4
	monter sieci kanalizacyjnej	1	0	0	0	1	0	0	2
	brygadzysta monter sieci wodociągowej	1	0	0	0	0	0	0	0
	brygadzysta monter sieci kanalizacyjnej	1	0	0	0	0	0	0	0
	projektant sieci sanitarnych	0	0	0	0	0	1	0	5
	monter klimatyzacji	1	0	0	0	0	0	0	0
	monter wentylacji	1	0	0	0	0	0	0	0
hydraulik	1	0	0	0	0	0	0	0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=9, n=liczba wskazań)

W zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie na stanowisku monter brak jest kandydatów do pracy. Stanowisko malarza-szpachlarza otrzymało dwa wskazania – brak kandydatów i dostępność 1 kandydata. W zawodzie pracownika ogólnobudowlanego średnio dostępne są 2 osoby chcące podjąć pracę. Jedynie na stanowisku monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie nie udzielono żadnej odpowiedzi, z tego powodu średnia dostępność kandydatów została określona jako zerowa.

**Tabela 82.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	monter	1	0	0	0	0	0	0	0
	malarz-szpachlarz	1	1	0	0	0	0	0	1
	pracownik ogólnobudowlany	0	1	0	1	0	0	0	2
	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	0	0	0	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=6, n=liczba wskazań)

Zawód murarza tynkarza powiązany jest z 7 stanowiskami. Spośród nich na 4 stanowiskach: technologa robót wykończeniowych, murarza, murarza-zbrojarza i pracownika ogólnobudowlanego brak jest kandydatów chętnych do podjęcia zatrudnienia. Na stanowisku murarza-tynkarza zauważyć można rozbieżność w dostępności kandydatów – pojawiające się wskazania to brak kandydatów, dostępność 1 i dostępność 3 potencjalnych pracowników. Średnia dostępność kandydatów do pracy na tym stanowisku wyniosła 1. Więcej, bo 3 kandydatów gotowych do podjęcia pracy znalazło się na stanowiskach malarza-szpachlarza i glazurnika - stanowiska te otrzymały po jednym wskazaniu.

**Tabela 83.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie murarza-tynkarza

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
murarz tynkarz	murarz-tynkarz	1	1	0	1	0	0	1	1
	malarz-szpachlarz	0	0	0	1	0	0	0	3
	glazurnik	0	0	0	1	0	0	0	3
	technolog robót wykończeniowych	1	0	0	0	0	0	0	0
	murarz	2	1	0	0	0	0	0	0
	murarz-zbrojarz	1	0	0	0	0	0	0	0
	pracownik ogólnobudowlany	1	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=12, n=liczba wskazań)

Dwa stanowiska, na których zatrudnione są osoby posiadające zawód betoniarza-zbrojarza to: betoniarz-zbrojarz i zbrojarz. Odpowiednio 2 z 3 wskazań dotyczyły stanowiska betoniarza-zbrojarza, gdzie respondenci mówili o braku kandydatów. Pojawił się tu też brak odpowiedzi. Na stanowisku zbrojarza brak jest dostępnych kandydatów.

**Tabela 84.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie betoniarza zbrojarza

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
betoniarz-zbrojarz	betoniarz-zbrojarz	1	0	0	0	0	0	1	0
	zbrojarz	1	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=3, n=liczba wskazań)

Na stanowisku monter sieci gazowej w zawodzie technika gazownictwa pojawiło się jedno wskazanie. Na powyższym stanowisku brak jest kandydatów gotowych do podjęcia zatrudnienia.

**Tabela 85.** Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika gazownictwa

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik gazownictwa	monter sieci gazowych	1	0	0	0	0	0	0	0

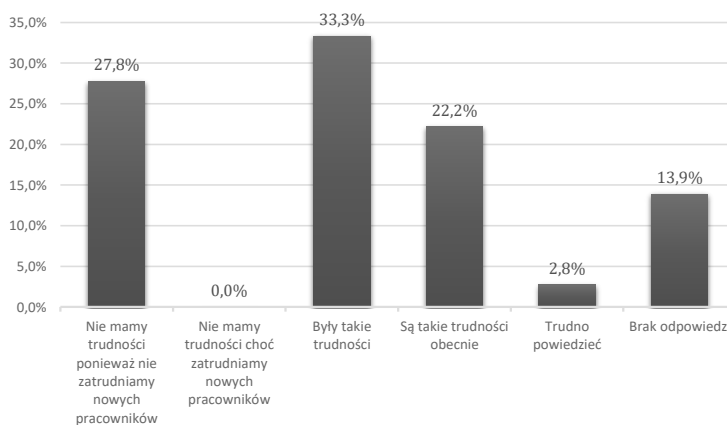
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1, n=liczba wskazań)

### 3.2.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Pośród 36 stanowisk, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunków takich jak: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnik, betoniarz-zbrojarz oraz technik gazownictwa, na 12 stanowiskach pojawiły się trudności przy zatrudnianiu nowych pracowników. Obecnie trudności takie występują na 8 stanowiskach. Na 10 stanowiskach trudności nie występują ponieważ firmy nie zatrudniają nowych pracowników.

Procentowy rozkład odpowiedzi dotyczących trudności występujących przy zatrudnieniu pracowników na stanowiska w badanych firmach z obszaru budowlanego, przedstawiony został na poniższym wykresie.

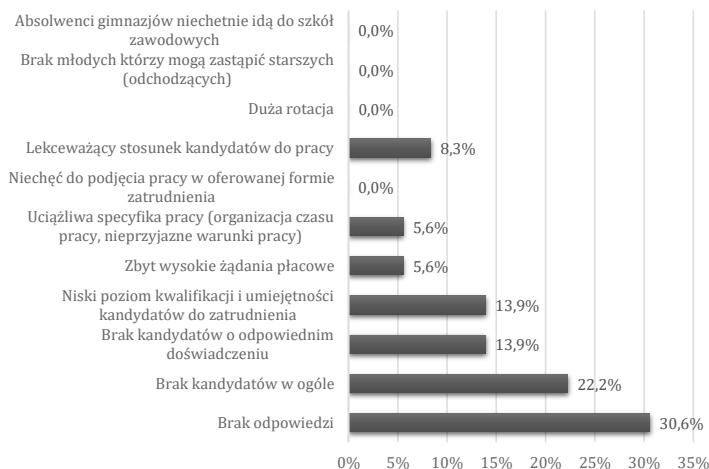
**Wykres 7.** Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach takich jak: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, betoniarz zbrojarz oraz technik gazownictwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=36, n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach takich jak: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, betoniarz zbrojarz, technik gazownictwa)

Wśród powodów występowania trudności przy zatrudnianiu nowych pracowników na 36 przebadanych stanowiskach respondenci wskazywali na brak kandydatów w ogóle (8 odpowiedzi), brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (5 odpowiedzi), niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia (5 odpowiedzi), lekceważący stosunek kandydatów do pracy (3 odpowiedzi), zbyt wysokie żądania płacowe (2 odpowiedzi) i uciążliwą specyfikę pracy (2 odpowiedzi).

**Wykres 8.** Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach takich jak: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, betoniarz zbrojarz, technik gazownictwa



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=36), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach takich jak: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, betoniarz zbrojarz, technik gazownictwa*

### 3.3. Elektryczno-elektroniczny

#### 3.3.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

W obszarze elektryczno-elektronicznym ¼ spośród 23 przebadanych firm poszukuje pracowników na stanowisko programisty. W 3 firmach (ponad 13%) poszukiwani są pracownicy na stanowisko elektromontera. Po 2 firmy (blisko 9%) chcą zatrudnić pracowników na stanowiskach takich jak: grafik komputerowy, instalator i instalator/programista. Szczegółowe dane dotyczące stanowisk, na które najczęściej poszukiwani są pracownicy w badanych firmach, przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 86.** Stanowiska, na które badane firmy z obszaru elektryczno-elektronicznego najczęściej poszukują pracowników

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
programista	6	26,09%
elektromonter	3	13,04%
grafik komputerowy	2	8,70%
instalator	2	8,70%
instalator/programista	2	8,70%
informatyk	1	4,35%
konserwator-wykonawca sieci	1	4,35%
monter sieci	1	4,35%
elektryk	1	4,35%
serwisant softworeowy	1	4,35%
technik elektroniki	1	4,35%
technik mechatroniki	1	4,35%
elektronik	1	4,35%
monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych	1	4,35%
administrator sieci	1	4,35%
wdrożeniowiec	1	4,35%
serwisant	1	4,35%
monter urządzeń elektronicznych	1	4,35%
operator urządzeń	1	4,35%
pracownik uruchamiania/elektroniki	1	4,35%
monter rozdzielnic	1	4,35%
automatyk	1	4,35%

młodszy inżynier serwisu	1	4,35%
projektant	1	4,35%
handlowiec	1	4,35%
tester	1	4,35%

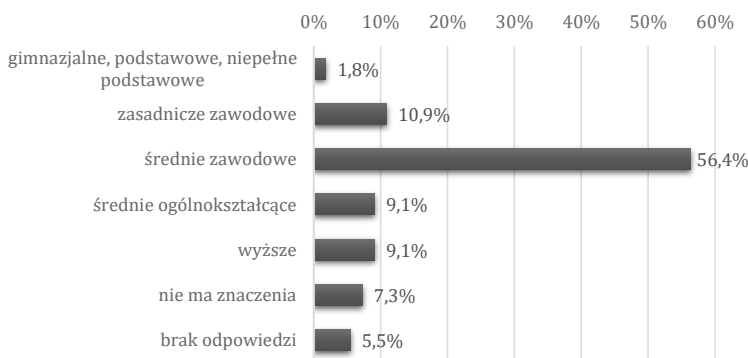
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=23, n=liczba przebadanych firm)

### 3.3.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

W ramach analizowanego obszaru weryfikacji poddano 55 stanowisk zidentyfikowanych w badanych przedsiębiorstwach. Na 31 stanowiskach (co stanowi ponad 54%) preferowane wykształcenie to średnie zawodowe. Warto zwrócić uwagę, że w przypadku tego obszaru na niewielu, bo jedynie na 6 stanowiskach, pracodawcy najchętniej widzieliby absolwentów szkół zasadniczych zawodowych.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi dotyczących wykształcenia preferowanego przez badane firmy przedstawia Wykres 9.

**Wykres 9.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze elektryczno-elektronicznym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=55, n=liczba stanowisk)

Z 55 przebadanych stanowisk w firmach z obszaru elektryczno-elektronicznego, na 16 (czyli blisko na 30% stanowisk) preferowany zawód to technik informatyk. Na ponad ¼ stanowisk kierunek najchętniej wybierany przez respondentów to technik elektryk. Zawodem kształcenia zawodowego wybranym na 8 stanowiskach był technik elektroniki. Natomiast 9% odpowiedzi dotyczących preferowanego kierunku wskazuje na zawód elektryka. Na podobnej ilości stanowisk pracodawcy wybrali zawód technika teleinformatyka.

**Tabela 87.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego

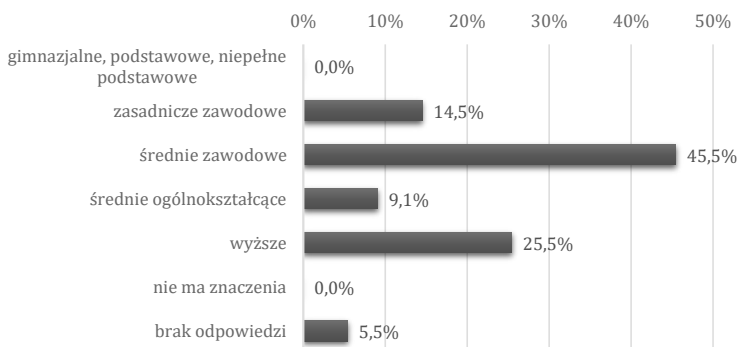
Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik informatyk	16	29,1%
technik elektryk	14	25,5%
technik elektroniki	8	14,5%
elektryk	5	9,1%
technik teleinformatyk	5	9,1%
technik handlowiec	3	5,5%
technik ekonomista	2	3,6%
technik mechatronik	1	1,8%
elektronik	1	1,8%
technik mechanik	1	1,8%
technik fotografii i multimediów	1	1,8%
operator obrabiarek skrawających	1	1,8%
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	1	1,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=55, n=liczba stanowisk) Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Wśród odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia na ponad 45% stanowisk zatrudnione są osoby z wykształceniem średnim zawodowym. Na 8 z 55 stanowisk pracują absolwenci szkół zasadniczych zawodowych. W przypadku analizowanego obszaru zwraca uwagę duży odsetek (aż 25%) zatrudnionych osób z wykształceniem wyższym. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia Wykres 10.



**Wykres 10.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze elektryczno-elektronicznym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=55, n=liczba stanowisk)

W badanych firmach na ponad 20% stanowisk obecnie zajmowanych przez pracowników zatrudnione są osoby po ukończeniu kierunku technika elektryka. Na 8 stanowiskach zatrudnieni są absolwenci kierunku technika informatyka. Po 7 stanowisk zajmują osoby, których zawód to elektryk i technik elektronik. Na 3 stanowiskach znaleźli się pracownicy, którzy ukończyli szkołę z zawodem technik teleinformatyk.

**Tabela 88.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik elektryk	12	21,8%
technik informatyk	8	14,5%
elektryk	7	12,7%
technik elektronik	7	12,7%
technik teleinformatyk	3	5,5%
elektronik	2	3,6%
technik mechanik	1	1,8%
kucharz	1	1,8%
technik robót wykończeniowych w budownictwie	1	1,8%
operator obrabiarek skrawających	1	1,8%
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	1	1,8%
brak odpowiedzi	11	20,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=55, n=liczba stanowisk)

### 3.3.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach

W 23 badanych firmach łączne zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach wyniosło 508 osób, z czego na stanowisku programisty zatrudnionych było 139 pracowników (ponad 27%), na stanowisku elektromontera 135 osób (ponad 26%), na stanowisku montera urządzeń elektronicznych/montaż ogólny 35 osób (blisko 7%), na stanowisku wdrożeniowca 30 osób (blisko 6%), na stanowisku instalatora/programisty 29 osób (blisko 6%), a na stanowisku montera urządzeń elektronicznych/montaż płyt (blisko 5%). Dokładne wyniki badania przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 89.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
programista	139	27,36%
elektromonter	135	26,57%
monter urządzeń elektronicznych/montaż ogólny	35	6,89%
wdrożeniowiec	30	5,91%
instalator/programista	29	5,71%
monter urządzeń elektronicznych/montaż płyt	24	4,72%
elektronik/kontrola i uruchamianie	17	3,35%
instalator	10	1,97%
monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych	10	1,97%
tester	9	1,77%

monter rozdzielnic	8	1,57%
grafik komputerowy	6	1,18%
automatyk	5	0,98%
młodszy inżynier serwisu	5	0,98%
serwisant	5	0,98%
serwisant softwareowy	5	0,98%
sprzedawca	5	0,98%
specjalista ds. telekomunikacji	4	0,79%
pomocnik elektryka	3	0,59%
operator CNC/frezer	3	0,59%
monter sieci	2	0,39%
serwisant hardwareowy	2	0,39%
administrator sieci	2	0,39%
specjalista ds. marketingu	2	0,39%
instalator/ dział energii słonecznej	2	0,39%
handlowiec	2	0,39%
analityk	2	0,39%
informatyk	1	0,20%
elektronik	1	0,20%
pracownik biurowy	1	0,20%
instalator/dział automatyki	1	0,20%
instalator/dział budynków inteligentnych	1	0,20%
przedstawiciel handlowy	1	0,20%
operator znakowarki laserowej	1	0,20%
Razem	508	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=23, n=liczna przebadanych firm)

### 3.3.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze

W obszarze elektryczno-elektronicznym 23 przebadane firmy chcą zatrudnić w ciągu najbliższego roku 193 nowych pracowników. Największą liczbę pracowników respondenci poszukują na stanowisko programisty (blisko 62% liczby nowozatrudnionych). Pracownicy będą poszukiwani również na takich stanowiskach jak: elektryk (ponad 8% liczby nowozatrudnionych), pomocnik elektryka (ponad 5% liczby nowozatrudnionych), instalator/programista (blisko 5% liczby nowozatrudnionych) oraz monter rozdzielnic (ponad 4% liczby nowozatrudnionych). Szczegółowe informacje dotyczące planowanego zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach przedstawia Tabela 90.

Tabela 90. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
programista	119	61,66%
elektryk	16	8,29%
pomocnik elektryka	10	5,18%
instalator/programista	9	4,66%
monter rozdzielnic	8	4,15%
tester	4	2,07%
analityk	3	1,55%
wdrożeniowiec	3	1,55%
grafik komputerowy	3	1,55%
serwisant	2	1,04%
automatyk	2	1,04%
młodszy inżynier serwisu	2	1,04%
serwisant softwareowy	2	1,04%
instalator	2	1,04%
monter urządzeń elektronicznych/montaż płyt	2	1,04%
monter urządzeń elektronicznych/montaż ogólny	2	1,04%
elektronik	1	0,52%
pracownik biurowy	1	0,52%
instalator/dział automatyki	1	0,52%
operator znakowarki laserowej	1	0,52%
Razem	193	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=23, n=liczna przebadanych firm)

### 3.3.5. Dostępność kandydatów do pracy

W zawodzie elektryka na stanowisku pomocnika elektryka pojawiło się tylko jedno wskazanie. Na tym stanowisku brak jest kandydatów gotowych do podjęcia zatrudnienia.

Tabela 91. Dostępność kandydatów do pracy na stanowisku w zawodzie elektryka

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	
elektryk	pomocnik elektryka	1	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1, n=liczba wskazań)

Badane firmy z obszaru elektryczno-elektronicznego zatrudniają absolwentów kierunku technika elektryka na 6 stanowiskach. Spośród nich na 2 stanowiskach: elektryka i instalatora/działu automatyki, średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku wyniosła 1. Po 2 osoby gotowe są podjąć zatrudnienie na stanowiskach automatyka i młodszego inżyniera serwisu. Monter rozdzielnic otrzymał jedno wskazanie, z którego wynika, że na tym stanowisku dostępnych jest 3 kandydatów. Największa ilość osób chętnych do podjęcia zatrudnienia (5 i więcej) pojawiła się na stanowisku monter sieci.

Tabela 92. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika elektryka

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik elektryk	monter sieci	0	0	0	0	0	1	0	5
	elektryk	2	1	0	0	1	0	0	1
	monter rozdzielnic	0	0	0	1	0	0	0	3
	instalator/dział automatyki	0	1	0	0	0	0	0	1
	automatyk	0	0	1	0	0	0	0	2
	młodszy inżynier serwisu	0	0	1	0	0	0	0	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=9, n=liczba wskazań)

Z zawodem technika elektronika związanych jest 6 stanowisk: serwisant, elektronik, instalator/programista, monter urządzeń elektronicznych/montaż płyt, elektronik/kontrola i uruchamianie, instalator/dział budynków inteligentnych. Jak wskazują respondenci na stanowisku serwisanta dostępnych jest 5 i więcej kandydatów (1 wskazanie). Po jednym wskazaniu otrzymały też stanowiska: elektronika i instalatora/dział budynków inteligentnych, na których chętnych do podjęcia zatrudnienia jest po 2 kandydatów. Na stanowiskach instalatora/programisty i monter urządzeń elektronicznych/montaż płyt brak jest kandydatów gotowych do rozpoczęcia pracy.

Tabela 93. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika elektronika

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik elektronik	serwisant	0	0	0	0	0	1	0	5
	elektronik	1	0	0	1	0	0	0	2
	instalator/programista	1	0	0	0	0	0	0	0
technik elektronik	monter urządzeń elektronicznych/ montaż płyt	1	0	0	0	0	0	0	0
	elektronik/kontrola i uruchamianie	0	1	0	0	0	0	0	1
	instalator/dział budynków inteligentnych	0	0	1	0	0	0	0	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=7, n=liczba wskazań)

Absolwenci posiadający zawód technika informatyka w badanych firmach z obszaru elektryczno-elektronicznego zatrudniani są na 9 rodzajach stanowisk. Na stanowiskach administratora BOK i wdrożeniowca firmy wskazują na dostępność 5 i więcej kandydatów. Średnio 4 dostępnych kandydatów chętnych jest do podjęcia zatrudnienia na stanowisku instalatora/programisty, a 3 na stanowiskach serwisanta softwareowego i programisty. Na stanowisku informatyka pojawiły się dwa wskazania – brak kandydatów i 2 dostępnych kandydatów. Badanie wykazało brak kandydatów, którzy w zawodzie technika informatyka chcieliby pracować na stanowiskach: serwisanta, serwisanta hardwareowego i testera.

**Tabela 94.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika informatyka

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
technik informatyk	serwisant	0	0	0	0	0	0	1	0
	informatyk	1	0	1	0	0	0	0	1
	administrator BOK	0	0	0	0	0	1	0	5
	serwisant softwareowy	0	0	0	1	0	0	0	3
	serwisant hardwareowy	0	0	0	0	0	0	1	0
	instalator/programista	0	0	1	0	0	1	0	4
	wdrożeniowiec	0	0	0	0	0	1	0	5
	programista	0	0	3	0	0	1	1	3
tester	0	0	0	0	0	0	2	0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=16, n=liczba wskazań)

Na stanowisku instalatora w zawodzie technika teleinformatyka średnio dostępnych jest 5 i więcej kandydatów do pracy. Podobna ilość osób chętnych podjąć zatrudnienie w tym zawodzie pojawia się na stanowisku monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych. Na pozostałych trzech stanowiskach – konserwatora-wykonawcy sieci, specjalisty ds. telekomunikacji i administratora sieci brak jest kandydatów gotowych do podjęcia zatrudnienia.

**Tabela 95.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika teleinformatyka

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
technik teleinformatyk	konserwator - wykonawca sieci	1	0	0	0	0	0	0	0
	specjalista ds. telekomunikacji	1	0	0	0	0	0	0	0
	instalator	0	0	0	0	0	1	0	5
technik teleinformatyk	monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych	0	0	0	0	0	1	0	5
	administrator sieci	0	0	0	0	0	0	1	0

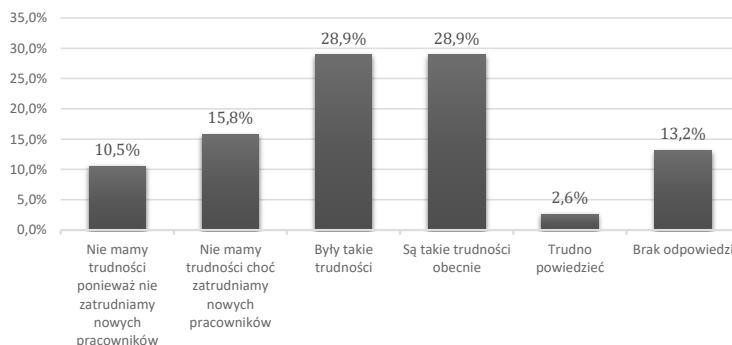
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5, n=liczba wskazań)

### 3.3.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Z 38 analizowanych w badaniu stanowisk, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunków takich jak: elektryk, technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk, na 11 stanowiskach pojawiły się trudności przy zatrudnianiu nowych pracowników. Również na 11 stanowiskach trudności takie występowały w chwili przeprowadzania badania. W przypadku 4 stanowisk respondenci wskazywali na brak trudności, co było spowodowane niezatrudnieniem przez firmy nowych pracowników. Na 6 stanowiskach trudności nie występowały pomimo zatrudniania nowych osób.

Procentowy rozkład odpowiedzi dotyczących występowania trudności przy zatrudnianiu pracownika przedstawiony został na poniższym wykresie.

**Wykres 11.** Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodzie elektryka

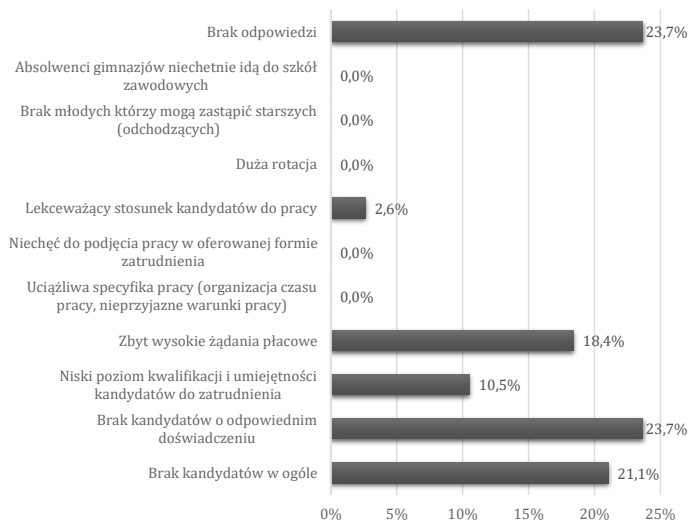


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=38), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach takich jak: elektryk, technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk

Najczęstszymi wskazywanymi przez respondentów powodami występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na przebadanych 38 stanowiskach były: brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu

(9 odpowiedzi), brak kandydatów w ogóle (8 odpowiedzi), zbyt wysokie żądania płacowe (7 odpowiedzi), niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia (4 odpowiedzi) oraz lekceważący stosunek kandydatów do pracy (1 odpowiedź).

**Wykres 12.** Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach takich jak: elektryk, technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk oraz technik teleinformatyk



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=38), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: elektryk, technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk

### 3.4. Mechaniczny i górniczo-hutniczy

#### 3.4.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

W badaniu wzięło udział 37 firm z obszaru mechanicznego, które najczęściej poszukują pracowników na 50 stanowisk przedstawionych w poniższej tabeli. Ponad jedna piąta spośród przebadanych firm z tego obszaru poszukuje pracowników na stanowisko operatora obrabiarek CNC, 14% na stanowisko blacharza, a 11% firm chce zatrudnić pracowników na stanowiskach: elektromechanika pojazdów samochodowych, ślusarza i mechanika pojazdów samochodowych.

**Tabela 96.** Stanowiska, na które badane firmy z obszaru mechanicznego najczęściej poszukują pracowników

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
operator obrabiarki CNC	8	21,62%
blacharz	5	13,51%
spawacz	5	13,51%
elektromechanik pojazdów samochodowych	4	10,81%
ślusarz	4	10,81%
mechanik pojazdów samochodowych	4	10,81%
lakiernik	4	10,81%
malarz proszkowy	2	5,41%
tokarz	2	5,41%
monter	2	5,41%
ślusarz-spawacz	2	5,41%
tokarz konwencjonalny	2	5,41%
ślusarz narzędziowy	2	5,41%
pracownik biurowy	2	5,41%
tokarze i frezery obrabiarek konwencjonalnych	2	5,41%
kierowca kat. c e	1	2,70%
mechanik samochodów ciężarowych	1	2,70%
kierowca kat. d	1	2,70%
pomocnik mechanika	1	2,70%
operator na wydziale wiązek elektrycznych	1	2,70%

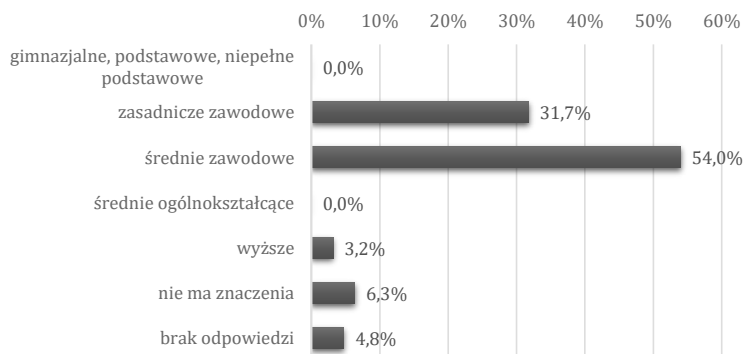
frezer	1	2,70%
szlifierz	1	2,70%
frezer narzędziowy	1	2,70%
frezer CNC	1	2,70%
ślusarz remontowy	1	2,70%
monter elektroniki	1	2,70%
operator automatu (produkcja elektroniki)	1	2,70%
diagnosta samochodowy	1	2,70%
kierowca cysterny	1	2,70%
operator produkcji	1	2,70%
magazynier	1	2,70%
ustawiacz maszyn	1	2,70%
operator maszyn polskich	1	2,70%
przedstawiciel handlowy	1	2,70%
serwisant	1	2,70%
elektryk	1	2,70%
technik mechatronik	1	2,70%
doradca serwisowy przyjmujący samochody	1	2,70%
kierowca	1	2,70%
mechanik	1	2,70%
myjkowy	1	2,70%
polerowacz	1	2,70%
konstruktor rozdzielni	1	2,70%
programista CNC	1	2,70%
operator wtryskarki	1	2,70%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=37, n=liczba przebadanych firm). Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedno stanowisko.

### 3.4.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

W ramach badania analizowano dane dla 126 stanowisk zidentyfikowanych w firmach z obszaru mechanicznego. Na 68 stanowiskach preferowane jest wykształcenie średnie zawodowe. Wykształceniem najbardziej pożądanym na kolejnych 40 przebadanych jest natomiast wykształcenie zasadnicze zawodowe. Szczegółowe dane dotyczące preferowanego wykształcenia przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 13. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze mechanicznym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=126, n=liczba stanowisk)

Spośród 126 przebadanych stanowisk, na 27 preferowany zawód kształcenia to technik mechanik. Na kolejnych 14 stanowiskach najbardziej pożądanym kierunkiem kształcenia zawodowego okazał się ślusarz, a na 13 stanowiskach - operator obrabiarek skrawających. Na 8,7% stanowisk preferowanym zawodem jest technik pojazdów samochodowych. Szczegółowe dane, w tym pozostałe preferowane kierunki kształcenia, przedstawia poniższa tabela.

Powyższe dane wskazują, że preferowanym przez przedsiębiorców kierunkiem jest technik mechanik, co nie znajduje potwierdzenia w danych z rynku pracy przedstawionych w rozdziale 1.4.1., które wskazują na bardzo dużą liczbę bezrobotnych techników mechaników. Może to skłaniać do wniosku, iż kwalifikacje techników mechaników nie odpowiadają aktualnym oczekiwaniom przedsiębiorców i kształcenie na tym kierunku wymaga modernizacji dostosowania do wymogów rynku pracy.

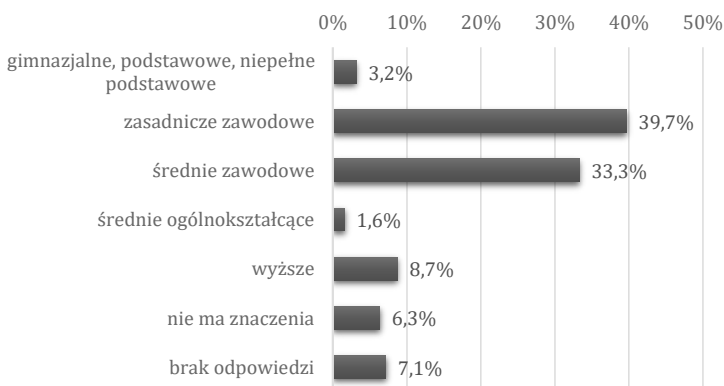
**Tabela 97.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze mechanicznym

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik mechanik	27	21,77%
ślusarz	14	11,29%
operator obrabiarek skrawających	13	10,48%
technik pojazdów samochodowych	11	8,87%
mechanik pojazdów samochodowych	8	6,45%
lakiernik	7	5,65%
blacharz samochodowy	6	4,84%
technik elektryk	6	4,84%
mechanik-monter maszyn i urządzeń	5	4,03%
technik elektronik	4	3,23%
technik mechatronik	4	3,23%
technik informatyk	3	2,42%
elektryk	2	1,61%
kierowca mechanik	2	1,61%
magazynier	1	0,81%
operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	1	0,81%
elektromechanik pojazdów samochodowych	1	0,81%
brak odpowiedzi	11	8,87%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=126, n=liczba stanowisk)

Wśród odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia, na blisko 40% stanowisk zatrudnione są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ze 126 przebadanych stanowisk 42 zatrudnione osoby posiadają wykształcenie średnie zawodowe (33,3%).

**Wykres 14.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze mechanicznym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=126, n=liczba stanowisk)

W firmach objętych badaniem, spośród analizowanych 126 stanowisk, na 36 zatrudnione są osoby z ukończonym kierunkiem technika mechanika. Na 20 stanowiskach pracują osoby, które ukończyły szkołę i uzyskały zawód mechanika pojazdów samochodowych. Nieco mniej, bo 19 stanowisk, zajmują absolwenci kierunku ślusarza. Szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony w Tabeli 98.

**Tabela 98.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik mechanik	36	28,6%
mechanik pojazdów samochodowych	20	15,9%
ślusarz	19	15,1%
operator obrabiarek skrawających	12	9,5%
technik pojazdów samochodowych	7	5,6%
technik elektryk	7	5,6%
elektromechanik	6	4,8%
mechanik-monter maszyn i urządzeń	5	4,0%
mechatronik	4	3,2%

technik elektronik	4	3,2%
technik mechatronik	4	3,2%
technik informatyk	4	3,2%
technik robót wykończeniowych w budownictwie	3	2,4%
mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	3	2,4%
kucharz	3	2,4%
elektryk	2	1,6%
kierowca mechanik	2	1,6%
cukiernik	2	1,6%
elektromechanik pojazdów samochodowych	1	0,8%
magazynier	1	0,8%
technik technologii żywności	1	0,8%
technik ekonomista	1	0,8%
operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	1	0,8%
lakiernik	1	0,8%
blacharz samochodowy	1	0,8%
kelner	1	0,8%
krawiec	1	0,8%
sprzedawca	1	0,8%
technik włókiennik	1	0,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=126, n=liczba stanowisk). Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jeden zawód lub nie wskazać zawodu.

### 3.4.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach

W obszarze mechanicznym i górnico-hutniczym zatrudnionych jest najwięcej pracowników spośród wszystkich omawianych w ramach niniejszego raportu, w przebadanych 37 firmach łączne zatrudnienie na wskazanych stanowiskach wyniosło 2 731 osób. Ponad 15% wszystkich pracowników jest zatrudniona na stanowisku monter (423 osoby), niewiele mniej, bo blisko 13% na stanowisku operatora produkcji. Z uwagi na ujęcie w tym obszarze firmy transportującej paliwa, na trzecim miejscu zestawienia znalazło się stanowisko kierowcy kategorii C E, na którym pracuje 289 osób. W zestawieniu wysoko uplasował się operator obrabiarek CNC, na stanowisku tym zatrudnionych jest 171 osób. Szczegółowe dane dotyczące liczby pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach przedstawiono w Tabeli 99.

Tabela 99. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
monter	423	15,49%
operator produkcji	350	12,82%
kierowca kat. C E	280	10,25%
operator obrabiarki CNC	171	6,26%
ślusarz	152	5,57%
spawacz	136	4,98%
ślusarz-spawacz	134	4,91%
kierowca cysterny	120	4,39%
mechanik pojazdów samochodowych	110	4,03%
polerowacz	90	3,30%
magazynier	80	2,93%
kierowca butla-hurt	69	2,53%
pomocnik operatora CNC	59	2,16%
tokarz/frezer na tokarkach konwencjonalnych	48	1,76%
elektryk	44	1,61%
ustawiacz maszyn	40	1,46%
ślusarz narzędziowy	30	1,10%
malarz	30	1,10%
blacharz	29	1,06%
kontroler jakości	28	1,03%
lakiernik	27	0,99%
operator wtryskarki	27	0,99%
operator krawalni	24	0,88%
operator maszyn polerskich	18	0,66%
monter w zakładzie produkcji wentylacji	18	0,66%
malarz proszkowy	16	0,59%
frezer CNC	14	0,51%
monter elektroniki	14	0,51%
frezer	11	0,40%
ślusarz-szlifierz	10	0,37%
monter układów elektronicznych	10	0,37%



elektromechanik pojazdów samochodowych	8	0,29%
tokarz	8	0,29%
operator maszyn numerycznych	8	0,29%
operator lasera	8	0,29%
automatyk	8	0,29%
drukarz	7	0,26%
administrator sieci	7	0,26%
elektromechanik	7	0,26%
ślusarz remontowy	6	0,22%
mechanik	6	0,22%
pomocnik malarza proszkowego	5	0,18%
diagnosta stanowiskowy	4	0,15%
starszy mechanik	4	0,15%
programista	4	0,15%
szlifierz na szlifierce konwencjonalnej	4	0,15%
frezer narzędziowy	3	0,11%
doradca serwisowy przyjmujący samochody	3	0,11%
diagnosta samochodowy	2	0,07%
technik mechanik	2	0,07%
frezer konwencjonalny	2	0,07%
blacharz-lakiernik	2	0,07%
operator plotera/operator termoformierki	2	0,07%
pracownik myjni	1	0,04%
szlifierz	1	0,04%
kierowca kat. D	1	0,04%
operator automatu (produkcja elektroniki)	1	0,04%
pomoc mechanika	1	0,04%
spedytor	1	0,04%
monter automatyki przemysłowej	1	0,04%
spedytor- handlowiec	1	0,04%
tapicer	1	0,04%
<b>Razem</b>	<b>2731</b>	<b>100,00%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=37, n=liczna przebadanych firm)

### 3.4.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze

Na szczególną uwagę w kontekście aktualnej struktury kształcenia zawodowego na terenie BOF zasługują dane dotyczące planów zatrudnieniowych badanych firm. Firmy z obszaru mechanicznego planują w ciągu najbliższego roku zatrudnić 322 nowych pracowników. Największą liczbę pracowników firmy poszukują na stanowisko operatora obrabiarek CNC (ponad 15% liczby nowozatrudnionych) i ślusarza-spawacza (ponad 9% liczby nowozatrudnionych). Co istotne, obecnie w szkołach zawodowych BOF nikt nie kształci się w zawodzie operatora obrabiarek skrawających oraz ślusarza-spawacza, więc pracodawcy mogą mieć trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, a szkoły powinny rozważyć możliwość uruchomienia ww. kierunków.

Zatrudnienia planowane są też na takich stanowiskach jak mechanik pojazdów samochodowych (5,90%), ślusarz (5,59%) i kontroler jakości (5,59%).

Tabela 100. Planowana liczba pracowników na poszczególnych stanowiskach do zatrudnienia

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
operator obrabiarki CNC	51	15,84%
ślusarz-spawacz	30	9,32%
mechanik pojazdów samochodowych	19	5,90%
ślusarz	18	5,59%
kontroler jakości	18	5,59%
monter	13	4,04%
tokarz/frezer na tokarkach konwencjonalnych	13	4,04%
pomocnik operatora CNC	12	3,73%
spawacz	10	3,11%
malarz proszkowy	8	2,48%
elektryk	8	2,48%
operator wtryskarki	7	2,17%
kierowca kat. C E	6	1,86%
malarz	6	1,86%
magazynier	6	1,86%
operator produkcji	6	1,86%
ustawiacz maszyn	6	1,86%
frezer CNC	5	1,55%
kierowca cysterny	5	1,55%
polerowacz	5	1,55%

kierowca kat. D	5	1,55%
kierowca butla-hurt	5	1,55%
operator maszyn polerskich	5	1,55%
operator krajalni	5	1,55%
blacharz	4	1,24%
monter elektroniki	4	1,24%
automatyk	4	1,24%
ślusarz-szlifierz	4	1,24%
blacharz-lakiernik	4	1,24%
elektromechanik pojazdów samochodowych	3	0,93%
frezer narzędziowy	3	0,93%
ślusarz remontowy	3	0,93%
tokarz	3	0,93%
programista	3	0,93%
elektromechanik	3	0,93%
diagnosta stanowiskowy	2	0,62%
frezer	2	0,62%
operator maszyn numerycznych	2	0,62%
monter w zakładzie produkcji wentylacji	2	0,62%
lakiernik	1	0,31%
szlifierz	1	0,31%
operator automatu (produkcja elektroniki)	1	0,31%
szlifierz na szlifierce konwencjonalnej	1	0,31%
<b>Razem</b>	<b>322</b>	<b>100,00%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=37, n=liczna przebadanych firm)

### 3.4.5. Dostępność kandydatów do pracy

Technicy mechanicy w firmach BOF zatrudniani są na 5 stanowiskach. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisko operatora obrabiarek CNC wyniosła 3 - jedno wskazanie dotyczyło braku kandydatów na dane stanowisko, również jedno dostępności 5 i więcej kandydatów. Ślusarz remontowy otrzymał jedno wskazanie – dostępnych jest 3 kandydatów. W przypadku stanowisk technika mechanika i ślusarza-spawacza można mówić o braku dostępnych kandydatów. Na stanowisku kontrolera jakości jedno wskazanie dotyczyło braku kandydatów chętnych do podjęcia pracy, w jednym przypadku mówiono o jednym dostępnym kandydacie.

**Tabela 101.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika mechanika

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik mechanik	operator obrabiarki CNC	1	0	0	0	0	1	0	3
	ślusarz remontowy	0	0	0	1	0	0	0	3
	technik mechanik	1	0	0	0	0	0	0	0
	kontroler jakości	1	1	0	0	0	0	0	1
	ślusarz-spawacz	1	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=7, n=liczba wskazań)

Trzy stanowiska na których zatrudniane są osoby posiadające zawód technika pojazdów samochodowych to: diagnosta samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych i starszy mechanik. Na 14 wskazań 12 dotyczyło stanowiska mechanika pojazdów samochodowych, opinie pracodawców dotyczące dostępności kandydatów na to stanowisko są bardzo zróżnicowane W 3 przypadkach mówiono o braku kandydatów do pracy na tym stanowisku, 2 wskazywały na dostępność jednego kandydata, również 2 na dostępność 5 i więcej kandydatów. Średnia dostępność kandydatów na stanowisko mechanika pojazdów samochodowych wyniosła 2. W przypadku pozostałych dwóch stanowisk – diagnosty samochodowego i starszego mechanika, brak odpowiedzi pozwala na stwierdzenie, że średnia dostępność kandydatów do pracy na tych stanowiskach jest zerowa.

**Tabela 102.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika pojazdów samochodowych

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
technik pojazdów samochodowych	diagnosta samochodowy	0	0	0	0	0	0	1	0
	mechanik pojazdów samochodowych	3	2	0	1	0	2	4	2
	starszy mechanik	0	0	0	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=14, n=liczba wskazań)

Kolejna analiza dotyczy dostępności kandydatów na stanowiskach w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku mechanika pojazdów samochodowych wyniosła 1. Na kolejnych dwóch stanowiskach – mechanika i pomocy mechanika brak jest dostępnych kandydatów.

**Tabela 103.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
mechanik pojazdów samochodowych	mechanik pojazdów samochodowych	0	1	0	0	0	0	1	1
	mechanik	2	0	0	0	0	0	0	0
	pomoc mechanika	0	0	0	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5, n=liczba wskazań)

Na trzech stanowiskach: blacharza, lakiernika i blacharza-lakiernika, związanych z zawodem blacharza samochodowego, średnia dostępność kandydatów do pracy wyniosła 0. Na 10 wskazań 7 odpowiedzi mówiło o braku kandydatów, w pozostałych 3 przypadkach nie udzielono odpowiedzi. Powyższe wyniki nie zaskakują w kontekście danych o ilości uczniów kształcących się na kierunku blacharza samochodowego (patrz rozdział 2.4).

**Tabela 104.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie blacharza samochodowego

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
blacharz samochodowy	blacharz	6	0	0	0	0	0	2	0
	lakiernik	1	0	0	0	0	0	0	0
	blacharz-lakiernik	0	0	0	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=10, n=liczba wskazań)

W zawodzie elektromechanika pojazdów samochodowych, zauważyć można niewielką różnicę w dostępności kandydatów do pracy na stanowiskach elektromechanika pojazdów samochodowych i elektromechanika. Średnia dostępność kandydatów na pierwszym z wymienionych stanowisk wyniosła 2 osoby. W przypadku stanowiska elektromechanika średnio dostępny jest 1 kandydat.

**Tabela 105.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie elektromechanika pojazdów samochodowych

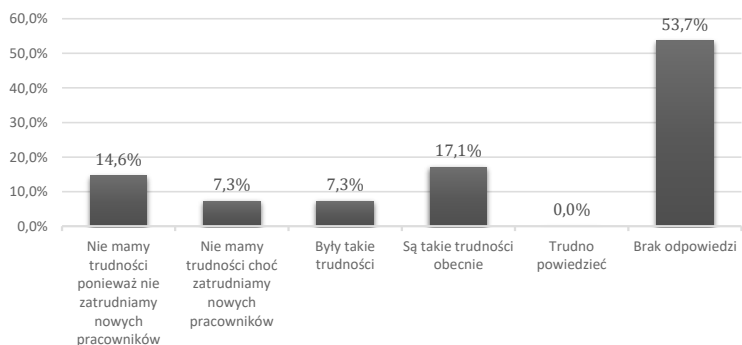
Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
elektromechanik pojazdów samochodowych	elektromechanik pojazdów samochodowych	1	1	0	0	0	1	0	2
	elektromechanik	1	1	0	0	0	0	0	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5, n=liczba wskazań)

### 3.4.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Spośród 41 przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunków takich jak: technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych, na 7 stanowiskach występują trudności w zatrudnieniu nowych pracowników. Na 3 stanowiskach trudności takie występowały w przeszłości. Trudności nie występują na 6 stanowiskach, ponieważ firmy nie zatrudniają nowych pracowników. W przypadku 3 stanowisk pomimo zatrudniania nowych pracowników trudności nie występują.

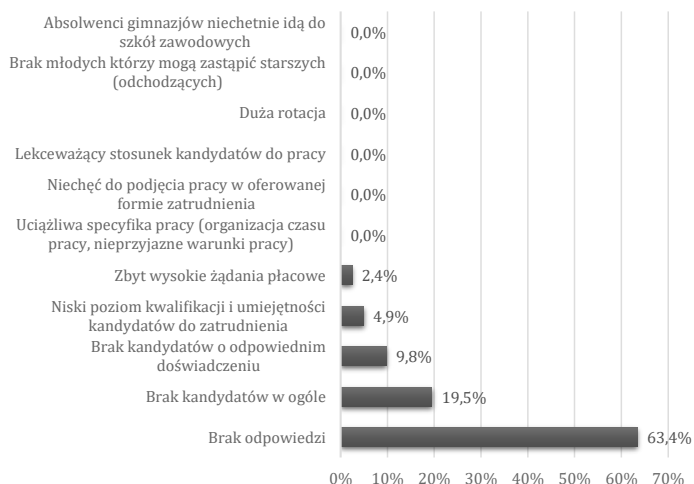
**Wykres 15.** Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach w zawodach takich jak: technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=41), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: technika mechanika, technika pojazdów samochodowych, mechanika pojazdów samochodowych, blacharza samochodowego, elektromechanika pojazdów samochodowych

Wśród powodów występowania trudności przy zatrudnianiu nowego pracownika spośród 41 przebadanych stanowisk wymieniany jest brak kandydatów w ogóle (8 odpowiedzi), brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (4 odpowiedzi), niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia (2 odpowiedzi) oraz zbyt wysokie żądania płacowe (1 odpowiedź).

**Wykres 16.** Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach takich jak: technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=41), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: technika mechanika, technika pojazdów samochodowych, mechanika pojazdów samochodowych, blacharza samochodowego, elektromechanika pojazdów samochodowych

### 3.5. Rolniczo-leśny z ochroną środowiska

#### 3.5.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

Biorącym udział w badaniu firmom zadano pytanie „Na jakie stanowiska najczęściej poszukują Państwo pracowników?”. Jak wynika z danych zawartych w poniższej tabeli, firmy z obszaru rolniczo-leśniczego z ochroną środowiska najczęściej poszukują pracowników na stanowiska ogrodnika (odpowiedzi takiej udzieliło 100% firm) i projektanta (25% firm).

**Tabela 106.** Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
ogrodnik	4	100%
projektant	1	25%

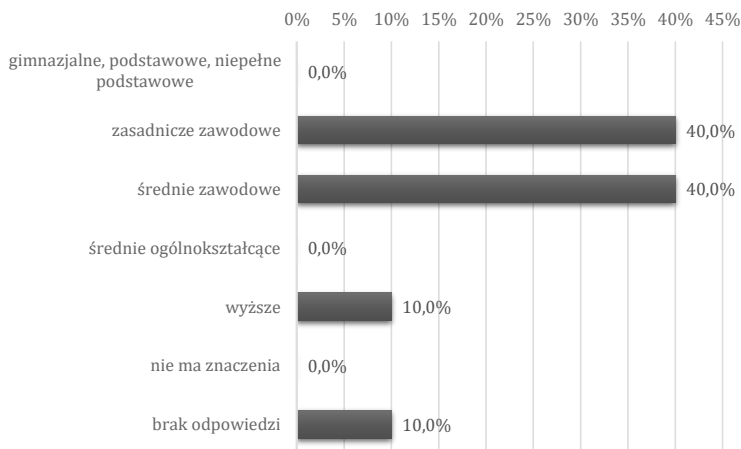
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4) n=liczba przebadanych firm

### 3.5.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

Firmy w których przeprowadzone zostały badania wskazują na wykształcenie zasadnicze zawodowe (40,0%) i średnie zawodowe (40,0%) jako najbardziej przez nie preferowane przy zatrudnianiu pracowników.

Wykres 17 przedstawia procentowy udział preferowanego przez przebadane firmy wykształcenia pracowników. Widać na nim wyraźnie, że przedsiębiorstwa branży rolniczo-leśnej z ochroną środowiska, w głównej mierze poszukują absolwentów szkół zawodowych na poziomie szkoły zawodowej i technikum.

**Wykres 17.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze rolniczo-leśnym z ochroną środowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=10, n=liczba stanowisk)

Respondenci jako najbardziej preferowany zawód kształcenia zawodowego wskazali ogrodnika – 40% odpowiedzi. Inne wymieniane przez ankietowanych kierunki to sprzedawca (10,0%), technik handlowiec (10,0%), technik mechanizacji rolnictwa i agrotechnik (10,0%), technik ogrodnik (10,0%) oraz technik architektury krajobrazu (10,0%).

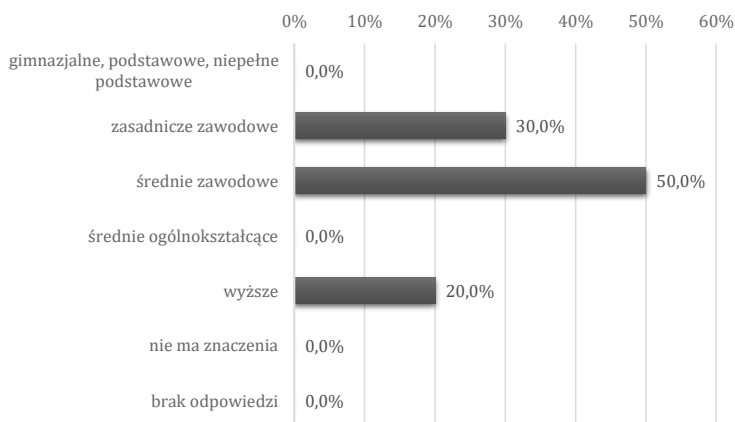
**Tabela 107.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
ogrodnik	4	40,0%
sprzedawca	1	10,0%
technik handlowiec	1	10,0%
technik mechanizacji rolnictwa i agrotechnik	1	10,0%
technik ogrodnik	1	10,0%
technik architektury krajobrazu	1	10,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=10, n=liczba stanowisk)

W ramach badania analizowane były stanowiska, na których zatrudnieni są pracownicy opisywanych firm. Interpretując dane zawarte w Tabeli 107 można stwierdzić, że pracują na nich przede wszystkim absolwenci z wykształceniem średnim zawodowym (5 odpowiedzi) oraz zasadniczym zawodowym (3 odpowiedzi). Procentowy udział faktycznego wykształcenia pracowników badanych firm został przedstawiony na poniższym wykresie. Wyraźnie widoczna jest na nim przewaga absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym.

**Wykres 18.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze budowlanym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=10, n=liczba stanowisk)

W firmach z obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska, które wzięły udział w badaniu, zatrudnieni są absolwenci różnych kierunków kształcenia, przy czym wszystkie ze wskazanych przez respondentów kierunków powiązane są z branżą. Należą do nich przede wszystkim ogrodnicy (3 odpowiedzi), ale też technicy mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (1 odpowiedź), technicy ogrodnicy (1 odpowiedź) i technicy leśnicy (1 odpowiedź).

**Tabela 108.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
ogrodnik	3	50,0%
technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	1	16,7%
technik ogrodnik	1	16,7%
technik leśnik	1	16,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=6, n=liczba wskazań)

### 3.5.3. Liczba zatrudnionych pracowników na poszczególnych stanowiskach

Najwięcej zatrudnionych pracowników znalazło się na stanowisku ogrodnika, odpowiednio 50% wskazań. Inne często pojawiające się stanowiska to sprzedawca (14,29%) i technik architektury krajobrazu (14,29%). Szczegółowe odpowiedzi dotyczące liczby zatrudnionych pracowników na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach znalazły się w Tabeli 109.

**Tabela 109.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
ogrodnik	7	50%
sprzedawca	2	14,29%
technik architektury krajobrazu	2	14,29%
technik leśnictwa	1	7,14%
technik mechanizacji rolnictwa	1	7,14%
pomoc ogrodnika	1	7,14%
<b>Razem</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4, n=liczba przebadanych firm)

### 3.5.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, w ciągu najbliższego roku badane firmy planują zatrudnić przede wszystkim ogrodników – z 9 planowanych do zatrudnienia 7 osób to ogrodnicy. Inne wymienione przez badanych pozycje to sprzedawca i technik architektury krajobrazu.

**Tabela 110.** Planowana do zatrudnienia liczba pracowników na poszczególnych stanowiskach

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
ogrodnik	7	77,78%
sprzedawca	1	11,11%
technik architektury krajobrazu	1	11,11%
<b>Razem</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4, n=liczba przebadanych firm)

### 3.5.5. Dostępność kandydatów do pracy

Respondenci nie udzielili odpowiedzi na pytanie o dostępność kandydatów do pracy na stanowisku technika architektury krajobrazu. Prawdopodobnie spowodowane jest to niezatrudnieniem przez firmę nowych pracowników na opisywanym stanowisku lub brakiem kandydatów chętnych do podjęcia zatrudnienia.

W zawodzie ogrodnika przedsiębiorstwa zatrudniają na dwóch stanowiskach – ogrodnika i pomocy ogrodnika. Odpowiedzi poszczególnych firm dotyczące dostępności kandydatów do pracy na stanowisku ogrodnika różnią się różnorodnie. Analizując Tabelę 111. stwierdzić można, że pojawiły się zarówno odpowiedzi wskazujące na zerową dostępność kandydatów na dane stanowisko (brak kandydatów) oraz określające ją jako dużą (5 i więcej). Średnia dostępność kandydatów do pracy na danym stanowisku wyniosła 3. W przypadku stanowiska pomocy ogrodnika nie pojawiły się żadne odpowiedzi.

**Tabela 111.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie ogrodnika

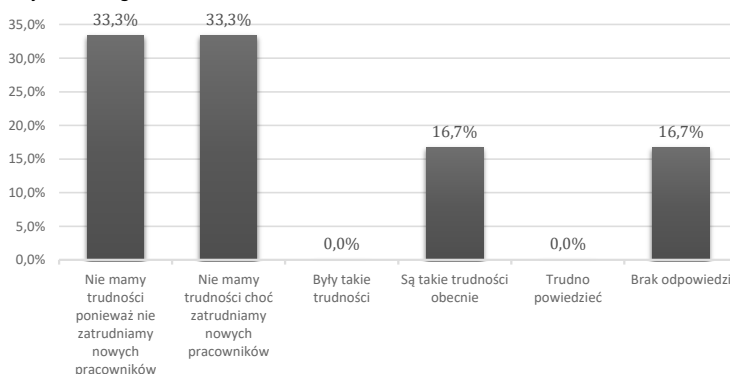
Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
ogrodnik	ogrodnik	1	0	0	1	0	1	0	3
	pomoc ogrodnika	0	0	0	0	0	0	1	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4, n=liczba wskazań)

### 3.5.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Badane firmy zostały zapytane o trudności jakie pojawiają się w związku z rekrutacją pracowników na analizowanych stanowiskach. Biorąc pod uwagę odpowiedzi dotyczące 6 stanowisk, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunku technika architektury krajobrazu i ogrodnika, w 2 przypadkach trudności nie występowały – powodem było niezatrudnienie przez badane zakłady nowych pracowników. W przypadku kolejnych dwóch stanowisk również wskazywano na brak trudności, pomimo że w tym przypadku nowych pracowników zatrudniano. Tylko na jednym z analizowanych stanowisk wystąpiły trudności w zatrudnieniu w chwili przeprowadzania badania. Poniższy wykres przedstawia rozkład procentowy występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach architekta krajobrazu i ogrodnika.

**Wykres 19.** Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach: technika architektury krajobrazu i ogrodnika



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=6, n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: technik architektury krajobrazu i ogrodnik)

Wśród powodów występowania trudności przy zatrudnianiu nowych pracowników na 6 przebadanych stanowiskach, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunku technika architektury krajobrazu i ogrodnika, wskazywano takie problemy jak: zbyt wysokie żądania płacowe (1 odpowiedź) i lekceważący stosunek kandydatów do pracy (1 odpowiedź).

**Tabela 112.** Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodzie technika architektury krajobrazu i ogrodnika

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
brak kandydatów w ogóle.	0	0,0%
brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu.	0	0,0%
niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia.	0	0,0%
zbyt wysokie żądania płacowe.	1	16,7%
uciążliwa specyfika pracy (organizacja czasu pracy, nieprzyjazne warunki pracy).	0	0,0%
niechęć do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia.	0	0,0%
lekceważący stosunek kandydatów do pracy.	1	16,7%
duża rotacja.	0	0,0%
brak młodych którzy mogą zastąpić starszych (odchodzących).	0	0,0%
absolwenci gimnazjów niechętnie idą do szkół zawodowych.	0	0,0%
brak odpowiedzi.	4	66,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=6), n=liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w zawodach: technik architektury krajobrazu i ogrodnik

## 3.6. Turystyczno-gastronomiczny

### 3.6.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

Jak wynika z odpowiedzi udzielonych przez 23 przebadane firmy z obszaru turystyczno-gastronomicznego, najczęściej poszukują one pracowników na 32 stanowiskach przedstawionych w Tabeli 113. Zdecydowana większość (65%) przedsiębiorców biorących udział w badaniu zatrudnia pracowników głównie na dwa stanowiska: kucharza i kelnera. Duży odsetek respondentów wskazał też na stanowisko pomocy kuchennej (39%) oraz recepcjonisty (26%) i pokojowej (21%).

**Tabela 113.** Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
kelner	15	65,22%
kucharz	15	65,22%
pomoc kuchenna	9	39,13%
recepcjonista	6	26,09%
pojawowa	5	21,74%
cukiernik	4	17,39%
barman	2	8,70%
rozbieracz - wykrawacz	2	8,70%
logistyk	2	8,70%
pilot wycieczek	1	4,35%
wychowawca kolonijny	1	4,35%
ciastkarz linii zmechanizowanej	1	4,35%
piekarz - operator linii zmechanizowanej	1	4,35%
sprzedawca	1	4,35%
masaż-wędliniarz	1	4,35%
kelner - barman	1	4,35%
ciastkarz	1	4,35%
technik handlowiec	1	4,35%
operator maszyn i urządzeń spożywczych	1	4,35%
technik technologii żywienia	1	4,35%
elektryk	1	4,35%
kierowca	1	4,35%
przedstawiciel handlowy	1	4,35%
kontroler jakości	1	4,35%
garmażer	1	4,35%
wędliniarz-wykrajacz	1	4,35%
piekarz	1	4,35%
magazyńier	1	4,35%
szef kuchni	1	4,35%

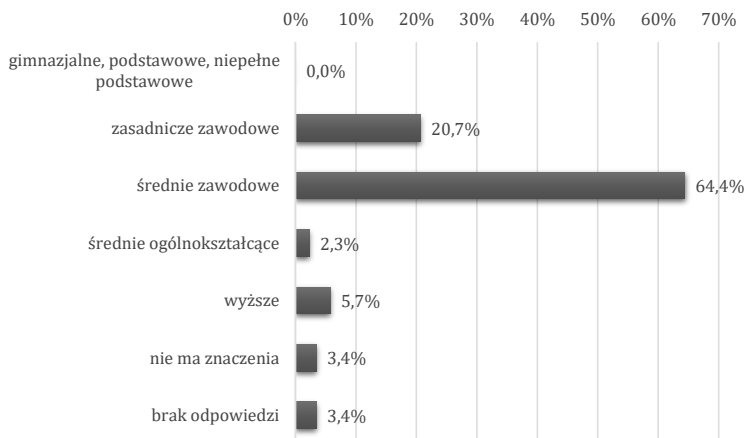
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=23, n=liczba przebadanych firm)



### 3.6.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

23 badane firmy z obszaru turystyczno-gastronomicznego zatrudniają pracowników na 87 stanowiskach. Na 56 z tych stanowisk preferowane jest wykształcenie średnie zawodowe (64,4%). Na 18 stanowiskach jako najbardziej pożądane wskazuje się natomiast wykształcenie zasadnicze zawodowe (20%). Szczegółowe dane na temat preferowanego przez badane firmy wykształcenia przedstawione zostały na poniższym wykresie.

**Wykres 20.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze turystyczno-gastronomicznym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=87, n=liczba stanowisk)

Biorąc pod uwagę preferencje badanych firm w zakresie kierunków, których absolwentów najchętniej by zatrudniali, spośród 87 przebadanych stanowisk, na 22 najbardziej oczekiwanych zawodem jest kucharz. Na 13,8% stanowisk kierunkiem, ku któremu skłaniają się pracodawcy okazał się technik hotelarstwa oraz kelner, z taką samą liczbą wskazań. W przypadku 11 stanowisk preferowanym zawodem jest technik żywienia i usług gastronomicznych, a na kolejnych 10 technik technologii żywności. Szczegółowe dane zostały przedstawione w Tabeli 114.

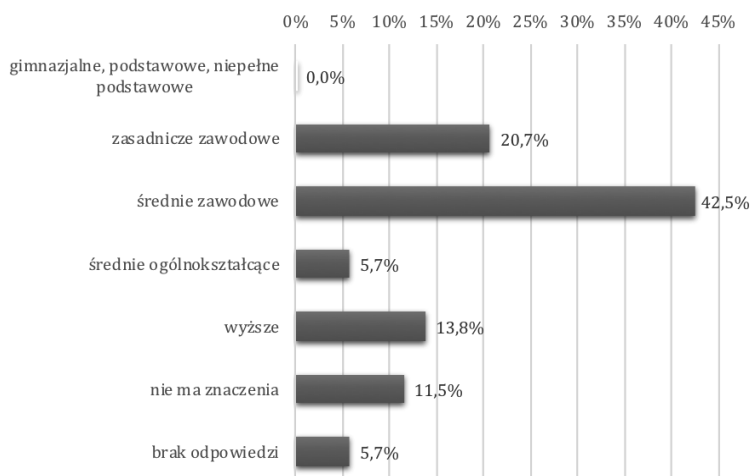
**Tabela 114.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze turystyczno-gastronomicznym

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
kucharz	22	23,40%
technik hotelarstwa	12	12,77%
kelner	12	12,77%
technik żywienia i usług gastronomicznych	11	11,70%
technik technologii żywności	10	10,64%
technik handlowiec	6	6,38%
cukiernik	4	4,26%
pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	4	4,26%
wędliniarz	3	3,19%
technik obsługi turystycznej	2	2,13%
technik ekonomista	2	2,13%
piekarz	1	1,06%
magazynier	1	1,06%
technik usług kosmetycznych	1	1,06%
elektryk	1	1,06%
technik elektryk	1	1,06%
kierowca mechanik	1	1,06%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=87, n=liczba stanowisk) Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Badane firmy z obszaru turystyczno-gastronomicznego zostały też zapytane o faktyczne wykształcenie zatrudnionych pracowników. Z 87 przebadanych stanowisk na 37 (co stanowi 42,5%) zatrudnione są osoby z wykształceniem średnim zawodowym. Odpowiednio 20,7% stanowisk to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wyraźną przewagę osób z wykształceniem średnim zawodowym można zauważyć na poniższym wykresie.

**Wykres 21.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze turystyczno-gastronomicznym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=87, n=liczba stanowisk)

W firmach objętych badaniem na 23% stanowisk zatrudnieni są absolwenci kierunku kucharza. 11% z nich ukończyło szkołę w zawodzie kelnera. Trochę mniej, ponieważ 6 stanowisk zajmują osoby, których kierunek kształcenia to technik żywienia i usług gastronomicznych. Na takiej samej liczbie stanowisk znajdują się też absolwenci kierunku technika technologii żywności i technika hotelarstwa.

**Tabela 115.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
kucharz	20	23,26%
kelner	10	11,63%
technik żywienia i usług gastronomicznych	6	6,98%
technik technologii żywności	6	6,98%
technik hotelarstwa	6	6,98%
cukiernik	4	4,65%
wędliniarz	3	3,49%
technik ekonomista	3	3,49%
pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	2	2,33%
technik handlowiec	2	2,33%
piekarz	1	1,16%
technik obsługi turystycznej	1	1,16%
technik usług kosmetycznych	1	1,16%
technik elektryk	1	1,16%
elektryk	1	1,16%
kierowca mechanik	1	1,16%
brak odpowiedzi	18	20,93%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=87, n=liczba stanowisk)

### 3.6.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach

W 23 przebadanych firmach łączne zatrudnienie wyniosło 1 174 osoby, z czego na stanowisku sprzedawcy zatrudnionych było 490 osób (41,74%), na stanowisku kucharza 156 osób (13,29%), a na stanowisku piekarza – operatora linii zmechanizowanej 104 osoby (8,86%). Szczegółowy rozkład liczby pracowników na poszczególnych stanowiskach przedstawiony został w Tabeli 116.

**Tabela 116.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
sprzedawca	490	41,74%
kucharz	156	13,29%
piekarz - operator linii zmechanizowanej	104	8,86%

kelner	77	6,56%
garmażer	70	5,96%
wychowawca kolonijny	40	3,41%
ciastkarz linii zmechanizowanej	37	3,15%
recepjonista	25	2,13%
pokojuowa	20	1,70%
pomoc kuchenna	16	1,36%
cukiernik	15	1,28%
serowar	14	1,19%
kierowca	12	1,02%
piekarz	10	0,85%
operator mleka w proszku	10	0,85%
wędliniarz-wykrajacz	10	0,85%
magazynier	9	0,77%
rozbieracz-wykrawacz	8	0,68%
maślarz	8	0,68%
specjalista ds. jakości	8	0,68%
elektryk	7	0,60%
pilot wycieczek	6	0,51%
operator obróbki surowca	6	0,51%
specjalista ds. turystyki	4	0,34%
barman	3	0,26%
fizjoterapeuta	2	0,17%
informator turystyczny	2	0,17%
kosmetyczka	2	0,17%
technik handlowiec	2	0,17%
logistik	1	0,09%
<b>Razem</b>	<b>1174</b>	<b>100,00%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=23, n=liczna przebadanych firm)

### 3.6.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze

Przedsiębiorcy z terenu BOF, biorący udział w badaniu chcą zatrudnić w ciągu najbliższego roku łącznie 178 nowych pracowników. Największą liczbę pracowników firmy poszukują na stanowisko kelnera (23,3% planowanych do zatrudnienia osób), kucharza (17,98%) i wychowawcy kolonijnego (11,24%). Nieco mniej wolnych stanowisk znajdzie się dla recepcjonisty (7,30%) i pokojowej (7,30%) oraz pomocy kuchennej (6,18%).

Tabela 117. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
kelner	41	23,03%
kucharz	32	17,98%
wychowawca kolonijny	20	11,24%
recepjonista	13	7,30%
pokojuowa	13	7,30%
pomoc kuchenna	11	6,18%
cukiernik	8	4,49%
pilot wycieczek	5	2,81%
garmażer	5	2,81%
piekarz	5	2,81%
wędliniarz-wykrajacz	4	2,25%
barman	2	1,12%
rozbieracz-wykrawacz	2	1,12%
operator obróbki surowca	2	1,12%
operator mleka w proszku	2	1,12%
specjalista ds. jakości	2	1,12%
serowar	2	1,12%
magazynier	2	1,12%
kierowca	2	1,12%
elektryk	2	1,12%
maślarz	1	0,56%
technik handlowiec	1	0,56%
przedstawiciel handlowy	1	0,56%
<b>Razem</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=23, n=liczna przebadanych firm)

### 3.6.5. Dostępność kandydatów do pracy

Absolwenci kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych zatrudniani są w badanych firmach na stanowisku garmażera. Dostępność kandydatów do pracy na danym stanowisku określono jako dużą (5 i więcej). W zawodzie tym nie pojawiły się inne stanowiska.

**Tabela 118.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
technik żywienia i usług gastronomicznych	garmażer	0	0	0	0	0	1	0	5

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1, n=liczba wskazań)*

Pracodawcy wymienili 2 stanowiska, na których zatrudniają absolwentów zawodu kucharza – pomocy kuchenna i kucharza. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku pomocy kuchennej wyniosła 2. Jedno ze wskazań mówiło o braku dostępnych kandydatów, 2 wskazania o średniej dostępności (3 kandydatów), w 2 przypadkach nie udzielono odpowiedzi. W odniesieniu do stanowiska kucharza aż 7 wskazań dotyczyło braku kandydatów do pracy na tym stanowisku, w 3 przypadkach mówiono o jednym dostępnym kandydacie. Dwukrotnie wskazano na dostępność 5 i więcej potencjalnych pracowników. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku wyniosła 1.

**Tabela 119.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie kucharza

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
kucharz	pomoc kuchenna	1	0	0	2	0	0	2	2
	kucharz	7	3	0	3	0	2	2	1

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=22, n=liczba wskazań)*

Zawód kelnera powiązany został z 2 stanowiskami – kelnerem i barmanem. Istnieje duża rozbieżność w opiniach pracodawców na temat w dostępności kandydatów do pracy na stanowisku kelnera. W 3 przypadkach wskazywano na brak kandydatów, 2 wskazania mówiły o 1 osobie chętnej do podjęcia zatrudnienia, 3 razy wybrano odpowiedź 3 kandydatów i aż 4 razy wskazywano na dużą dostępność kandydatów – 5 i więcej. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku barmana wyniosła 5, pojawiło się jednak tylko jedno wskazanie dotyczące tego stanowiska.

**Tabela 120.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie kelnera

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
kelner	kelner	3	2	0	3	0	4	2	3
	barman	0	0	0	0	0	1	0	5

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=15, n=liczba wskazań)*

W toku realizacji badania pojawiło się 7 wskazań dotyczących zatrudniania w zawodzie cukiernika, 4 z nich dotyczyły stanowiska cukiernika. Dwa spośród nich mówiły o braku kandydatów do pracy, 1 o dostępności 3 kandydatów. W jednym przypadku nie udzielono odpowiedzi. Kolejnym stanowiskiem związanym z tym zawodem, które pojawiło się w badaniu był ciastkarz linii zmechanizowanej – jedno występujące tu wskazanie mówiło o dostępności 5 i więcej kandydatów. Ostatnim stanowiskiem był ciastkarz, na którego wskazano 2 razy mówiąc o braku dostępnych kandydatów.

**Tabela 121.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie cukiernika

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
cukiernik	cukiernik	2	0	0	1	0	0	1	1
	ciastkarz linii zmechanizowanej	0	0	0	0	0	1	0	5
	ciastkarz	2	0	0	0	0	0	0	0

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=7, n=liczba wskazań)*

W przypadku zawodu technika hotelarstwa pojawiły się dwa stanowiska, na których zatrudniają badane firmy. Pierwsze z nich to recepcjonista. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku recepcjonisty wyniosła 2. Pojawiła się tu duża rozbieżność w ocenie dostępności pracowników – 1 odpowiedź wskazywała na brak kandydatów do pracy na tym stanowisku i 1 na istnienie 5 i więcej kandydatów. Wybierano też wartości pośrednie. Tylko jeden respondent wypowiedział się na temat stanowiska pokojowej, wskazała na dostępność 3 kandydatów na jedno miejsce.

**Tabela 122.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika hotelarstwa

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
technik hotelarstwa	recepjonista	1	1	2	1	0	1	0	2
	pokojowa	0	0	0	1	0	0	0	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=7$ ,  $n$ =liczba wskazań)

Na stanowisku pokojowej zatrudniani są absolwenci kierunku pracownik pomocniczej obsługi hotelowej. Pojawiło się tu 7 wskazań, z których wynika, że średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku pokojowej w badanych firmach wynosi 3.

**Tabela 123.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	pokojowa	1	1	0	0	0	3	0	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=5$ ,  $n$ =liczba wskazań)

Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika obsługi turystycznej dotyczy 3 stanowisk – pilota wycieczek, specjalisty ds. turystyki i informatora turystycznego. Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach pilota wycieczek i specjalisty ds. turystyki wyniosła 0. W przypadku informatora turystycznego średnia dostępność to 5.

**Tabela 124.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika obsługi turystycznej

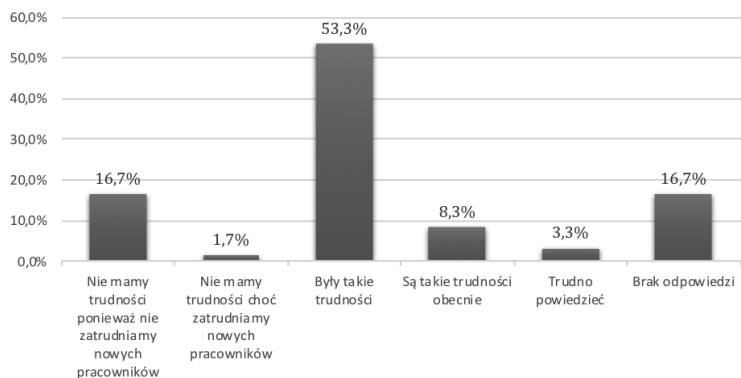
Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy							Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	brak odpowiedzi	
technik obsługi turystycznej	pilot wycieczek	1	0	0	0	0	0	0	0
	specjalista ds. turystyki	1	0	0	0	0	0	0	0
	informator turystyczny	0	0	0	0	0	1	0	5
<b>Razem</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=3$ ,  $n$ =liczba wskazań)

### 3.6.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Pośród 60 stanowisk, na których zatrudnieni byli absolwenci kierunków takich jak: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej, na 32 stanowiskach występowały trudności w zatrudnieniu nowych pracowników. Na 5 stanowiskach trudności występują również obecnie. Na 10 stanowiskach trudności nie występują, ponieważ firmy nie zatrudniają nowych pracowników.

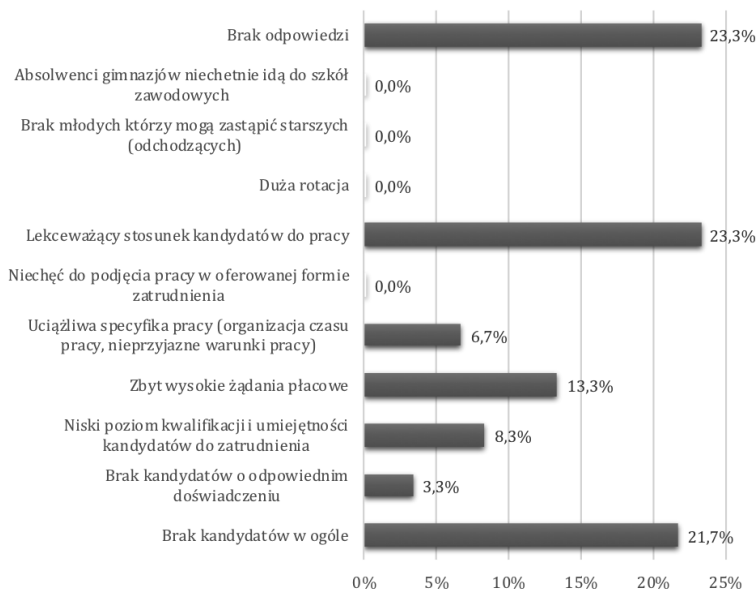
**Wykres 22.** Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=60$ ),  $n$  = liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w następujących zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej

Wśród powodów występowania trudności przy zatrudnianiu nowych pracowników na przebadanych stanowiskach wskazywano: lekceważący stosunek do pracy (14 odpowiedzi), brak kandydatów w ogóle (13 odpowiedzi), zbyt wysokie żądania płacowe (8 odpowiedzi), niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia (5 odpowiedzi), uciążliwą specyfikacją pracy (4 odpowiedzi) oraz brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (2 odpowiedzi).

**Wykres 23.** Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=60$ )  $n$  = liczba przebadanych stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy w następujących zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej

## 3.7. Medyczo-społeczny

### 3.7.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

W obszarze medyczo-społecznym przebadanych zostało 7 firm. Przedsiębiorstwa najczęściej poszukują pracowników na 6 stanowisk takich jak: technik farmacji, masażysta, recepcjonista, technik handlowiec, specjalista ds. reklamy i asystent koordynatora projektu. W trzech firmach zatrudniani są pracownicy na stanowisku technika farmacji. Po jednej firmie zatrudnia osobę na stanowiska: masażysty i asystenta koordynatora projektu. W kolejnej firmie poszukiwani są zaś pracownicy na stanowiska: specjalisty ds. reklamy, technika handlowca i recepcjonisty. Jedna firma nie poszukuje pracowników.

**Tabela 125.** Stanowiska, na które badane firmy z obszaru medyczo-społecznego najczęściej poszukują pracowników

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik farmacji	3	42,86%
masażysta	1	14,29%
recepcjonista	1	14,29%
technik handlowiec	1	14,29%
specjalista ds. reklamy	1	14,29%
asystent koordynatora projektu	1	14,29%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=7$ ),  $n$ =liczba przebadanych firm. Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedno stanowisko.

### 3.7.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

Na wszystkich stanowiskach, spośród 11 przebadanych, wykształcenie preferowane przez firmy z obszaru medyczo-społecznego to średnie zawodowe.

**Tabela 126.** Wykształcenie preferowane przez badane firmy z obszaru medyczo-społecznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe	0	0,0%
zasadnicze zawodowe	0	0,0%
średnie zawodowe	11	100,0%
średnie ogólnokształcące	0	0,0%
wyższe	0	0,0%
nie ma znaczenia	0	0,0%
brak odpowiedzi	0	0,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=11$ ,  $n$ =liczba stanowisk)

Spśród 11 przebadanych stanowisk, na 3 preferowany kierunek kształcenia zawodowego to technik farmaceutyczny. Podobnie na 3 stanowiskach najbardziej pożądanym zawodem jest technik ekonomista oraz technik handlowiec. W przypadku jednego stanowiska preferowanym przez pracodawców kierunkiem okazał się technik masażysta.

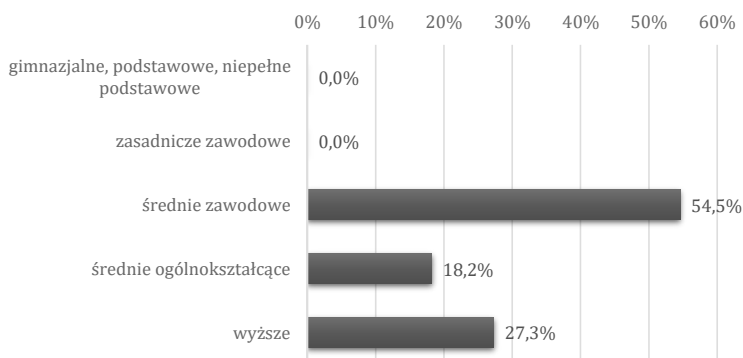
**Tabela 127.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego z obszaru medyczo-społecznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik farmaceutyczny	3	27,3%
technik ekonomista	3	27,3%
technik handlowiec	3	27,3%
technik masażysta	1	9,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=11$ ),  $n$ =liczba stanowisk. Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jeden zawód lub nie wskazać zawodu.

Wśród odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników badanych firm, na ponad 50% stanowisk zatrudnione są osoby z wykształceniem średnim zawodowym. Na pozostałych przebadanych stanowiskach pracują absolwenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym.

**Wykres 24.** Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach z obszaru medyczno-społecznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=11, n=liczba stanowisk)

W firmach, które znalazły się w badaniu, na 3 spośród 11 stanowisk zatrudnione są osoby po kierunku technika farmaceutycznego. 1 stanowisko zajmuje osoba, której wykształcenie zawodowe to technik ekonomista. Również na 1 stanowisku pracuje absolwent kierunku technika handlowca.

**Tabela 128.** Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach z obszaru medyczno-społecznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik farmaceutyczny	3	27,3%
technik ekonomista	1	9,1%
technik handlowiec	1	9,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=11), n=liczba stanowisk. Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł nie wskazać zawodu.

### 3.7.3. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach

W 7 przebadanych firmach łączne zatrudnienie na poszczególnych analizowanych stanowiskach wyniosło 27 osób, z czego na stanowisku technika farmacji zatrudnionych było 11 pracowników. Po 6 osób pracowało na stanowiskach asystenta koordynatora projektu i koordynatora projektu. Na pozostałych wymienionych stanowiskach: specjalisty ds. reklamy, technika handlowca, recepcjonisty i masażyści, zatrudniano w chwili badania po 1 pracowniku.

**Tabela 129.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w firmach z obszaru medyczno-społecznego

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
technik farmacji	11	41%
asystent koordynatora projektu	6	22%
koordynator projektu	6	22%
specjalista ds. reklamy	1	4%
technik handlowiec	1	4%
recepcjonista	1	4%
masażysta	1	4%
<b>Razem</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=7, n=liczba przebadanych firm)

### 3.7.4. Plany zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach w obszarze

Firmy z obszaru medyczno-społecznego, które wzięły udział w badaniu, w ciągu najbliższego roku planują zatrudnić łącznie 9 nowych pracowników. Firmy poszukują pracowników na stanowisko asystenta koordynatora projektu i koordynatora projektu. Ponadto firmy planują zatrudnić po jednej osobie na stanowiska: technika handlowca, recepcjonisty, kosmetyczki, masażyści i specjaliści ds. reklamy.



**Tabela 130.** Planowana do zatrudnienia liczba pracowników na poszczególnych stanowiskach w firmach z obszaru medyczno-społecznego

Stanowisko	Planowane zatrudnienie	Planowane zatrudnienie w %
asystent koordynatora projektu	2	22,22%
koordynator projektu	2	22,22%
technik handlowiec	1	11,11%
repcjonista	1	11,11%
kosmetyczka	1	11,11%
masażysta	1	11,11%
specjalista ds. reklamy	1	11,11%
<b>Razem</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=7, n=liczba przebadanych firm)

### 3.7.5. Dostępność kandydatów do pracy

Na stanowisku masażyści w zawodzie technika masażyści brak jest dostępnych kandydatów do podjęcia pracy.

**Tabela 131.** Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika masażyści

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej	
technik masażysta	masażysta	1	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1, n=liczba wskazań)

### 3.7.6. Trudności z rekrutacją pracowników

Tylko na jednym stanowisku, na którym zatrudniona była osoba w zawodzie technika masażyści, nie występowały trudności z rekrutacją pracowników.

Jedynym wymienionym powodem trudności przy zatrudnieniu nowych pracowników na stanowiskach w zawodzie technika masażyści, była niechęć do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia.

## 3.8. Artystyczny

### 3.8.1. Najczęściej poszukiwani pracownicy

W obszarze artystycznym kwestionariusz został uzupełniony w 3 firmach. W jednej firmie poszukują pracowników na stanowiska: złotnika i sprzedawcy. W kolejnej na stanowiska: stolarza, krawca, akustyka, elektryka i pracownika obsługi.

**Tabela 132.** Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru artystycznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
sprzedawca	1	33,33%
złotnik	1	33,33%
stolarz	1	33,33%
krawiec	1	33,33%
akustyk	1	33,33%
elektryk	1	33,33%
pracownik obsługi	1	33,33%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=3, n=liczba przebadanych firm)

### 3.8.2. Wykształcenie preferowane przez pracodawców

Badanie wskazuje, że 7 stanowiskach, spośród 8 przebadanych, preferowane wykształcenie to średnie zawodowe.

**Tabela 133.** Wykształcenie preferowane przez badane firmy w obszarze artystycznym

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe	0	0,0%
zasadnicze zawodowe	0	0,0%
średnie zawodowe	7	87,5%

średnie ogólnokształcące	0	0,0%
wyższe	1	12,5%
nie ma znaczenia	1	12,5%
brak odpowiedzi	0	0,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8, n=liczba stanowisk)

Na 3 stanowiskach, spośród 8 przebadanych stanowisk, preferowany zawód to technik elektryk. Natomiast na ponad ¼ stanowisk preferowanym wykształceniem jest technik informatyk i elektryk.

**Tabela 134.** Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik elektryk	3	37,5%
technik informatyk	2	25,0%
elektryk	2	25,0%
krawiec	1	12,5%
technik przemysłu mody	1	12,5%
technik jubiler	1	12,5%
stolarz	1	12,5%
technik technologii drewna	1	12,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8, n=liczba stanowisk). Udział procentowy nie sumuje się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Wśród odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia na blisko 50% stanowisk zatrudnione są osoby z wykształceniem średnim zawodowym.

**Tabela 135.** Faktyczne wykształcenie zawodowe pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze artystycznym

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe	0	0,0%
zasadnicze zawodowe	0	0,0%
średnie zawodowe	4	50,0%
średnie ogólnokształcące	0	0,0%
wyższe	3	37,5%
brak odpowiedzi	1	12,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8, n=liczba stanowisk)

Wśród odpowiedzi dotyczących faktycznego zawodu na stanowiskach obecnie zajmowanych przez pracowników, należy wskazać iż na 3 spośród 8 stanowisk zatrudnione są osoby po kierunku technika elektryka.

**Tabela 136.** Kierunki kształcenia, w których zatrudniani są absolwenci w przebadanych firmach

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział
technik elektryk	3	37,5%
krawiec	1	12,5%
elektryk	1	12,5%
technik technologii drewna	1	12,5%
stolarz	1	12,5%
złotnik	1	12,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8, n=liczba stanowisk)

### 3.8.3. Liczba zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w obszarze

Wśród przebadanych 3 firm w jednej firmie obecnie zatrudnionych było 3 krawców, w kolejnej 3 złotników. Po 2 pracowników zajmowało stanowisko elektryka, realizatora dźwięku i stolarza.

**Tabela 137.** Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Stanowisko	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników w %
krawiec	3	20%
złotnik	3	20%
elektryk	2	13%
realizator dźwięku	2	13%
stolarz	2	13%
montażysta	1	7%
specjalista ds. reklamy	1	7%
akustyk	1	7%
<b>Razem</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=3, n=liczba przebadanych firm)

### 3.8.4. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze

Badane firmy z obszaru artystycznego w ciągu najbliższego roku nie planują zatrudnić nowych pracowników.

### 3.8.5. Dostępność kandydatów do pracy

Jak wynika z przeprowadzonego badania brak jest osób chętnych do pracy na stanowisku złotnika.

Tabela 138. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika jubilera

Zawód	Stanowisko	Dostępność kandydatów do pracy						Średnia Dostępność kandydatów do pracy na stanowisku	
		brak kandydatów	1	2	3	4	5 i więcej		brak odpowiedzi
technik jubiler	złotnik	1	0	0	0	0	0	0	0
Razem		1	0	0	0	0	0	0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ( $n=1$ ,  $n$ =liczba wskazań)

### 3.8.6. Trudności z rekrutacją pracowników

W przypadku 1 stanowiska, na którym zatrudnieni byli absolwenci w zawodzie technika jubilera nie wystąpiły trudności, ponieważ firma nie planuje zatrudnić nowych pracowników.

Wśród powodów występowania trudności przy zatrudnianiu nowego pracownika w zawodzie technika jubilera firma wskazała brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu.

## 3.9. Stanowiska pracy a kierunki kształcenia BOF

### 3.9.1. Obszar administracyjno-usługowy

Jak wynika z przeprowadzonej analizy w obszarze administracyjno-usługowym największa liczba pracowników (595) zatrudniona jest w zawodzie technika handlowca, głównie na stanowiskach przedstawiciela handlowego i sprzedawcy na stoisku spożywczym. Drugim pod względem liczby zatrudnionych zawodem jest kierowca mechanik, 485 osób (w 6 firmach) zatrudnionych jest na stanowiskach: kierowcy cysterny, kierowcy kat. C E, kierowcy kat. D, kierowcy, kierowcy a butla-hurt (zawód: kierowca mechanik).

Biorąc pod uwagę plany zatrudnieniowe firm w ciągu najbliższego roku wśród zawodów w obszarze administracyjno-usługowym badanie potwierdziło istnienie zapotrzebowania na terenie BOF na kwalifikacje: technika przemysłu mody (19 planowanych do zatrudnienia osób), stolarza (11 osób) oraz technika handlowca (10 osób). Najwięcej, gdyż 25 osób poszukują firmy na stanowiska kierowców w zawodzie kierowcy mechanika.

Największe trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy mają firmy w zawodzie technika handlowca, 8 z badanych przedsiębiorstw wskazało na brak kandydatów do pracy. Sytuacja ma się podobnie w przypadku technika technologii drewna i stolarza.

Z informacji pozyskanych od przedsiębiorców wynika, że największą liczbę kandydatów do pracy na jedno miejsce odnotowują na stanowiskach takich jak: stylistka fryzur (zawód: fryzjer), technik technologii odzieży i modystka (zawód: technik przemysłu mody), pracownik biurowy (zawód: technik ekonomista), recepcjonista (zawód: technik handlowiec), specjalista ds. reklamy (zawód: technik organizacji reklamy) oraz drukarz (zawód: grafiki i poligrafii cyfrowej).

Tabela 139. Zawody i stanowiska w obszarze administracyjno-usługowym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce
asystent fryzjera	fryzjer	1	1	1	0	3
pomoc fryzjera		2	5	1	1	1
trycholog		1	1	1	1	0
stylista fryzur		1	2	6	0	5
RAZEM		5	9	9	2	
asystent fryzjera	technik usług fryzjerskich	4	66	2	2	3
RAZEM		4	66	2	2	

konstruktor	technik przemysłu mody	2	4	2	0	2
szwaczka		1	30	10	0	1
krojczy		1	5	2	0	2
technik technologii odzieży		4	6	5	0	5
technolog		1	2	0	0	0
brakarz		1	1	0	0	0
modystka		1	1	0	0	5
<b>RAZEM</b>		<b>11</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	
asystent koordynatora projektu	technik ekonomista	1	6	2	0	3
koordynator projektu		1	6	2	0	0
pracownik biurowy		2	31	2	1	5
<b>RAZEM</b>		<b>4</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	
przedstawiciel handlowy	technik handlowiec	7	110	6	2	4
sprzedawca		2	5	0	0	0
technik handlowiec		3	3	1	2	0
recepjonista		2	5	3	1	5
specjalista ds. marketingu		1	2	0	0	0
sprzedawca na stoisku spożywczym		1	400	0	1	0
sprzedawca działu mięsno-wędliniarskiego		1	30	0	1	0
kasjer		1	40	0	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>18</b>	<b>595</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	
logistik	technik logistik	3	3	3	2	1
spedytor- handlowiec		1	1	1	0	2
<b>RAZEM</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
stolarz meblowy	technik technologii drewna	1	1	0	1	0
technolog		1	2	1	0	2
montażysta mebli		1	2	1	1	0
kontroler jakości sklejek		1	25	5	1	0
operator maszyn CNC		1	2	0	1	0
operator piły		1	2	0	1	0
operator okleinarki		1	1	0	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>7</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	
stolarz meblowy	stolarz	1	4	2	0	2
stolarz		5	18	5	3	0
stolarz (pilarz)		1	4	1	1	0
stolarz (montażysta)		1	2	1	1	0
montażysta meblowy		2	3	1	1	0
monter mebli		1	3	1	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>11</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	
grafik	technik fotografii i multimedków	1	1	0	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
specjalista ds. reklamy	technik organizacji reklamy	3	3	1	1	5
pracownik reklamy		1	2	0	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
drukarz	technik grafiki i poligrafii cyfrowej	1	1	1	0	5
grafik		3	13	2	0	4
grafik komputerowy		1	3	2	0	1
<b>RAZEM</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
kierowca cysterny	kierowca mechanik	1	120	5	0	1
kierowca kat. C E		1	280	6	0	5
kierowca kat. D		1	1	5	1	0
kierowca		2	15	4	0	4
kierowca butla-hurt		1	69	5	0	1
<b>RAZEM</b>		<b>6</b>	<b>485</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

### 3.9.2. Obszar budowlany

W branży budowlanej wśród przebadanych firm przeważają firmy mikro i małe (stanowią 75% badanej próby), dlatego też potencjał zatrudnieniowy (liczba zatrudnionych pracowników oraz planowana liczba pracowników do zatrudnienia) wśród przebadanych firm jest stosunkowo niewielki.

Najwięcej, ponieważ 42 osoby (w 12 firmach) zatrudnionych jest na stanowiskach takich jak: murarz tynkarz, malarz-szpachlarz, glazurnik, technolog robót wykończeniowych, murarz, murarz-zbrojarz i pracownik ogólnobudowlany, gdzie preferowanym zawodem jest murarz tynkarz. Kolejne 37 osób zatrudnionych jest łącznie w 6 firmach na następujących stanowiskach: monter, malarz-szpachlarz, pracownik ogólnobudowlany, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, gdzie preferowanym zawodem jest monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

W ciągu najbliższego roku przebadane firmy planują zatrudnić 20 osób, z czego najwięcej bo 7 osób w zawodzie murarza tynkarza i 5 osób w zawodzie monterza zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

Na 13 stanowiskach występują trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy objawiające się brakiem kandydatów do zatrudnienia na stanowiskach takich jak: malarz szpachlarz (zawód: technik robót wykończeniowych w budownictwie), dekarz i dekarz-blacharz (zawód: dekarz), monter i malarz szpachlarz (zawód: monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie), murarz-tylnkarz, murarz, technolog robót wykończeniowych, murarz-zbrojarz i pracownik ogólnobudowlany (zawód: murarz-tylnkarz), betoniarz-zbrojarz i zbrojarz (zawód: betoniarz-zbrojarz) oraz monter sieci gazowych (zawód: technik gazownictwa).

Tabela 140. Zawody i stanowiska w obszarze budowlanym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce
malarz szpachlarz	technik robót wykończeniowych w budownictwie	1	2	1	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
monter instalacji sanitarnych	technik inżynierii sanitarnej	2	10	1	0	4
<b>RAZEM</b>		<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
dekarz-blacharz	dekarz	1	4	1	1	0
dekarz		1	1	2	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	
monter	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	1	0	1	0
malarz-szpachlarz		2	15	3	1	1
pracownik ogólnobudowlany		2	20	2	0	2
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie		1	1	0	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>6</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	
murarz-tylnkarz	murarz tynkarz	4	8	4	1	2
malarz-szpachlarz		1	11	0	0	3
glazurnik		1	4	0	0	3
technolog robót wykończeniowych		1	0	0	1	0
murarz		3	16	3	2	1
murarz-zbrojarz		1	1	0	1	0
pracownik ogólnobudowlany		1	2	0	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>12</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	
monter sieci gazowych	technik gazownictwa	1	6	2	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

### 3.9.3. Obszar elektryczno-elektroniczny

Spośród 846 pracowników zatrudnionych w badanych firmach w obszarze elektryczno-elektronicznym połowa (49%) pracuje na stanowiskach, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technika elektryka takich jak: elektromonter (156 osób), elektryk (22 osoby) i monter układów elektronicznych (10 osób). Drugą pod względem liczebności grupę pracowników stanowią technicy informatycy (232 osoby) zatrudnieni głównie jako informatycy, wdrożeniowy i serwisanci.

Największy wzrost zatrudnienia, jak deklarują firmy z terenu BOF, nastąpi na stanowisku programisty. Z uwagi na fakt, iż pracodawcy preferują na stanowisku programistów osoby z wyższym wykształceniem lub posiadające wiedzę w zakresie programowania, co jest realizowane na poziomie szkoły średniej w bardzo ograniczonym zakresie,

istotne jest uzupełnienie wiedzy uczniów z kierunku technika informatyka o wiedzę w tym zakresie poprzez staże i szkolenia. W ciągu najbliższego roku w badanych firmach zwiększy się również zatrudnienie na stanowiskach takich jak elektryk (o 16 osób), pomocnik elektryka (o 10 osób), elektryk (o 9 osób) i monter rozdzielnic (o 9 osób). Na wszystkich tych stanowiskach pracę podjąć mogą technicy elektrycy lub elektrycy, co wskazuje na duże zapotrzebowanie na absolwentów tych kierunków na terenie BOF.

Największe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy występują na stanowiskach, na których zatrudnienie znaleźć mogą technicy elektroniki i technicy informatyki takich jak: elektronik, monter urządzeń elektronicznych, automatyk, instalator/programista oraz serwisant, informatyk, administrator sieci, programista.

Biorąc pod uwagę średnią liczbę kandydatów do pracy na jedno miejsce, największa liczba chętnych jest na stanowiska takie jak: monter sieci, serwisant, informatyk, realizator dźwięku, wdrożeniowiec, instalator i monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych.

**Tabela 141.** Zawody i stanowiska w obszarze elektryczno-elektronicznym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce	
monter urządzeń elektronicznych	elektronik	1	35	2	0	1	
<b>RAZEM</b>		<b>1</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		
elektryk	elektryk	3	37	9	1	1	
pomocnik elektryka		1	3	10	1	0	
operator krajalni		1	24	5	0	1	
<b>RAZEM</b>		<b>5</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>2</b>		
elektryk	technik elektryk	7	22	2	2	3	
monter sieci		1	2	0	0	5	
elektryk		5	156	16	2	2	
specjalista ds. wdrożeń systemów telemetrycznych		1	1	1	0	0	
monter rozdzielnic		1	8	8	0	3	
instalator (dział automatyki)		1	1	1	0	1	
automatyk		1	5	2	0	2	
młodszy inżynier serwisu		1	5	2	0	2	
monter układów elektronicznych		1	10	0	0	0	
akustyk		1	1		0	0	
<b>RAZEM</b>		<b>7</b>	<b>417</b>	<b>11</b>	<b>3</b>		
monter elektroniki	technik elektronik	1	14	4	0	2	
serwisant		1	4	1	0	5	
elektronik		1	1	1	1	3	
instalator/programista		1	2	1	1	0	
operator automatu (produkcja elektroniki)		1	1	1	1	0	
monter urządzeń elektronicznych/dział montażu płyt		1	24	2	1	0	
elektronik (wydział kontroli i uruchamiania)		1	17	0	0	1	
instalator (dział budynków inteligentnych)		1	1	0	0	2	
automatyk		1	8	4	1	0	
<b>RAZEM</b>		<b>9</b>	<b>72</b>	<b>14</b>	<b>5</b>		
serwisant	technik informatyk	2	2	2	1	0	
informatyk		3	4	0	1	5	
realizator dźwięku		1	2	0	0	5	
montażysta		1	1	0	1	0	
serwisant softwareowy		1	5	2	0	3	
serwisant hardwareowy		1	2	0	0	0	
instalator/programista		2	27	8	0	4	
administrator sieci		1	7	0	1	0	
wdrożeniowiec		1	30	3	0	5	
programista		6	143	122	1	3	
tester		2	9	4	0	0	
<b>RAZEM</b>		<b>21</b>	<b>232</b>	<b>141</b>	<b>5</b>		
specjalista ds. telekomunikacji		technik teleinformatyk	1	4	0	1	0
instalator	1		10	2	0	5	
monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych	1		10	0	0	5	
administrator sieci	1		2	0	0	0	
<b>RAZEM</b>		<b>4</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

### 3.9.4. Obszar mechaniczny i górnico-hutniczy

W branży mechanicznej wśród przebadanych firm przeważają firmy średnie (stanowią 46% badanej próby) oraz duże (24% badanej próby firm).

Łącznie na przebadanych stanowiskach zatrudnionych jest 290 osób, w tym 118 osób zatrudnionych jest łącznie w 12 firmach na stanowiskach takich jak: operator obrabiarki CNC, spawacz, ślusarz remontowy, technik mechanik, kontroler jakości, mechanik maszyn produkcyjnych, operator ładowarki, mechanik konserwator urządzeń, ślusarz-spawacz, maszynista, gdzie preferowanym zawodem jest technik mechanik.

W ciągu najbliższego roku przebadane firmy planują zatrudnić 115 osób, z czego najwięcej, bo 57 osób w zawodzie technika mechanika (24 osoby na stanowisko operatora obrabiarki CNC, 18 osób jako kontrolerów jakości, 5 osób - mechaników konserwatorów urządzeń, 3 osoby – ślusarzy remontowych, po 2 osoby na stanowiska: maszynistów, ślusarzy-spawaczy i operatorów ładowarki oraz jedną na stanowisko mechanika maszyn produkcyjnych). 19 osób poszukują firmy na stanowisko mechanika pojazdów samochodowych w zawodzie technika pojazdów samochodowych.

Najtrudniej pozyskać nowych pracowników na stanowiska blacharza i lakiernika (zawód: blacharz samochodowy): na siedmiu z dziesięciu przebadanych stanowisk brakuje kandydatów do zatrudnienia. Podobnie wygląda sytuacja w zawodzie technika mechanika, na następujących stanowiskach: spawacz, technik mechanik, mechanik konserwator urządzeń i ślusarz-spawacz.

Największą liczbę kandydatów wskazywali przedsiębiorcy na stanowisko mechanika pojazdów samochodowych – średnio 3 osoby na 1 miejsce.

Tabela 142. Zawody i stanowiska w obszarze mechanicznym i górnico-hutniczym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce
operator obrabiarki CNC	technik mechanik	2	61	24	1	5
spawacz		1	1	0	1	0
ślusarz remontowy		1	6	3	0	3
technik mechanik		1	2	0	1	0
kontroler jakości		2	28	18	1	1
mechanik maszyn produkcyjnych		1	2	1	1	0
operator ładowarki		1	5	2	1	0
mechanik konserwator urządzeń		1	5	5	1	0
maszynista		1	4	2	0	4
ślusarz-spawacz (dział serwisu zewnętrznego)		1	4	2	1	0
<b>RAZEM</b>		<b>12</b>	<b>118</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	
diagnosta samochodowy	technik pojazdów samochodowych	1	2	0	0	0
mechanik pojazdów samochodowych		12	79	19	3	3
starszy mechanik		1	4	0	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>14</b>	<b>85</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	
mechanik pojazdów samochodowych	mechanik pojazdów samochodowych	2	31	0	0	1
mechanik		2	6	0	2	0
pomoc mechanika		1	1	0	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>5</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
blacharz	blacharz samochodowy	8	29	4	6	0
lakiernik		1	3	0	1	0
blacharz-lakiernik		1	2	4	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>10</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	
elektromechanik pojazdów samochodowych	elektromechanik pojazdów samochodowych	3	8	3	1	3
elektromechanik		2	7	3	1	1
<b>RAZEM</b>		<b>5</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

### 3.9.5. Obszar rolniczo-leśny z ochroną środowiska

W dotychczas przeprowadzonych badaniach w obszarze rolniczo-leśnym wzięło udział 6 firm, które zatrudniają pracowników na stanowiskach ogrodnika i pomocy ogrodnika (w zawodzie: ogrodnika) i technika architektury krajobrazu (w zawodzie: technika architektury krajobrazu).

W ciągu najbliższego roku badane przedsiębiorstwa planują zatrudnić 6 osób na stanowisko ogrodnika i jedną osobę na stanowisko technika architektury krajobrazu.

**Tabela 143.** Zawody i stanowiska w obszarze rolniczo-leśnym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce
ogrodnik	ogrodnik	3	5	6	1	4
pomoc ogrodnika		1	1	0	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	
technik architektury krajobrazu	technik architektury krajobrazu	2	2	1	0	0
<b>RAZEM</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

### 3.9.6. Obszar turystyczno-gastronomiczny

Największa liczba firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym zatrudnia pracowników w zawodzie kucharza (22 firmy) i kelnera (15 osób). Łącznie w badanych firmach na stanowisku kucharza i pomocy kuchennej pracują 164 osoby natomiast na stanowiskach kelnera i barmana 80 osób. Mimo iż tylko jedna firma zatrudnia techników żywienia i usług gastronomicznych, to jest to liczna grupa 70 osób.

W ciągu najbliższego roku firmy planują zwiększyć zatrudnienie na stanowiskach kucharza (30 osób) i kelnera (41 osób), co wskazuje na duże zapotrzebowanie na absolwentów kierunków przygotowujących do pracy na tych stanowiskach takich jak kucharz, kelner czy technik żywienia i usług gastronomicznych. Nieco mniej osób będzie mogło podjąć prace na stanowiskach pomocy kuchennej, recepcjonisty i pokojowej – po 11 osób. Najmniejszą szansę na podjęcie pracy w badanych firmach będą mieli absolwenci kierunku technika obsługi turystycznej.

Mimo dużej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie kucharza firmy zgłaszają trudności w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy. 7 firm spotkało się z brakiem kandydatów do pracy. Cztery z siedmiu firm zatrudniających cukierników spotkały się z trudnościami ze znalezieniem pracowników.

**Tabela 144.** Zawody i stanowiska w obszarze turystyczno-gastronomicznym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce
garmażer	technik żywienia i usług gastronomicznych	1	70	5	0	5
<b>RAZEM</b>		<b>1</b>	<b>70</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
pomoc kuchenna	kucharz	5	16	11	1	3
kucharz		17	148	30	7	3
<b>RAZEM</b>		<b>22</b>	<b>164</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	
kelner	kelner	14	77	41	3	3
barman		1	3	2	0	5
<b>RAZEM</b>		<b>15</b>	<b>80</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	
cukiernik	cukiernik	4	15	8	2	3
ciastkarz linii zmechanizowanej		1	37	0	0	5
ciastkarz		2	0	0	2	0
<b>RAZEM</b>		<b>7</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	
recepcjonista	technik hotelarstwa	6	21	11	1	3
pokojowa		1	5	2	0	3
<b>RAZEM</b>		<b>7</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	
pokojowa	pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	5	15	11	1	4
<b>RAZEM</b>		<b>5</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	
pilot wycieczek	technik obsługi turystycznej	1	6	5	1	0
specjalista ds. turystyki		1	4	0	1	0
informatorem turystyczny		1	2	0	0	5
<b>RAZEM</b>		<b>3</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań



### 3.9.7. Obszar medyczno-społeczny

Absolwenci kierunku technika masażysty mogą podjąć pracę na terenie BOF na stanowisku masażysty lub fizjoterapeuty. Łączna liczba zatrudnionych pracowników wynosi 3, a jedna z firm planuje zwiększyć zatrudnienie i spotkała się z brakiem kandydatów chętnych do pracy.

Tabela 145. Zawody i stanowiska w obszarze medycznym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
masażysta	technik	1	1	1	1	0
fizjoterapeuta	masażysta	1	2	0	0	0
RAZEM		2	3	1	1	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

### 3.9.8. Obszar artystyczny

W obszarze artystycznym na stanowisku złotnika pracują absolwenci kierunku technik jubiler. Firma, która ich zatrudnia nie planuje zwiększenia zatrudnienia.

Tabela 146. Zawody i stanowiska w obszarze artystycznym

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
złotnik	Technik jubiler	1	3	0	1	0
Razem		1	3	0	1	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

## 4. NOWE KIERUNKI KSZTAŁCENIA BOF

### 4.1. Stanowiska pracy a kierunki kształcenia

W niniejszym rozdziale zaprezentowano kierunki kształcenia, które odpowiadają stanowiskom pracy występującym w przedsiębiorstwach na terenie BOF, a w których aktualnie nie jest prowadzone kształcenie w szkołach BOF. W poniższej tabeli zaprezentowano listę zidentyfikowanych na terenie BOF stanowisk pracy oraz odpowiadające im zawody. Kolorem szarym zaznaczono te stanowiska i zawody, w których aktualnie nie kształcą szkoły BOF. Niektóre z wymienionych kierunków znajdują się w ofercie szkół zawodowych, ale nie cieszą się zainteresowaniem młodzieży i od wielu lat nie ma na nie naboru np. krawiec.

Tabela 147. Zawody i stanowiska ma terenie BOF

Obszar administracyjno-usługowy	
asystent fryzjera	fryzjer
pomoc fryzjera	
trycholog	
stylista fryzur	
asystent fryzjera	technik usług fryzjerskich
konstruktor	technik przemysłu mody
szwaczka	
krojczy	
technik technologii odzieży	
technolog	
brakarz	
modystka	
asystent koordynatora projektu	technik ekonomista
koordynator projektu	
pracownik biurowy	
przedstawiciel handlowy	technik handlowiec
sprzedawca	
technik handlowiec	
recepjonista	
specjalista ds. marketingu	
sprzedawca na stoisku spożywczym	
sprzedawca działu mięsno-wędliniarskiego	
kasjer	technik logistyk
logistyk	
spedytor- handlowiec	
stolarz meblowy	technik technologii drewna
technolog	
montażysta mebli	
kontroler jakości sklejek	
operator maszyn CNC	
operator piły	
operator okleinarki	
stolarz meblowy	stolarz
stolarz	
stolarz (pilarz)	
stolarz (montażysta)	
montażysta meblowy	
monter mebli	
grafik	technik fotografii i multimedków
specjalista ds. reklamy	technik organizacji reklamy
pracownik reklamy	
drukarz	technik grafiki i poligrafii cyfrowej
grafik	
grafik komputerowy	
kierowca cysterny	kierowca mechanik
kierowca kat. C E	
kierowca kat. D	
kierowca	
drukarz	drukarz
pomocnik drukarza	
maszynista maszyn offsetowych	
operator maszyn	operator maszyn w przemyśle włókienniczym

krawiec	krawiec	
szwaczka		
krojczy		
hafciarka		
<b>Obszar budowlany</b>		
malarz szpachlarz	technik robót wykończeniowych w budownictwie	
monter instalacji sanitarnych	technik inżynierii sanitarnej	
dekarz-blacharz	dekarz	
dekarz		
monter	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	
malarz-szpachlarz		
pracownik ogólnobudowlany		
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie		
murarz-tylnkarz	murarz tynkarz	
malarz-szpachlarz		
glazurnik		
technolog robót wykończeniowych		
murarz		
murarz-zbrojarz		
pracownik ogólnobudowlany	technik gazownictwa	
monter sieci gazowych		
betoniarz-zbrojarz	betoniarz-zbrojarz	
zbrojarz		
monter sieci wodociągowej	monter sieci i instalacji sanitarnych	
monter sieci kanalizacyjnej		
brygadzysta monter sieci wodociągowej		
brygadzysta monter sieci kanalizacyjnej		
projektant sieci sanitarnych		
monter klimatyzacji		
monter wentylacji		
hydraulik		
<b>Obszar elektryczno-elektroniczny</b>		
monter urządzeń elektronicznych		elektronik
elektryk	elektryk	
pomocnik elektryka		
operator krajalni	technik elektryk	
elektryk		
monter sieci		
elektromonter		
specjalista ds. wdrożeń systemów telemetrycznych		
monter rozdzielnic		
instalator (dział automatyki)		
automatyk		
młodszy inżynier serwisu		
monter układów elektronicznych		
akustyk	technik elektronik	
monter elektroniki		
serwisant		
elektronik		
instalator/programista		
operator automatu (produkcja elektroniki)		
monter urządzeń elektronicznych/dział montażu płyt elektronicznych (wydział kontroli i uruchamiania)		
instalator (dział budynków inteligentnych)		
automatyk	technik informatyk	
serwisant		
informatyk		
realizator dźwięku		
montażysta		
serwisant softwareowy		
serwisant hardwareowy		
instalator/programista		
administrator sieci		
wdrożeniowiec		
programista		
tester		

specjalista ds. telekomunikacji	technik teleinformatyk	
instalator		
monter instalacji teletechnicznych i światłowodowych		
administrator sieci		
<b>Obszar mechaniczny i górnictwo-hutniczy</b>		
operator obrabiarki CNC	technik mechanik	
spawacz		
ślusarz remontowy		
technik mechanik		
kontroler jakości		
mechanik maszyn produkcyjnych		
operator ładowarki		
mechanik konserwator urządzeń		
maszynista		
ślusarz-spawacz (dział serwisu zewnętrznego)		
diagnosta samochodowy	technik pojazdów samochodowych	
mechanik pojazdów samochodowych		
starszy mechanik		
mechanik pojazdów samochodowych	mechanik pojazdów samochodowych	
mechanik		
pomoc mechanika	blacharz samochodowy	
blacharz		
lakiernik		
blacharz-lakiernik		
elektromechanik pojazdów samochodowych	elektromechanik pojazdów samochodowych	
elektromechanik		
frezer	operator obrabiarek skrawających	
frezer CNC		
frezer narzędziowy		
operator obrabiarki CNC		
pomocnik operatora CNC		
szlifierz		
tokarz		
operator maszyn numerycznych		
frezer konwencjonalny		
operator lasera		
operator maszyn polerskich		
operator CNC/frezer		
tokarz/frezer obrabiarki konwencjonalne		
szlifierz na szlifierce konwencjonalnej		
spawacz		ślusarz
ślusarz		
ślusarz narzędziowy		
ślusarz-spawacz		
spawacz-ślusarz		
monter automatyki przemysłowej		
ślusarz-szlifierz		
operator wtryskarki	operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	
operator plotera/operator termoformierki		
operator CNC (operator maszyn do produkcji drzewnej)	mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej	
operator okleiniarki		
operator maszyn	operator maszyn w przemyśle włókienniczym	
lakiernik		
malarz proszkowy	lakiernik	
malarz		
pomocnik malarza proszkowego		
<b>Obszar rolniczo leśny z ochroną środowiska</b>		
ogrodnik	ogrodnik	
pomoc ogrodnika		
technik architektury krajobrazu	technik architektury krajobrazu	

Obszar turystyczno-gastronomiczny	
garmażer	technik żywienia i usług gastronomicznych
pomoc kuchenna	kucharz
kucharz	
kelner	kelner
barman	
cukiernik	cukiernik
ciastkarz linii zmechanizowanej	
ciastkarz	
recepjonista	technik hotelarstwa
pokojowa	
pokojowa	pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
pilot wycieczek	
specjalista ds.. turystyki	technik obsługi turystycznej
informatory turystyczny	
Obszar medyczno-społeczny	
masażysta	technik masażysta
fizjoterapeuta	
Obszar artystyczny	
złotnik	technik jubiler

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zestawienie wszystkich zidentyfikowanych w trakcie badania stanowisk i odpowiadających im zawodów, z wyszczególnieniem zawodów i w konsekwencji stanowisk, w przypadku których nie występuje kształcenie zawodowe na terenie BOF może być ważną przesłanką podejmowania starań w zakresie rozpoczęcia kształcenia takich zawodach. Jednak przy podejmowaniu decyzji w tym zakresie należy rozpatrzyć dodatkowe dane na temat zawodów, w których nie jest prowadzone kształcenie, a występuje pewne zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Warto porównać dane pozyskane z badanych firm z danymi o sytuacji na rynku pracy. Takie szczegółowe informacje o wybranych zawodach zostały zaprezentowane w kolejnych paragrafach Rozdziału IV.

## 4.2. Obszar administracyjno – usługowy

### 4.2.1. Krawiec

W 19 badanych przedsiębiorstwach BOF 231 osób jest zatrudnionych na następujących stanowiskach: krawiec, szwaczka, krojczy i hafciarka, na których zatrudnienie mogą znaleźć absolwenci kierunku krawca. W najbliższym roku na ww. stanowiskach firmy planują zatrudnić 41 osób, z czego najwięcej na stanowisku szwaczki. Cztery z badanych firm wskazały, iż napotkały trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy przy czym jednocześnie średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach krawca, szwaczki i krojczego wyniosła 3.

Tabela 148. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie krawca

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
krawiec	krawiec	7	19	12	2	3
szwaczka		5	167	18	0	3
krojczy		6	44	10	1	3
hafciarka		1	1	1	1	0
Razem		19	231	41	4	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=19

Zawód krawca należy do tych, które w województwie podlaskim można uznać za nadwyżkowe. Liczba ofert pracy w tym zawodzie jest stosunkowo wysoka – w 2016 roku było to 177 ofert. Jednocześnie w porównaniu z ilością krawców pozostających zarejestrowanych jako bezrobotni jest ona nadal niewystarczająca. Analizując dane zawarte w Tabeli 149 da się zauważyć niewielki spadek liczby krawców rejestrujących się w urzędach pracy (spadek z 733 osób w roku 2014 do 701 osób w roku 2016). W porównaniu z rokiem 2015, w kolejnym okresie zmniejszyła się też liczba zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów. Na koniec 2016 roku w rejestrach bezrobotnych pozostało 674 osób, w tym jedynie 3 absolwentów.

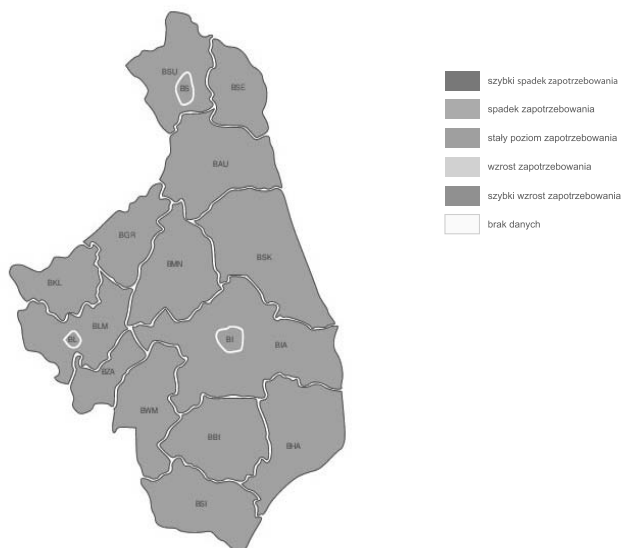
**Tabela 149.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie krawca w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	733	885	3	3	198
2015	718	796	10	2	177
2016	701	674	5	3	177

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Z analizy wyników badania „Barometr Zawodów”, prognozującego poziom zatrudnienia na 2018 rok (Mapa 83) wynika, że w zawodzie krawca i pracownika produkcji będzie występował stały poziom zapotrzebowania na pracowników. W perspektywie kolejnych lat w zawodzie krawca popyt na pracę będzie dość zróżnicowany lokalnie. Przewiduje się poprawę sytuacji na obszarze 6 powiatów - białostockiego, suwalskiego, sokólskiego, hajnowskiego, kolneńskiego i łomżyńskiego. Nadwyżka osób poszukujących pracy będzie natomiast dotyczyła powiatu zambrowskiego i wysokomazowieckiego. Problem w przypadku tego zawodu stanowi duża liczba osób z nieaktualnymi umiejętnościami, co utrudnia podjęcie pracy. Nadwyżce edukacyjnej z lat poprzednich towarzyszy jednocześnie brak chęci kształcenia się w tym zawodzie.

**Mapa 83.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: krawcy i pracownicy produkcji odzieży (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>







## 4.3. Obszar budowlany

### 4.3.1. Monter sieci i instalacji sanitarnych

W obszarze budowlanym firmy zatrudniają pracowników na m.in. stanowiskach takich jak monter sieci wodociągowej (32 osoby), monter sieci kanalizacyjnej (31 osób), monter klimatyzacji (6 osób), monter wentylacji (6 osób), na których najbardziej oczekiwanym kierunkiem kształcenia jest monter sieci i instalacji sanitarnych. Każda z 9 badanych firm planuje w najbliższych 12 miesiącach zatrudnić nowych pracowników, a jednocześnie większość z nich spotkała się z sytuacją braku kandydatów do pracy.

Tabela 152. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie montera sieci i instalacji sanitarnych

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia liczba kandydatów na 1 miejsce
monter sieci wodociągowej	monter sieci i instalacji sanitarnych	1	32	1	0	4
monter sieci kanalizacyjnej		2	31	2	1	2
brygadzysta monter sieci wodociągowej		1	3	1	1	0
brygadzysta monter sieci kanalizacyjnej		1	3	1	1	0
projektant sieci sanitarnych		1	1	1	0	5
monter klimatyzacji		1	6	1	1	0
monter wentylacji		1	6	1	1	0
hydraulik		1	1	1	1	0
<b>RAZEM</b>			<b>9</b>	<b>93</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=9

Zawód montera sieci i instalacji sanitarnych należy do grupy zawodów zrównoważonych. Liczba osób z rejestrowanych jako bezrobotni i poszukujący pracy wyniosła 16 w roku 2016. Wśród nich znalazło się 2 absolwentów. Pod koniec roku ogólna liczba zarejestrowanych monterów sieci i instalacji sanitarnych w województwie podlaskim wyniosła 11, a bezrobotnych absolwentów zmalała do 0. W 2016 roku, w porównaniu z poprzednimi latami pojawiło się też mniej ofert pracy, przy czym na przestrzeni ostatnich trzech lat liczba ofert pracy była każdorazowo większa niż liczba zarejestrowanych bezrobotnych. Jednocześnie monter sieci i instalacji sanitarnych zajął pierwsze miejsce na liście zawodów o największej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim<sup>12</sup>.

Tabela 153. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie montera sieci i instalacji sanitarnych w województwie podlaskim

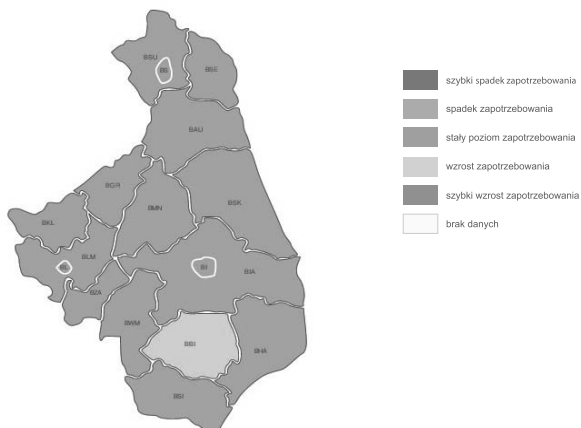
Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	10	3	1	1	17
2015	18	14	2	2	26
2016	16	11	2	0	16

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W związku z rozwojem branży budowlanej zapotrzebowanie na monterów instalacji budowlanych w roku 2018 wzrosnąć ma w powiecie bielskim. Na pozostałym obszarze województwa podlaskiego ma się ono utrzymać na stałym poziomie. Korzystnie dla przyszłych pracowników natomiast kształtować ma się relacja pomiędzy popytem a podażą. W 8 powiatach wystąpi deficyt osób poszukujących pracy, co oznacza duże zapotrzebowanie na pracowników w tym zawodzie. Pracodawcy wskazują na brak osób z doświadczeniem i odpowiednimi kwalifikacjami. Poszukiwani będą więc pracownicy posiadający uprawnienia dostosowane do współczesnego rynku pracy.

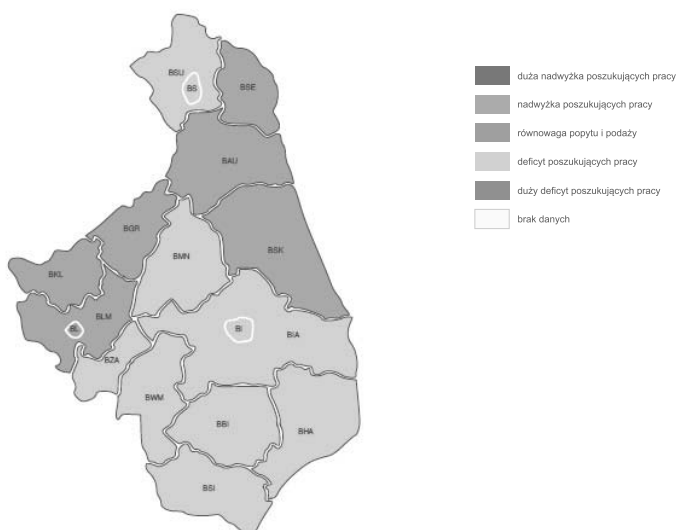
<sup>12</sup> PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, WUP, Białystok 2016, s. 46

**Mapa 87.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy instalacji budowlanych (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 88.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy instalacji budowlanych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

#### 4.3.2. Betoniarz-zbrojarz

Kolejnym kierunkiem kształcenia, który jest oczekiwany przez pracodawców jest betoniarz-zbrojarz. Mimo, iż w badaniu wzięła udział stosunkowo nieduża liczba firm budowlanych, to trzy z nich zatrudniają pracowników na stanowisku betoniarza-zbrojarza i zbrojarza, w tym 14 osób na stanowisku betoniarza-zbrojarza. Na tym stanowisku jedna z badanych firm planuje zatrudnić nowego pracownika. Respondenci wskazali, że spotkali się z problemem braku kandydatów do pracy.

**Tabela 154.** Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie betoniarka-zbrojarza

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
betoniarz-zbrojarz	betoniarz-zbrojarz	2	14	1	1	0
zbrojarz		1	1	0	1	0
Razem		3	15	1	2	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=3

W zawodzie betoniarka-zbrojarza liczba osób zarejestrowanych w tym zawodzie jako bezrobotni w roku 2016 wyniosła 80. Pod koniec roku było to 59 osób. Co ciekawe w tej grupie nie pojawili się absolwenci – wśród nich liczba zarejestrowanych w urzędzie pracy jako bezrobotnych wyniosła 0. Wzrosła natomiast liczba ofert pracy z 13 w 2014 roku do 55 w roku 2016. Stąd też, mimo iż w rejestrach bezrobotnych pozostają osoby bezrobotne w zawodzie betoniarka-zbrojarza, to duża liczba ofert pracy oraz brak bezrobotnych absolwentów wskazuje, iż jest to osobisty wybór tych osób lub pozostają one w rejestrach mimo, iż faktycznie podejmują pracę na czarno.

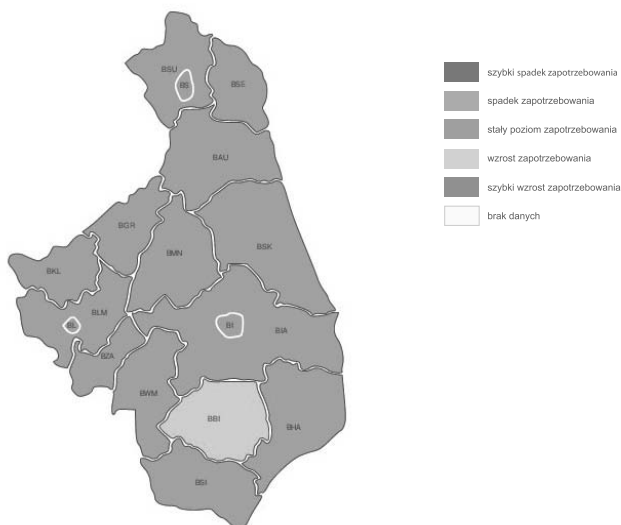
**Tabela 155.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie betoniarka-zbrojarza w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	73	68	1	0	13
2015	88	66	0	0	19
2016	80	59	0	0	55

Źródło: dane WUP w Białymstoku

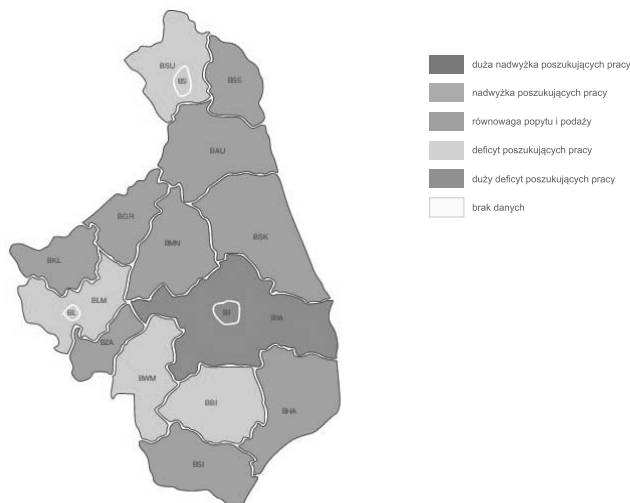
Prognoza zatrudnienia na rok 2018 przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodzie betoniarka-zbrojarza w powiecie bielskim, czego powodem jest rozwój branży budowlanej. Na pozostałych obszarach zapotrzebowanie ma utrzymać się na stałym poziomie. Wyjątkowo duży deficyt kandydatów chcących podjąć pracę ma dotyczyć powiatu białostockiego, gdzie poszukiwane będą osoby z doświadczeniem i dobrym stanem zdrowia. W 4 powiatach: suwalskim, łomżyńskim, wysokomazowieckim i bielskim również pojawi się deficyt osób poszukujących pracy, posiadających odpowiednie kwalifikacje, będzie on jednak mniejszy niż na terenie powiatu białostockiego.

**Mapa 89.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: betoniarz-zbrojarz (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 90.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: betoniarz-zbrojarz (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

## 4.4. Obszar mechaniczny i górnico-hutniczy

### 4.4.1. Operator obrabiarek skrawających

Z przeprowadzonej analizy wynika, że pracodawcy z terenu BOF planują w najbliższym roku zatrudnić największą liczbę pracowników, 74 osoby na stanowiskach związanych z zawodem operatora obrabiarek skrawających. Najbardziej poszukiwani będą operatorzy obrabiarek CNC (27 osób), pomocnicy operatora CNC (12 osób) i tokarze/frezerzy obrabiarek konwencjonalnych (12 osób). Obecnie na różnych stanowiskach w zawodzie operatora obrabiarek skrawających w 24 badanych firmach pracuje łącznie 325 osób, z czego jedna trzecia jako operatorzy obrabiarek CNC. Blisko połowa badanych firm napotkała trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy.

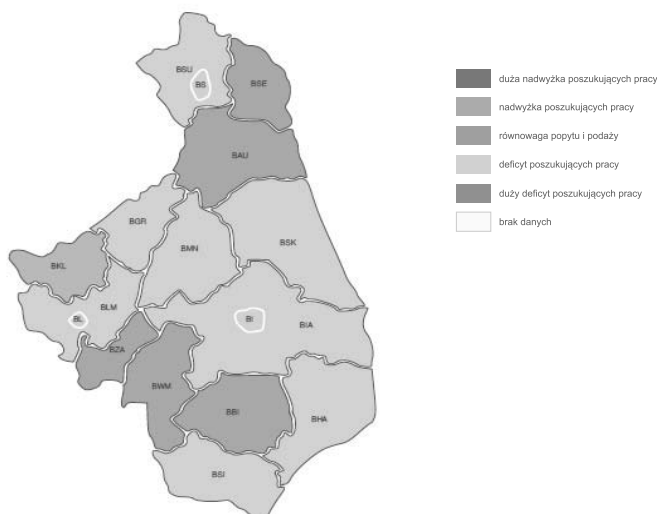
Do pracy na stanowiskach związanych z obsługą obrabiarek skrawających przygotowani są uczniowie, którzy kształcą się na kierunkach takich jak technik mechanik i technik mechatronik.

**Tabela 156.** Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie operatora obrabiarek skrawających

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
frezer	operator obrabiarek skrawających	2	25	2	0	3
frezer CNC		2	14	5	1	2
frezer narzędziowy		1	3	3	0	1
operator obrabiarki CNC		4	110	27	0	3
pomocnik operatora CNC		2	59	12	1	3
szlifierz		1	1	1	1	0
tokarz		3	22	3	1	3
operator maszyn numerycznych		1	8	2	0	1
frezer konwencjonalny		1	2	1	1	0
operator lasera		1	8	0	1	0



**Mapa 92.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: operatorzy obrabiarek skrawających (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

#### 4.4.2. Ślusarz

Kolejnym zawodem, na który występuje duże zapotrzebowanie w firmach na terenie BOF jest ślusarz. Obecnie w 26 badanych firmach w tym zawodzie pracuje 481 osób, z czego m.in. 156 na stanowisku spawacza, 152 ślusarza, a 130 na stanowisku ślusarza-spawacza. Największy wzrost zatrudnienia przedsiębiorcy planują na stanowiskach: ślusarz-spawacza (28 osób), ślusarza (19 osób) i spawacza (15 osób). Ponad jedna trzecia respondentów zapytana o dostępność kandydatów do pracy wskazała na brak kandydatów. Pozostali określili średnią dostępność kandydatów na poziomie 3 osób na jedno miejsce.

Na stanowiskach, na których preferowany jest zawód ślusarza pracę podejmować mogą absolwenci kierunku technika mechanika.

**Tabela 158.** Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie ślusarza

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
spawacz	Ślusarz	8	156	15	3	3
ślusarz		8	152	19	3	3
ślusarz narzędziowy		1	30	0	1	0
ślusarz-spawacz		6	130	28	1	3
spawacz-ślusarz		1	2	1	1	0
monter automatyki przemysłowej		1	1	1	1	0
ślusarz-szlifierz		1	10	4	0	2
<b>Razem</b>			<b>26</b>	<b>481</b>	<b>68</b>	<b>10</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=26

Na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy dotyczących liczby osób bezrobotnych w województwie podlaskim można stwierdzić, że nastąpił niewielki spadek liczby bezrobotnych w zawodzie ślusarza. W 2014 roku w rejestrze znajdowało się 1066 osób. W 2016 roku liczba ta spadła do 984 zarejestrowanych, wśród których znalazło się 10 absolwentów. Na koniec opisywanego roku na liście osób zarejestrowanych pozostawało 959 osób, w tym 4 absolwentów. W 2016 roku pracodawcy zgłosili 286 ofert pracy. Dane wskazują, że jest to zawód nadwyżkowy. Przy czym niewielka liczba zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów, przy jednoczesnej dużej liczbie ofert pracy wskazuje, że w rejestrach bezrobotnych pozostaje duża liczba osób, których kwalifikacje nie odpowiadają aktualnym oczekiwaniom rynku pracy.

**Tabela 159.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie ślusarza w województwie podlaskim

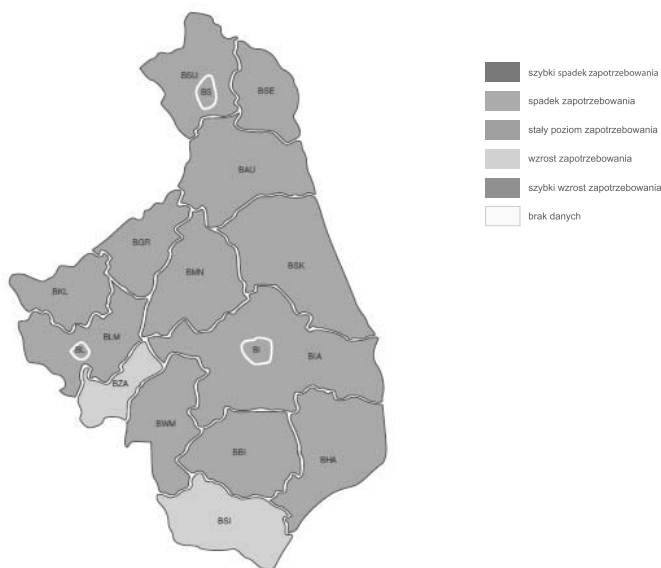
Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	1066	1124	14	2	282
2015	1032	1040	11	4	344
2016	984	959	10	4	286

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Zgodnie z badaniem „Barometr Zawodów” w 2018 roku nastąpić ma wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodzie ślusarza w powiecie zambrowskim i siemiatyckim. Na pozostałym obszarze województwa ma się ono utrzymać na stałym poziomie. Relacja pomiędzy popytem a podażą jest zróżnicowana na poziomie lokalnym. W 3 powiatach: białostockim, wysokomazowieckim i kolneńskim doświadczymy nadwyżki osób poszukujących pracy.

Trudności pracodawców (szczególnie w powiecie białostockim) będą związane z nadwyżką osób długotrwale bezrobotnych z nieaktualnymi kwalifikacjami i kompetencjami. Wśród oczekiwanych pracodawców znajdzie się m.in. potrzeba łączenia stanowiska ślusarza z zawodem spawacza. Odmienna sytuacja dotyczy powiatu siemiatyckiego, gdzie pojawi się duży deficyt kandydatów poszukujących pracy. Jednocześnie dostępnym zasobom brakować będzie adekwatnych umiejętności, których nie pozyskali w systemie kształcenia. Również w kolejnych 8 powiatach pojawi się deficyt osób chętnych do podjęcia zatrudnienia.

**Mapa 93.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ślusarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



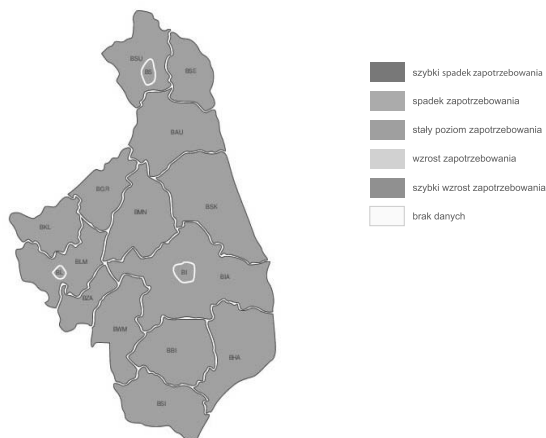
Źródło: <https://barometrzwodow.pl>





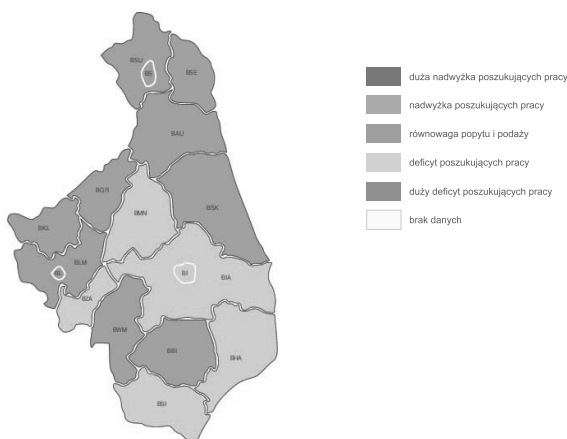
zapotrzebowaniu na pracowników w całym województwie. Deficyt poszukujących pracy jak wcześniej wspomniano dotyczyć będzie 5 powiatów, w tym białostockiego.

**Mapa 95.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 96.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

#### 4.4.4. Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych

Wśród zidentyfikowanych stanowisk, na których zatrudniają pracodawcy na terenie BOF są operator wtryskarki i operator plotera/operator termoformierki, na których pracuje łącznie 29 pracowników. Preferowanym kierunkiem wykształcenia na tych stanowiskach jest operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych. Jedna z badanych firm zadeklarowała wzrost zatrudnienia na stanowisku operatora wtryskarki na poziomie 7 osób, przy równoczesnym braku dostępnych kandydatów do pracy.

**Tabela 162.** Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
operator wtryskarki	operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	1	27	7	1	0
operator plotera/operator termoformierki		1	2	0	0	1
Razem		2	29	7	1	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=2

Jak wynika z danych zawartych w Tabeli 163 w zawodzie operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych mamy do czynienia z niewielką liczbą bezrobotnych (13 osób w końcu 2016 roku), z drugiej strony, ze względu na wysoką dynamikę rozwoju przetwórstwa tworzyw sztucznych w województwie podlaskim (szczególnie w Białymstoku), z rosnącym zapotrzebowaniem ze strony pracodawców na pracę w tym zawodzie.

**Tabela 163.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy (zgłoszonych do PUP)
2014	5	2	2	1	7
2015	23	14	0	0	6
2016	12	13	0	0	1

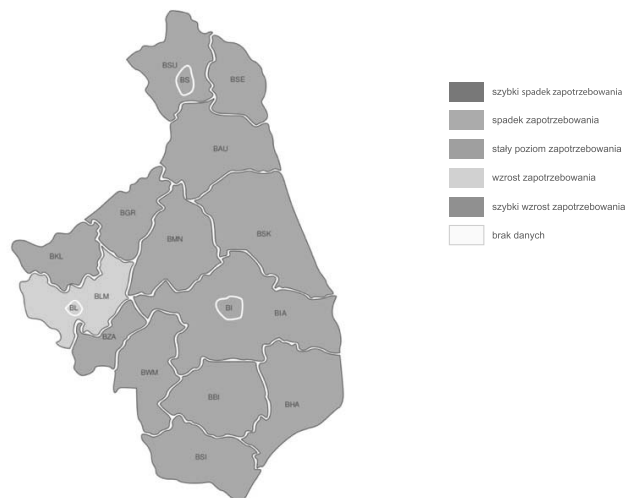
Źródło: dane WUP w Białymstoku

Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa tworzyw sztucznych są reprezentowane przede wszystkim przez firmy, które jako główne PKD swojej działalności gospodarczej wskazały Dział 22.2 Produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych. Grupa ta obejmuje przetwarzanie nowych lub zużytych (tj. poddanych recyklingowi) surowców do produkcji tworzyw sztucznych w półprodukty lub wyroby gotowe poprzez takie czynności jak: prasowanie, tłoczenie, formowanie, wytłaczanie, formowanie wtryskowe, kształtowanie i odlewanie. W powiatach Miasto Białystok i powiecie białostockim w rejestrze REGON w roku 2016 dziel PKD 2.22 zarejestrowanych było 91 firm małych, 8 firm średnich oraz 8 firm dużych.

Jak wynika z danych z badania „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016 Analiza podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym” w województwie podlaskim wśród zidentyfikowanych ofert pracy w roku 2016 poszukiwano co najmniej 137 pracowników w przedsiębiorstwach reprezentujących Dział PKD 22 Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych

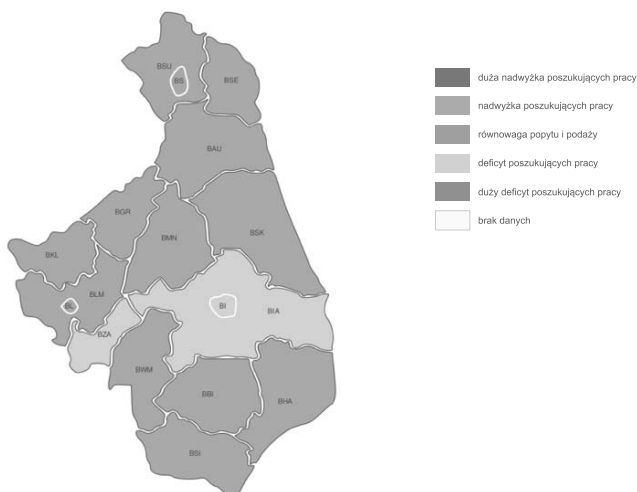
Analiza wyników badania „Barometr zawodów” wskazuje, że zawód operatora maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych należy do grupy zawodów będących w równowadze pomiędzy popytem a podażą.

**Mapa 97.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników) - operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych



Źródło: <https://barometrzwawodow.pl>

**Mapa 98.** Prognoza zatrudnienia na 2018– w grupie: operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

#### 4.4.5. Mechanik operator maszyn do produkcji drzewnej

Wśród badanych firm znalazły się dwie, które zatrudniają za stanowisku operatora CNC (operator maszyn do produkcji drzewnej) i operatora okleiarki (zawód: mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej). Na stanowiskach tych zatrudnione są 3 osoby. W ciągu roku na stanowisku operator CNC (operator maszyn do produkcji drzewnej) planuje się zatrudnić jedną osobę.

**Tabela 164.** Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie mechanika – operatora maszyn do produkcji drzewnej

Stanowisko	Zawód	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Liczba firm, w których brak jest kandydatów do pracy	Średnia dostępność kandydatów do pracy na stanowisku
operator CNC (operator maszyn do produkcji drzewnej)	mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej	1	2	1	0	1
operator okleiarki		1	1	0	0	1
<b>Razem</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=2

Sytuacja mechanika operatora maszyn do produkcji drzewnej na rynku pracy jest niejednoznaczna z uwagi na brak takiego zawodu w statystykach rynku pracy. Biorąc pod uwagę dane nt. zawodu operatora pras w produkcji drzewnej z jednej strony liczba zarejestrowanych bezrobotnych nie jest duża. W 2016 roku było to 7 zarejestrowanych (na koniec roku liczba ta spadła do 5 osób). Z drugiej strony niewiele jest ofert pracy.

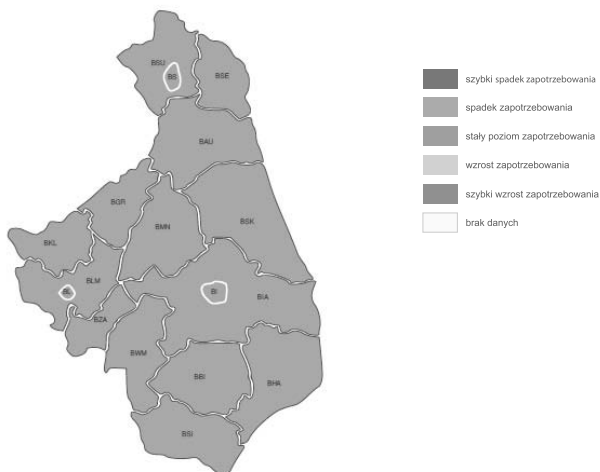
**Tabela 165.** Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie operator pras w produkcji drzewnej w województwie podlaskim

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu roku	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu roku	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec roku	Liczba ofert pracy
2014	5	5	0	0	6
2015	11	6	1	0	5
2016	7	5	0	0	3

Źródło: dane WUP w Białymstoku

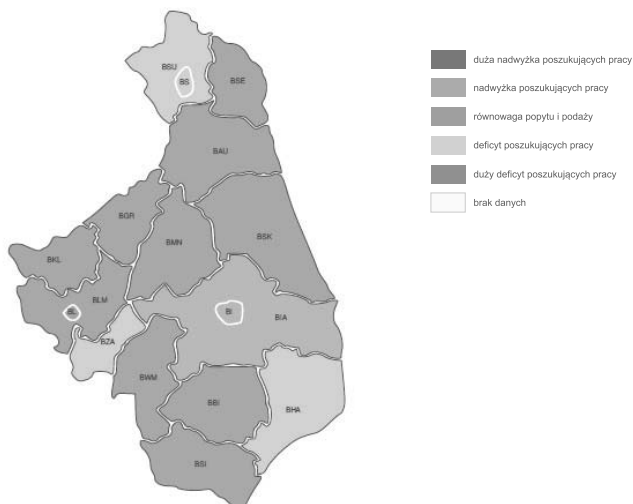
Prognoza zatrudnienia na 2018 rok przewiduje stały poziom zapotrzebowania na pracowników w grupie zawodów mechanicy maszyn i urządzeń na terenie całego województwa podlaskiego. W powiecie białostockim pojawi się nadwyżka osób poszukujących pracy. Z kolei powiaty hajnowski, zambrowski i suwalski doświadczą deficytu kandydatów chcących podjąć zatrudnienie w omawianej grupie zawodów.

**Mapa 99.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy maszyn i urządzeń (zmiana zapotrzebowania na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

**Mapa 100.** Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy maszyn i urządzeń (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników)



Źródło: <https://barometrzwodow.pl>

## SPIS TABEL

Tabela 1. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika logistyka w województwie podlaskim. ....	12
Tabela 2. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie fryzjera w województwie podlaskim. ....	13
Tabela 3. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie projektanta mody w województwie podlaskim. ....	15
Tabela 4. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika technologii drewna w województwie podlaskim ....	15
Tabela 5. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie stolarza w województwie podlaskim. ....	16
Tabela 6. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika organizacji reklamy w województwie podlaskim ....	18
Tabela 7. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie grafika komputerowego DTP w województwie podlaskim ....	19
Tabela 8. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie fotografa w województwie podlaskim. ....	21
Tabela 9. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika handlowiec w województwie podlaskim ....	22
Tabela 10. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika ekonomisty w województwie podlaskim ....	23
Tabela 11. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika logistyk w województwie podlaskim 25	25
Tabela 12. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kierowcy mechanika w województwie podlaskim ....	26
Tabela 13. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika budownictwa w województwie podlaskim ....	27
Tabela 14. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie pozostali robotnicy budowy dróg w województwie podlaskim ....	29
Tabela 15. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika inżynierii sanitarnej w województwie podlaskim ....	30
Tabela 16. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie monteru urządzeń energii odnawialnej w województwie podlaskim. ....	32
Tabela 17. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie w województwie podlaskim ....	33
Tabela 18. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie monteru zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie w województwie podlaskim ....	35
Tabela 19. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie murarza-tynkacza w województwie podlaskim. ....	35
Tabela 20. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie dekarza w województwie podlaskim. ....	37
Tabela 21. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika elektryka w województwie podlaskim ....	38
Tabela 22. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika elektronika w województwie podlaskim ....	39
Tabela 23. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika informatyka w województwie podlaskim ....	41
Tabela 24. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika teleinformatyka w województwie podlaskim ....	42

Tabela 25. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika mechatronika w województwie podlaskim .....	44
Tabela 26. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie monter mechatronika w województwie podlaskim .....	44
Tabela 27. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie elektryka w województwie podlaskim.....	45
Tabela 28. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie elektronika w województwie podlaskim.....	47
Tabela 29. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika mechanika w województwie podlaskim .....	48
Tabela 30. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych w województwie podlaskim .....	49
Tabela 31. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych w województwie podlaskim .....	51
Tabela 32. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie elektromechanika pojazdów samochodowych w województwie podlaskim .....	52
Tabela 33. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie blacharza samochodowego w województwie podlaskim .....	52
Tabela 34. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie mechanika motocyklowego w województwie podlaskim .....	54
Tabela 35. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika mechanizacji rolnictwa w województwie podlaskim .....	54
Tabela 36. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika rolnika w województwie podlaskim	54
Tabela 37. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika weterynarii w województwie podlaskim .....	56
Tabela 38. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika architektury krajobrazu w województwie podlaskim .....	57
Tabela 39. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie ogrodnika w województwie podlaskim.....	58
Tabela 40. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika hotelarstwa w województwie podlaskim .....	60
Tabela 41. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika obsługi turystycznej w województwie podlaskim .....	61
Tabela 42. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika turystyki wiejskiej w województwie podlaskim .....	62
Tabela 43. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych w województwie podlaskim.....	63
Tabela 44. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kucharza w województwie podlaskim.....	65
Tabela 45. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kelnera w województwie podlaskim.....	66
Tabela 46. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie cukiernika w województwie podlaskim.....	68
Tabela 47. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie pracownika pomocniczej obsługi hotelowej w województwie podlaskim.....	69
Tabela 48. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika masażysty w województwie podlaskim .....	71
Tabela 49. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie realizatora dźwięku w województwie podlaskim .....	72
Tabela 50. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru administracyjno - usługowego w ciągu ostatnich 3 lat .....	73

Tabela 51. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru budowlanego w ciągu ostatnich 3 lat . . . . .	74
Tabela 52. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru elektryczno-elektronicznego w ciągu ostatnich 3 lat . . . . .	75
Tabela 53. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru mechanicznego o górniczo-hutniczego w ciągu ostatnich 3 lat . . . . .	76
Tabela 54. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska w ciągu ostatnich 3 lat . . . . .	76
Tabela 55. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru turystyczno – gastronomicznego z ochroną środowiska w ciągu ostatnich 3 lat . . . . .	77
Tabela 56. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru medyczno-społecznego w ciągu ostatnich 3 lat . . . . .	77
Tabela 57. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru artystycznego. . . . .	77
Tabela 58. Analiza dostosowania funkcjonujących na terenie BOF kierunków kształcenia do potrzeb lokalnych pracodawców . . . . .	78
Tabela 59. Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracownikó badane firmy z obszaru administracyjno-usługowego . . . . .	80
Tabela 60. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze administracyjnym . . . . .	81
Tabela 61. Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach. . . . .	82
Tabela 62. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach .82	
Tabela 63. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach . . . . .	84
Tabela 64. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie fryzjera . . . . .	85
Tabela 65. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika usług fryzjerskich .85	
Tabela 66. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika technologii odzieży/ technika przemysłu mody . . . . .	85
Tabela 67. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika ekonomisty . . . . .	85
Tabela 68. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika handlowca. . . . .	85
Tabela 69. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika logistyka . . . . .	86
Tabela 70. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika technologii drewna . .86	
Tabela 71. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie stolarza. . . . .	86
Tabela 72. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie fototechnika/technika grafiki i poligrafii cyfrowej . . . . .	86
Tabela 73. Stanowiska, na które badane firmy z obszaru budowlanego najczęściej poszukują pracowników . . . . .	88
Tabela 74. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze budowlanym. . . . .	89
Tabela 75. Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach. . . . .	90
Tabela 76. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach .90	
Tabela 77. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach . . . . .	91
Tabela 78. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika robót wykończeniowych w budownictwie. . . . .	92
Tabela 79. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika inżynierii sanitarnej. . . . .	92
Tabela 80. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie dekarza . . . . .	92
Tabela 81. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie montera sieci i instalacji sanitarnych. . . . .	93
Tabela 82. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. . . . .	93
Tabela 83. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie murarza-tynkarza . . . . .	93
Tabela 84. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie betoniarza zbrojarza . . . . .	94
Tabela 85. Dostępność kandydatów do pracy w zawodzie technika gazownictwa . . . . .	94

Tabela 86. Stanowiska, na które badane firmy z obszaru elektryczno-elektronicznego najczęściej poszukują pracowników .....	95
Tabela 87. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego. ...	96
Tabela 88. Kierunki kształcenia, których absolwenci są zatrudniani w przebadanych firmach. ....	97
Tabela 89. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach .	97
Tabela 90. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach .....	98
Tabela 91. Dostępność kandydatów do pracy na stanowisku w zawodzie elektryka .....	99
Tabela 92. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika elektryka .....	99
Tabela 93. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika elektronika ....	99
Tabela 94. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika informatyka ...	100
Tabela 95. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika teleinformatyka	100
Tabela 96. Stanowiska, na które badane firmy z obszaru mechanicznego najczęściej poszukują pracowników .....	101
Tabela 97. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze mechanicznym .....	103
Tabela 98. Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach. ....	103
Tabela 99. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach	104
Tabela 100. Planowana liczba pracowników na poszczególnych stanowiskach do zatrudnienia. ....	105
Tabela 101. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika mechanika ...	106
Tabela 102. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika pojazdów samochodowych .....	107
Tabela 103. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych .....	107
Tabela 104. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie blacharza samochodowego .....	107
Tabela 105. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie elektromechanika pojazdów samochodowych .....	107
Tabela 106. Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska .....	109
Tabela 107. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego .	109
Tabela 108. Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach .....	110
Tabela 109. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach	110
Tabela 110. Planowana do zatrudnienia liczba pracowników na poszczególnych stanowiskach. ....	111
Tabela 111. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie ogrodnika .....	111
Tabela 112. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodzie technika architektury krajobrazu i ogrodnika .....	112
Tabela 113. Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru turystyczno-gastronomicznego .....	112
Tabela 114. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego w obszarze turystyczno-gastronomicznym .....	113
Tabela 115. Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach .....	114
Tabela 116. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach	114
Tabela 117. Planowana liczba pracowników do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach. ....	115
Tabela 118. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych .....	116
Tabela 119. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie kucharza .....	116
Tabela 120. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie kelnera. ....	116
Tabela 121. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie cukiernika .....	116
Tabela 122. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika hotelarstwa ...	117
Tabela 123. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej .....	117



Tabela 124. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika obsługi turystycznej . . . . .	117
Tabela 125. Stanowiska, na które badane firmy z obszaru medyczno-społecznego najczęściej poszukują pracowników . . . . .	119
Tabela 126. Wykształcenie preferowane przez badane firmy z obszaru medyczno-społecznego. . . . .	119
Tabela 127. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego z obszaru medyczno-społecznego . . . . .	119
Tabela 128. Kierunki kształcenia, których absolwenci zatrudniani są w przebadanych firmach z obszaru medyczno-społecznego . . . . .	120
Tabela 129. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w firmach z obszaru medyczno-społecznego . . . . .	120
Tabela 130. Planowana do zatrudnienia liczba pracowników na poszczególnych stanowiskach w firmach z obszaru medyczno-społecznego . . . . .	121
Tabela 131. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika masażysty. . . . .	121
Tabela 132. Stanowiska, na które najczęściej poszukują pracowników badane firmy z obszaru artystycznego. . . . .	121
Tabela 133. Wykształcenie preferowane przez badane firmy w obszarze artystycznym . . . . .	121
Tabela 134. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/ zawody kształcenia zawodowego . . . . .	122
Tabela 135. Faktyczne wykształcenie zawodowe pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze artystycznym . . . . .	122
Tabela 136. Kierunki kształcenia, w których zatrudniani są absolwenci w przebadanych firmach . . . . .	122
Tabela 137. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach	122
Tabela 138. Dostępność kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie technika jubilera . . . . .	123
Tabela 139. Zawody i stanowiska w obszarze administracyjno-usługowym . . . . .	123
Tabela 140. Zawody i stanowiska w obszarze budowlanym . . . . .	125
Tabela 141. Zawody i stanowiska w obszarze elektryczno-elektronicznym. . . . .	126
Tabela 142. Zawody i stanowiska w obszarze mechanicznym i górniczo-hutniczym . . . . .	127
Tabela 143. Zawody i stanowiska w obszarze rolniczo-leśnym . . . . .	128
Tabela 144. Zawody i stanowiska w obszarze turystyczno-gastronomicznym . . . . .	128
Tabela 145. Zawody i stanowiska w obszarze medycznym . . . . .	129
Tabela 146. Zawody i stanowiska w obszarze artystycznym . . . . .	129
Tabela 147. Zawody i stanowiska ma terenie BOF . . . . .	130
Tabela 148. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie krawca . . . . .	133
Tabela 149. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie krawca w województwie podlaskim . . . . .	134
Tabela 150. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie drukarza . . . . .	135
Tabela 151. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie drukarza w województwie podlaskim . . . . .	135
Tabela 152. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie monterów sieci i instalacji sanitarnych . . . . .	137
Tabela 153. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie monterów sieci i instalacji sanitarnych w województwie podlaskim . . . . .	137
Tabela 154. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie betoniarza-zbrojarza . . . . .	139
Tabela 155. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie betoniarza-zbrojarza w województwie podlaskim . . . . .	139
Tabela 156. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie operatorów obrabiarek skrawających . . . . .	140
Tabela 157. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie operatorów obrabiarek skrawających w województwie podlaskim . . . . .	141
Tabela 158. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie ślusarza . . . . .	142
Tabela 159. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie ślusarza w województwie podlaskim . . . . .	143
Tabela 160. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie lakiernika . . . . .	144

Tabela 161. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie lakiernika samochodowego w województwie podlaskim .....	144
Tabela 162. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych. ....	146
Tabela 163. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych w województwie podlaskim .....	146
Tabela 164. Charakterystyka stanowisk pracy w zawodzie mechanika – operatora maszyn do produkcji drzewnej. ....	147
Tabela 165. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie operator pras w produkcji drzewnej w województwie podlaskim .....	147

## SPIS MAP

Mapa 1. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	12
Mapa 2. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	13
Mapa 3. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	14
Mapa 4. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fryzjerzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	14
Mapa 5. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	15
Mapa 6. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	16
Mapa 7. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	17
Mapa 8. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: robotnicy obróbki drewna i stolarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	17
Mapa 9. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	18
Mapa 10. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	19
Mapa 11. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: graficy komputerowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	20
Mapa 12. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: graficy komputerowi (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	20
Mapa 13. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fotografowie (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	21
Mapa 14. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fotografowie (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	21
Mapa 15. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzedawcy i kasjerzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	22
Mapa 16. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzedawcy i kasjerzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	23
Mapa 17. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ekonomiści (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	24
Mapa 18. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ekonomiści (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	24
Mapa 19. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: spedytorzy i logistycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	25
Mapa 20. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: spedytorzy i logistycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	25
Mapa 21. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	26
Mapa 22. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	27
Mapa 23. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	28
Mapa 24. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	28

Mapa 25. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy ds. budownictwa drogowego (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	29
Mapa 26. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy ds. budownictwa drogowego (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	30
Mapa 27. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (zmiana zapotrzebowania na pracowników).....	31
Mapa 28. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy budownictwa (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	31
Mapa 29. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	32
Mapa 30. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	33
Mapa 31. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	34
Mapa 32. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	34
Mapa 33. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: murarz-tylnik (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	36
Mapa 34. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: murarz-tylnik (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	36
Mapa 35. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: dekarz (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	37
Mapa 36. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: dekarz (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	37
Mapa 37. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: elektrycy, elektromechanicy i elektrycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	38
Mapa 38. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: elektrycy, elektromechanicy i elektrycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	39
Mapa 39. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektroniki (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	40
Mapa 40. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektroniki (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	40
Mapa 41. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy informatycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników).....	41
Mapa 42. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy informatycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	42
Mapa 43. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	43
Mapa 44. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	43
Mapa 45. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	44
Mapa 46. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	45
Mapa 47. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	46
Mapa 48. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: inżynierowie elektrycy i energetycy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	46
Mapa 49. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektroniki (zmiana zapotrzebowania na pracowników).....	47
Mapa 50. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy elektroniki (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	47

Mapa 51. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy mechanicy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	48
Mapa 52. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: technicy mechanicy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	49
Mapa 53. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	50
Mapa 54. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	50
Mapa 55. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	51
Mapa 56. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy pojazdów samochodowych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	52
Mapa 57. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	53
Mapa 58. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	53
Mapa 59. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: rolnicy i hodowcy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	55
Mapa 60. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: rolnicy i hodowcy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	55
Mapa 61. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: weterynarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	56
Mapa 62. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: weterynarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	56
Mapa 63. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: architekci krajobrazu (zmiana zapotrzebowania na pracowników).....	57
Mapa 64. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: architekci krajobrazu (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	58
Mapa 65. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: floryści (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	59
Mapa 66. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: floryści (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	59
Mapa 67. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: recepcjoniści i rejestratorzy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	60
Mapa 68. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: recepcjoniści i rejestratorzy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	61
Mapa 69. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pomoce w gospodarstwie domowym (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	62
Mapa 70. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pomoce w gospodarstwie domowym (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	63
Mapa 71. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści technologii żywności i żywienia (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	64
Mapa 72. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: specjaliści technologii żywności i żywienia (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników).....	64
Mapa 73. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kucharze (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	65
Mapa 74. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kucharze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	66
Mapa 75. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kelnerzy i barmani (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	67
Mapa 76. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: kelnerzy i barmani (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	67

Mapa 77. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: cukiernicy (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	68
Mapa 78. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: cukiernicy (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	69
Mapa 79. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzątaczk i pokojowe (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	70
Mapa 80. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: sprzątaczk i pokojowe (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	70
Mapa 81. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fizjoterapeuci i masażyści (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	71
Mapa 82. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: fizjoterapeuci i masażyści (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	72
Mapa 83. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: krawcy i pracownicy produkcji odzież (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	134
Mapa 84. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: krawcy i pracownicy produkcji odzież (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	135
Mapa 85. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy poligraficzni (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	136
Mapa 86. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: pracownicy poligraficzni (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	136
Mapa 87. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy instalacji budowlanych (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	138
Mapa 88. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: monterzy instalacji budowlanych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	138
Mapa 89. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: betoniarz-zbrojarz (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	139
Mapa 90. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: betoniarz-zbrojarz (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	140
Mapa 91. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: operatorzy obrabiarek skrawających (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	141
Mapa 92. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: operatorzy obrabiarek skrawających (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	142
Mapa 93. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ślusarze (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	143
Mapa 94. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: ślusarze (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	144
Mapa 95. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	145
Mapa 96. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	145
Mapa 97. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: blacharze i lakiernicy samochodowi (zmiana zapotrzebowania na pracowników) - operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych .....	146
Mapa 98. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) ..	147
Mapa 99. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy maszyn i urządzeń (zmiana zapotrzebowania na pracowników) .....	148
Mapa 100. Prognoza zatrudnienia na 2018 rok w grupie: mechanicy maszyn i urządzeń (relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników) .....	148

# SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze administracyjnym . . . . .	81
Wykres 2. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze administracyjnym . . . . .	82
Wykres 3. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach w zawodach w obszarze administracyjno-usługowym . . . . .	87
Wykres 4. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach w obszarze administracyjno-usługowym . . . . .	87
Wykres 5. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze budowlanym . . . . .	89
Wykres 6. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze budowlanym . . . . .	90
Wykres 7. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, betoniarz zbrojarz, technik gazownictwa . . . . .	94
Wykres 8. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej, dekarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, betoniarz zbrojarz, technik gazownictwa . . . . .	95
Wykres 9. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze elektryczno-elektronicznym . . . . .	96
Wykres 10. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze elektryczno-elektronicznym . . . . .	97
Wykres 11. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodzie elektryka . . . . .	100
Wykres 12. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: elektryk, technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk . . . . .	101
Wykres 13. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze mechanicznym . . . . .	102
Wykres 14. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze mechanicznym . . . . .	103
Wykres 15. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracownika na stanowiskach w zawodach takich jak: technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych . . . . .	108
Wykres 16. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach takich jak: technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych . . . . .	108
Wykres 17. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze rolniczo-leśnym z ochroną środowiska . . . . .	109
Wykres 18. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze budowlanym . . . . .	109
Wykres 19. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: technika architektury krajobrazu i ogrodnika . . . . .	111
Wykres 20. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze turystyczno-gastronomicznym . . . . .	113
Wykres 21. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze turystyczno-gastronomicznym . . . . .	114

Wykres 22. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w zawodach takich jak: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej .....	118
Wykres 23. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w następujących zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, kelner, cukiernik, technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik obsługi turystycznej .....	118
Wykres 24. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących faktycznego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach z obszaru medyczno-społecznego .....	120